

I giovani, il lavoro e il rapporto con il sindacato

Analisi sul territorio di Forlì-Cesena

Comitato Scientifico:

Carlo Fontani, Giuliano Guietti, Domenico Guzzo, Alessandro Martelli, Aurora Ricci,
Florinda Rinaldini, Nicoletta Santangelo, Salvatore Zappalà

INDICE

Obiettivi e Metodologia

- 1 . Identikit dei rispondenti: caratteristiche socio-demografiche degli intervistati**
- 2. Giovani, lavoro e società: orientamenti valoriali, motivazione al lavoro , partecipazione sociale**
- 3. Distanza dal sindacato: conoscenza, contatti, appartenenza**
- 4. Giovani e sindacato: utilizzo dei servizi, atteggiamenti verso il sindacato, valutazioni complessive**
- 5. La CGIL e una sua valutazione: descrittive e approfondimento su strumentalità e solidarietà**
- 6. Giovani, lavoro e sindacato: ritratto di un rapporto dai molteplici volti**

Appendice: testo del questionario

Obiettivi e metodologia

Il rapporto tra giovani e sindacato, ma anche tra giovani e lavoro, sempre più spesso sembra sfuggire alle categorie interpretative degli adulti, di chi è già inserito nel mercato del lavoro da tempo e di chi ha sempre visto nel sindacato un soggetto in grado di sostenere, difendere e promuovere i diritti dei lavoratori.

È soprattutto a partire dall'ultimo decennio del ventesimo secolo, che immagini, ruoli e funzioni del lavoro, del mercato del lavoro e dei soggetti che vi interagiscono si sono trasformati assumendo contorni fluidi e perdendo in alcuni casi la riconoscibilità che fino a quel momento li aveva caratterizzati. Diventa dunque sempre più urgente e necessario, per un sindacato che voglia essere rappresentativo delle istanze dei lavoratori del e nel mondo contemporaneo, trovare una chiave di lettura che consenta da un lato di comprendere relazioni e rappresentazioni che caratterizzano il lavoro e i lavoratori di oggi e dall'altro di costruire un'immagine e un ruolo per sé adeguati alle nuove dinamiche del mercato del lavoro.

A partire da questa esigenza conoscitiva, nell'autunno del 2013 le Camere del Lavoro Territoriali di Forlì e Cesena hanno deciso di approfondire il tema del rapporto dei giovani con il lavoro e il sindacato e l'Associazione Luciano Lama ha promosso la presente ricerca. L'obiettivo è quello di esplorare i comportamenti, le opinioni e gli atteggiamenti di una popolazione target di giovani tra i 18 e i 34 anni che vivono, lavorano e/o studiano nel territorio della provincia di Forlì-Cesena per cercare di decifrare come lavoro e sindacato vengono percepiti e rappresentati da chi è nato nell'ultimo scorcio del ventesimo secolo.

Lo strumento scelto per la rilevazione dei dati è il questionario strutturato, con domande a risposta chiusa a scelta singola e multipla, messo a punto dall'équipe di ricerca e testato su un gruppo di giovani appartenenti ad associazioni e movimenti vicini al sindacato di età analoga a quella prevista per il target. La compilazione del questionario, avviata nel mese di dicembre 2013 e conclusa nel mese di giugno 2014, poteva avvenire online, attraverso una pagina web dedicata, oppure in forma cartacea. I funzionari, gli operatori e i delegati delle due Camere del Lavoro hanno provveduto a diffondere tanto i questionari quanto l'invito a partecipare all'indagine tra i giovani incontrati nei luoghi di lavoro, di studio, di aggregazione e di erogazione di servizi propri dedicati ad un'utenza giovanile.

I rispondenti non costituiscono un campione statisticamente rappresentativo ma opportunistico e autoselezionato, poiché formato dai giovani che è stato possibile raggiungere e che si sono resi disponibili; tuttavia un'attenzione particolare è stata posta nel cercare di garantire un bilanciamento degli intervistati rispetto a sesso, fascia di età, luogo di residenza e condizione occupazionale in modo da mantenere il livello di differenziazione necessario per effettuare comparazioni statistiche significative.

1. Identikit dei rispondenti: caratteristiche socio-demografiche degli intervistati

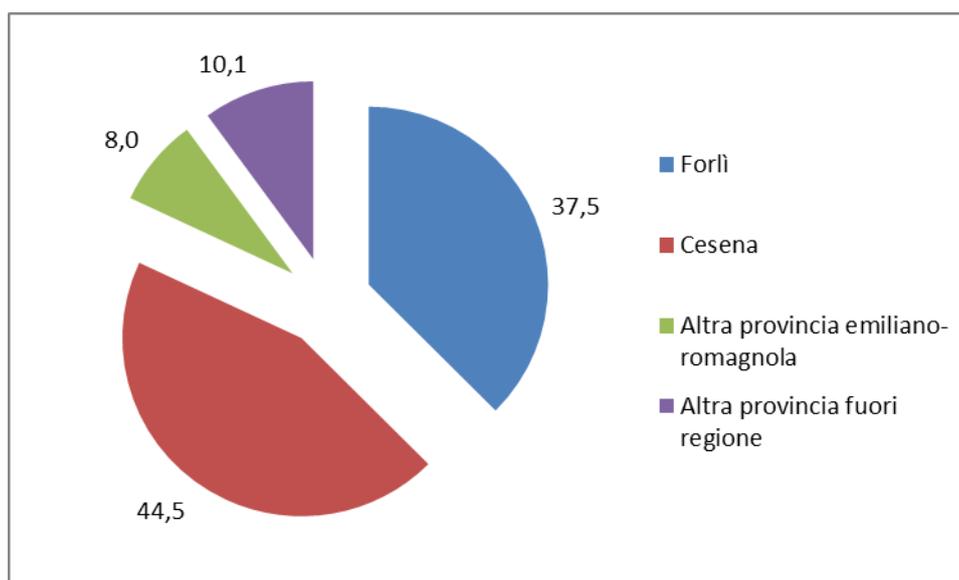
Alla ricerca hanno partecipato complessivamente 794 giovani residenti o impegnati in attività di lavoro/studio nel comprensorio territoriale della provincia di Forlì-Cesena. La quasi totalità dei questionari è stata raccolta tramite modalità cartacea e solo l'8,2% è stato compilato online.

L'analisi dei rispondenti rispetto alle principali caratteristiche sociodemografiche consente di disegnare un primo ritratto dei giovani intervistati.

Hanno risposto molte più ragazze che ragazzi (60,6% vs 39,4%), nella quasi totalità dei casi di cittadinanza italiana (92,3%), di età inferiore ai 30 anni (76,4%, età media 26,5 anni), con titoli di studio alti (45,8%) e medi (44,6%).

Rispetto all'ambito territoriale di provenienza, si nota una prevalenza di intervistati residenti nel territorio del comune di Cesena ed una quota non trascurabile di residenti fuori regione (cfr. figura n. 1).

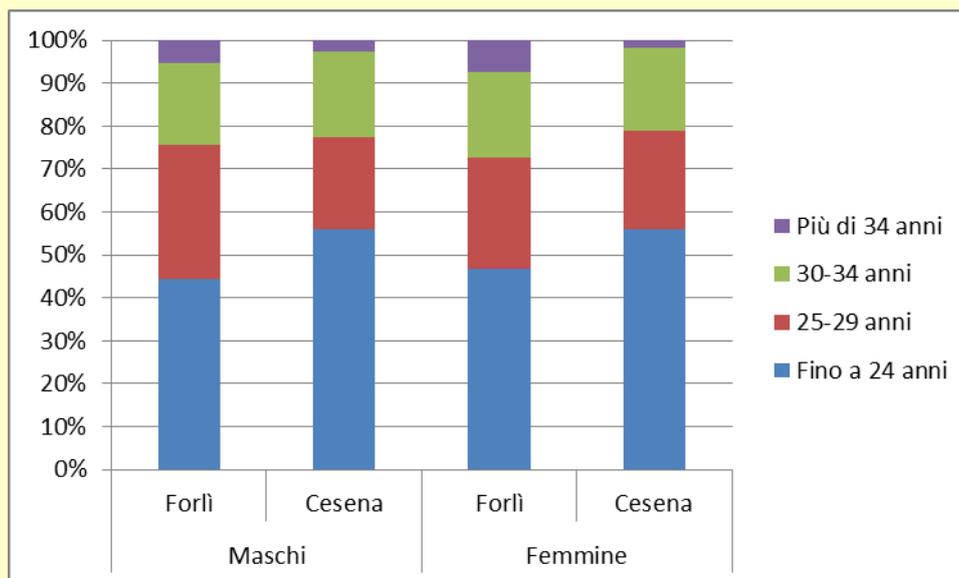
Figura n. 1 – Composizione degli intervistati per territorio di residenza. Valori %



Alcune caratteristiche dei rispondenti variano considerevolmente a seconda del comprensorio in cui è stato raccolto il questionario.

Tra gli intervistati nel territorio cesenate, vi è una netta prevalenza di giovani in possesso di titoli di studio elevati (55,2% vs 31,2%), che hanno tra i 18 e i 24 anni (56% vs 45,4%, cfr. figura n. 2) e sono in maggioranza di sesso femminile (67,2% vs 50,3%).

Figura n. 2 – Classi di età degli intervistati per sesso e per territorio. Valori %



Per quanto riguarda il contesto familiare degli intervistati, oltre il 60% proviene da famiglie in cui almeno un genitore svolge un'attività lavorativa, circa il 20% da famiglie in cui è presente almeno un pensionato ed il 16% da famiglie in cui i genitori sono casalinghi o svolgono altre attività non specificate.

Per quanto riguarda il livello di istruzione delle famiglie di provenienza, circa la metà degli intervistati proviene da famiglie con titoli di studio medio-bassi in cui nessuno o al massimo uno dei genitori possiede un diploma di scuola superiore; oltre il 30% ha entrambi genitori diplomati (o uno dei due laureato e l'altro con la sola licenza media), mentre circa il 20% proviene da famiglie con un livello di istruzione elevato ovvero in cui entrambi i genitori sono laureati o uno laureato ed uno diplomato.

Anche rispetto al contesto familiare di provenienza si segnalano alcune differenze tra i due comprensori, in particolare per quanto riguarda il livello di istruzione: gli intervistati cesenati provengono nel 22,2% dei casi da famiglie con titoli di studio elevati, mentre nel forlivese questo avviene solo nell'11% dei casi e prevalgono livelli di istruzione medio-bassi (56% nel forlivese, 46% nel cesenate).

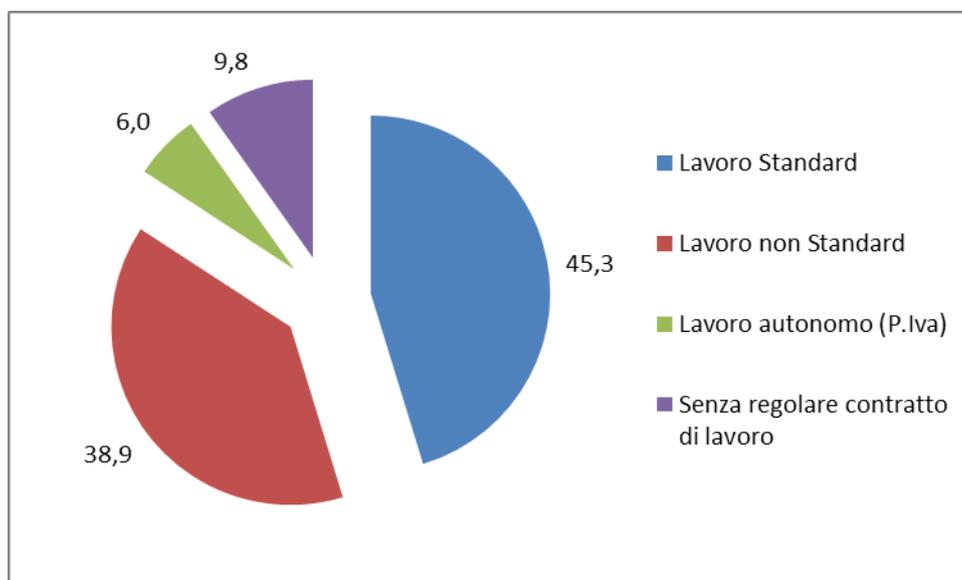
È evidente che tale dato non ha alcun significato dal punto di vista della rappresentatività delle caratteristiche delle unità familiari presenti nei due territori, tuttavia merita di essere segnalato in quanto la diversità dei contesti di provenienza, unita alle diverse caratteristiche sociodemografiche degli intervistati a Cesena e a Forlì (sesso, età, livello di istruzione, condizione professionale), potrebbe contribuire a creare *milieu* socioculturali parzialmente differenti al cui interno i giovani intervistati formano le proprie opinioni rispetto a lavoro e sindacato.

La diversità dei contesti di vita è confermata anche dalla situazione abitativa riferita dagli intervistati: se complessivamente circa il 30% degli intervistati ha già creato un proprio nucleo indipendente, unipersonale o familiare, la quota di chi vive solo o con un partner supera il 37% per i giovani forlivesi mentre si ferma al 25% per i cesenati che a loro volta dichiarano con maggiore frequenza (15,5% vs 9,8%) di vivere con amici o altre persone, soluzione spesso ricorrente tra i giovani studenti universitari.

Per quanto riguarda l'attività svolta, gli intervistati si dichiarano, in primo luogo, studenti lavoratori (31,1%) e studenti a tempo pieno (21,1%) mentre una quota non irrilevante si definisce disoccupato o in cerca di prima occupazione (18,5%).

I lavoratori costituiscono circa un quarto dei rispondenti (26,4%) con differenze rilevanti rispetto al tipo di contratto con cui lavorano o hanno lavorato che solo in un caso su due viene definito standard (cfr. figura n. 3).

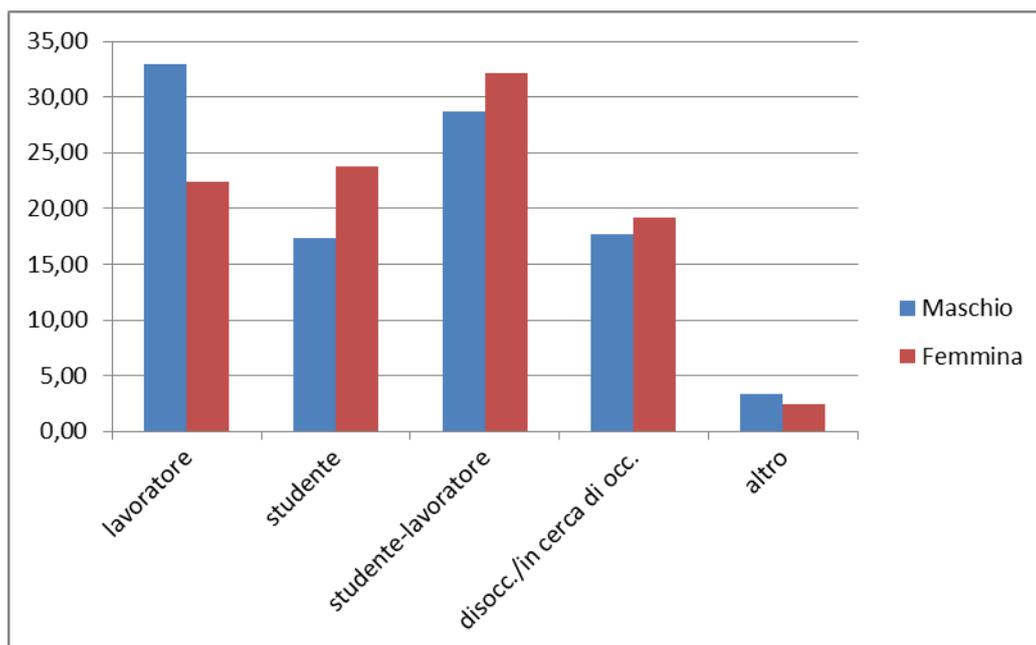
Figura n. 3 – Contratto con lavorato/hanno lavorato nel corso del 2013 gli intervistati. Valori %



Nonostante la giovane età degli intervistati, essere maschi o femmine sembra già fare la differenza rispetto alla condizione professionale dichiarata: se il 33% dei ragazzi si definisce lavoratore, solo il 22,4% delle ragazze fa altrettanto e tra queste ultime sono invece più numerose le studentesse a tempo pieno e le studentesse-lavoratrici (cfr. figura n. 4).

Le ragazze, inoltre, sembrano già andare incontro ad una precoce forma di penalizzazione anche quando lavorano: il 48,5% dei maschi lavoratori è tutelato da un contratto standard, mentre tra le femmine è il 42,% delle lavoratrici a trovarsi nella medesima condizione e ben il 43,4% ha un contratto non standard a fronte del 32,5% dei maschi.

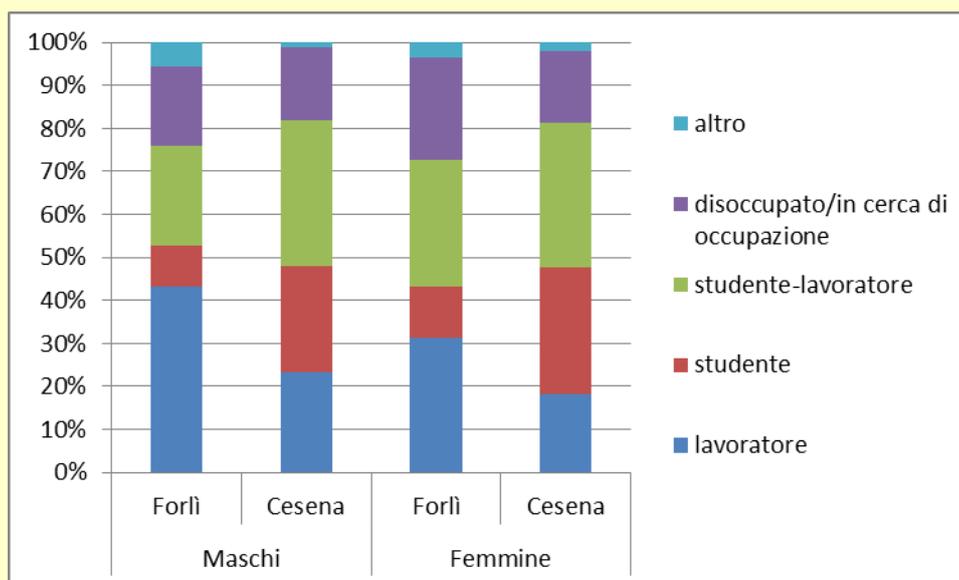
Figura n. 4 – Condizione professionale per sesso. Valori %



Anche in questo caso, la diversa composizione per sesso ed età degli intervistati all'interno dei due comprensori si riflette in una diversa ripartizione tra studenti e lavoratori, ma c'è un ulteriore dato che merita di essere segnalato.

Se a Cesena una quota praticamente identica di maschi e di femmine si dichiara studente-lavoratore ed anche tra i disoccupati/in cerca di occupazione maschi e femmine le differenze sono contenute, a Forlì il divario di genere sembra farsi sentire in misura più significativa e le studentesse e le disoccupate sono in proporzione più numerose dei coetanei maschi che invece sono più spesso lavoratori (cfr. figura n. 5).

Figura n. 5 – Condizione professionale per sesso e per comprensorio. Valori %



Su tali contesti si innesta come elemento di formazione delle opinioni esterno la lettura dei quotidiani, cartacei o online, che concorre a costruire la rappresentazione del mondo degli intervistati. I rispondenti si dividono sostanzialmente a metà tra quanti dichiarano di non leggere

mai o solo ogni tanto i quotidiani non sportivi e quanti invece affermano di farlo almeno una volta alla settimana o addirittura tutti i giorni.

Ancora una volta la diversa composizione dei due sottoinsiemi si riflette sulle risposte degli intervistati: la maggiore età degli intervistati forlivesi nonché la loro più diffusa partecipazione al mercato del lavoro si accompagnano ad una maggiore assiduità nella lettura (33,3% quotidiana vs 20%) e nonostante i dati non consentano di conoscere i dettagli delle letture a cui si dedicano, è possibile considerarle un potenziale fattore di influenza rispetto alla formazione delle opinioni dei giovani dal momento che dalla rilevazione erano esclusi i quotidiani sportivi.

2. Giovani, società e lavoro: orientamenti valoriali, motivazione al lavoro, partecipazione sociale

Il tema dei valori costituisce un ambito complesso da indagare¹, ma di indubbia utilità per comprendere tanto i principi di condotta quanto le interpretazioni della società che gli appartenenti ad un determinato contesto condividono. I valori, infatti, considerati espressione degli orientamenti profondi e delle credenze collettive di una società, sono i «criteri guida che orientano la vita delle persone, i loro atteggiamenti, le loro opinioni, le loro scelte» (Buzzi *et al.* 2007, 139) e le lenti attraverso cui gli individui osservano e giudicano se stessi, gli altri, la realtà e il sistema sociale in cui sono inseriti, compresi dunque lavoro e sindacato.

L'analisi della gerarchia valoriale degli intervistati, costruita verificando le voci che hanno riscosso i punteggi 4 e 5, non rivela particolari sorprese rispetto a quanto mostrano altre ricerche su giovani di età analoga. Libertà ed istruzione, a poca distanza l'una dall'altra, dominano una classifica che passa dall'oltre 90% di consensi riscosso dalla libertà al 20% della religione. Interessante e forse un po' meno prevedibile è il 32% totalizzato dalla competitività (collocata più in basso anche del profitto), che per gli intervistati sembra connotarsi come qualcosa di non abbastanza importante da guidare pensieri e azioni, distanziandosi in modo estremamente netto anche dal merito con cui invece per certi versi potrebbe ritenersi collegata.

Con la possibile eccezione della libertà, valore ambiguo rispetto alla dimensione individuale o collettiva con cui viene intesa (non decifrabile attraverso i dati raccolti), gli intervistati si rivelano dunque animati dai medesimi ideali collettivi tipicamente condivisi da tutte le coorti di giovani a partire dagli anni Settanta e come loro relegano tradizione e religione verso il fondo della graduatoria.

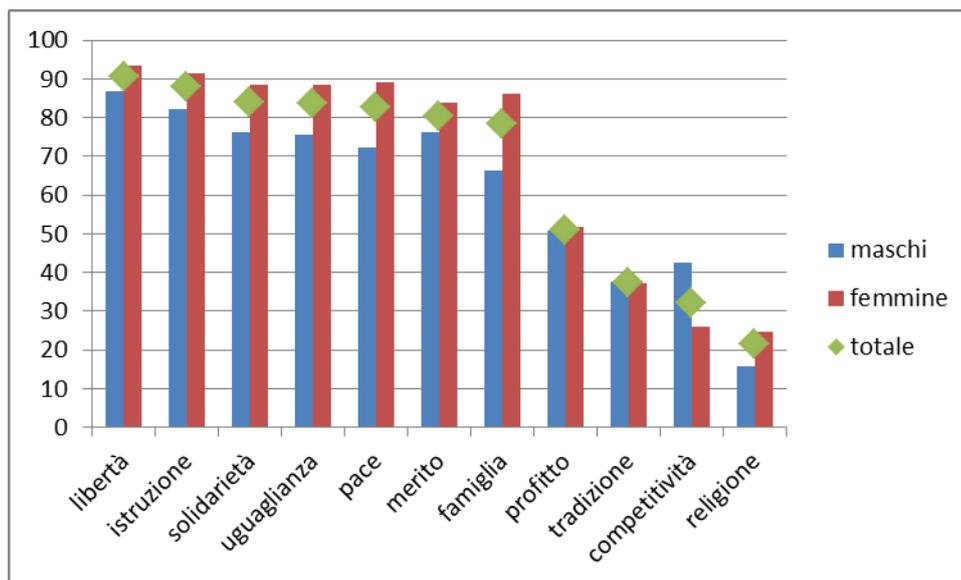
Tuttavia, se questo è il quadro generale, elementi utili ai successivi approfondimenti delle opinioni a proposito di lavoro e sindacato provengono dall'analisi di alcune differenze riscontrabili nelle "graduatorie" prodotte a partire dalle risposte di gruppi intervistati segmentati in base alle loro caratteristiche sociodemografiche.

In particolare, se si confrontano maschi e femmine (cfr. figura n. 6), benché i sistemi valoriali condivisi da ciascun gruppo sono molto simili, oltre 10 punti separano la quota di ragazze che considera importanti o molto importanti valori collettivi come solidarietà, uguaglianza e pace rispetto ai ragazzi.

Ancora maggiori sono le differenze rispetto a famiglia e competitività: nel primo caso le giovani donne che ritengono la famiglia un valore particolarmente importante sono il 20% in più dei maschi (86% vs 66,4%), mentre questi ultimi convergono più numerosi delle coetanee nell'attribuire importanza alla competitività (42,5% vs 26,1%).

¹ Per il dibattito sui metodi empirici di rilevazione dei valori e, di conseguenza, il potenziale euristico dei dati, si vedano in particolare Hitlin, Piliavin (2004) e Roccato (2008); per un approfondimento specifico sugli approcci alla misurazione, *ranking vs rating*, si veda Alwin, Krosnick (1985). In questa sede si è seguito l'approccio utilizzato dall'Istituto IARD nelle indagini condotte periodicamente sui giovani italiani in cui si chiede agli intervistati di indicare quanto ritengono importanti per la loro vita gli *item* proposti (Buzzi *et al.* 2007).

Figura n. 6 – Le cose importanti nella vita per sesso. Valori %



Una sintesi del quadro valoriale realizzata attraverso la tecnica dell'analisi fattoriale² consente di mettere a fuoco ancora più chiaramente le differenze negli orientamenti di giovani dalle caratteristiche diverse.

L'analisi effettuata sulle risposte degli intervistati ha fatto emergere tre dimensioni che, tenuto conto degli item contenuti in ciascuna di esse, possono essere viste come riassuntive di tre orientamenti valoriali diversi: un orientamento sociale (uguaglianza, solidarietà, pace, istruzione, libertà), un orientamento acquisitivo (profitto, competitività, merito) e un orientamento tradizionale (tradizione, religione).

I punteggi medi totalizzati nei tre indici (normalizzati su base 0-10) conseguiti su ciascuna di queste tre dimensioni da intervistati diversi per età, livello di istruzione e condizione professionale mostrano come in generale ad attribuire la massima importanza alla dimensione sociale dell'esistenza sia chi ha livelli di istruzione più elevati e chi non lavora, mentre al contrario chi è meno istruito e chi lavora riconosce un peso maggiore anche ad aspetti legati al successo individuale. (cfr. tabella n. 1).

L'appartenenza ad una fascia di età più o meno giovane non sembra invece, da sola, costituire un fattore discriminante rispetto all'orientamento valoriale, con la sola eccezione della dimensione acquisitiva che per i più giovani assume un'importanza maggiore.

² Si tratta di una tecnica che analizzando le valutazioni espresse su vari item, li combina fino ad estrarne una serie di dimensioni latenti che esprimono in maniera sintetica il costrutto alla base di ciascun insieme di item. Per l'estrazione dei fattori si è utilizzata la tecnica delle componenti principali con rotazione Varimax.

Tabella n. 1 – Orientamenti valoriali per età, livello di istruzione e condizione professionale. Valori medi

	<i>orientamento acquisitivo</i>	<i>orientamento tradizionale</i>	<i>orientamento sociale</i>
Fascia di età			
Fino a 24 anni	6,61	4,24	8,52
25 anni e oltre	6,26	4,28	8,55
Totale	6,44	4,26	8,53
Livello di istruzione			
Livello basso (fino a scuola dell'obbligo)	6,69	4,77	7,63
Livello medio (licenza media superiore)	6,44	4,53	8,39
Livello alto (universitario post-Universitario)	6,39	3,90	8,82
Totale	6,44	4,25	8,53
Condizione professionale			
Lavora	6,30	4,29	8,40
Non lavora	6,52	4,24	8,62
Totale	6,44	4,26	8,53

Il confronto tra territori mette in luce alcuni scostamenti tra gli orientamenti valoriali degli intervistati a Cesena e a Forlì, ma ciò che merita di essere sottolineato è come tali scostamenti persistano e, anzi, in alcuni casi si accentuino o addirittura si rovescino, quando il confronto avviene controllando i rispondenti rispetto alle loro caratteristiche sociodemografiche ovvero confrontando giovanissimi, laureati e lavoratori cesenati con i corrispettivi giovanissimi, laureati e lavoratori forlivesi (cfr. tabella n. 2).

Tabella n. 2 – Orientamenti valoriali per età, livello di istruzione e condizione professionale: confronto per comprensorio. Valori medi

	<i>orientamento acquisitivo</i>		<i>orientamento tradizionale</i>		<i>orientamento sociale</i>	
	<i>Cesena</i>	<i>Forlì</i>	<i>Cesena</i>	<i>Forlì</i>	<i>Cesena</i>	<i>Forlì</i>
Fascia di età						
Fino a 24 anni	6,45	6,92	4,20	4,33	8,60	8,34
25 anni e oltre	6,56	5,84	4,09	4,54	8,74	8,29
Totale	6,50	6,35	4,15	4,44	8,66	8,31
Livello di istruzione						
Livello basso	7,12	6,26	5,34	4,18	7,82	7,43
Livello medio	6,59	6,28	4,28	4,80	8,43	8,35
Livello alto	6,37	6,45	3,91	3,87	8,92	8,53
Totale	6,50	6,33	4,15	4,43	8,66	8,31
Condizione professionale						
Lavora	6,49	6,10	3,91	4,72	8,63	8,12
Non lavora	6,49	6,57	4,27	4,17	8,67	8,49
Totale	6,49	6,34	4,15	4,44	8,66	8,31

Ad esempio, se complessivamente l'importanza attribuita alla dimensione tradizionale è maggiore tra i rispondenti forlivesi (4,44 contro 4,15), tra i lavoratori il divario tra le valutazioni espresse nei due territori aumenta fino a raggiungere quasi un punto (4,72 per i forlivesi e 3,91 per i cesenati) e tra i giovani con livelli di istruzione bassi la centralità di questo orientamento valoriale si inverte riscuotendo un consenso superiore tra i cesenati che tra i forlivesi (5,34 contro 4,18).

Per far luce sugli atteggiamenti nei confronti del sindacato, è necessario affiancare all'analisi dei riferimenti culturali condivisi a livello astratto anche quella su una dimensione più specifica e concreta e approfondire, in particolare, ciò che il lavoro rappresenta per i rispondenti in modo da capire non solo l'importanza attribuita al lavoro ma anche i significati che gli vengono associati.

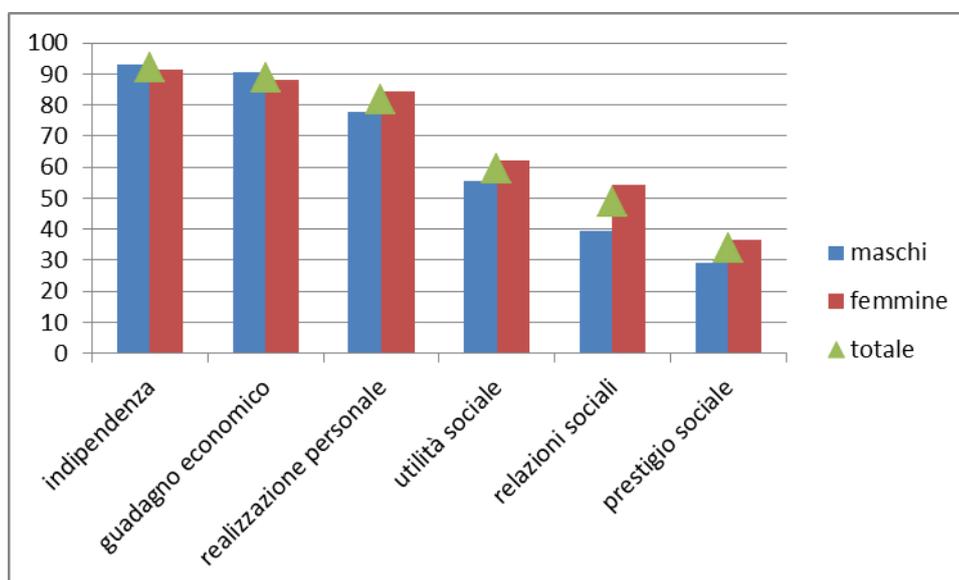
All'attività professionale infatti è possibile conferire un senso in relazione a diversi ambiti esistenziali e la prevalenza assegnata all'uno o all'altro contribuisce a definire anche la cornice interpretativa attraverso cui gli intervistati guardano al sindacato. Il lavoro, oltre a fornire un reddito, può rappresentare un fattore per la realizzazione personale, per il conseguimento di una maggiore autonomia personale e per la costruzione di relazioni sociali tramite la condivisione di esperienze comuni e, a seconda dell'aspetto su cui viene posto l'accento, possono modificarsi sia le aspettative nei confronti del sindacato sia la valutazione del suo operato.

Il primo dato che emerge osservando le motivazioni che totalizzano i maggiori consensi è l'assoluta preminenza dei due elementi che contribuiscono a sostenere la transizione dei giovani verso il mondo degli adulti: l'indipendenza (92,1%) e la necessità economica (88,9%).

Il lavoro, dunque, è prima di tutto un mezzo in grado di garantire l'autonomia dalla famiglia di origine ed è ipotizzabile che anche l'importanza attribuita alla dimensione economica sia legata più all'obiettivo di raggiungere l'indipendenza che alla mancanza di denaro in senso stretto. Particolarmente elevata è anche la quota di intervistati che considerano il lavoro un mezzo per ottenere una realizzazione personale (81,8%), una rappresentazione del lavoro tipicamente considerata in contraddizione con la precedente ma che invece, osservando i dati, sembra convivere con essa tra i partecipanti all'indagine.

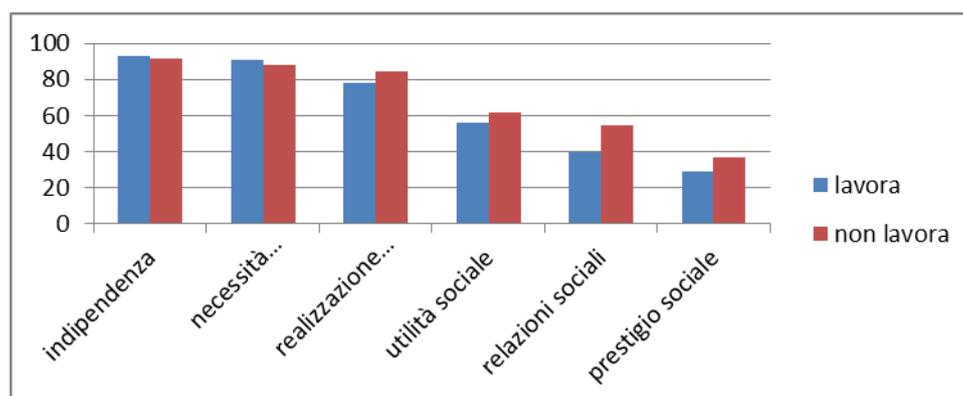
Gli ulteriori aspetti indagati – utilità sociale, relazioni sociali e prestigio sociale – raccolgono consensi molto meno numerosi rivelandosi in qualche modo secondari rispetto ai precedenti. A questo proposito è interessante il confronto tra maschi e femmine: queste ultime infatti risultano più numerose nell'attribuire importanza anche a tali aspetti, senza peraltro svalutare gli altri, suggerendo come di fatto le ragazze condividano una visione del lavoro e dei suoi significati più ampia e variegata rispetto ai coetanei maschi (cfr. figura n. 7).

Figura n. 7 – Significati del lavoro per sesso. Valori %



A questo proposito va tuttavia tenuto presente come la condizione di lavoratore sia più diffusa tra i giovani maschi che tra le giovani femmine per cui è presumibile che le valutazioni degli intervistati siano il frutto di esperienze concretamente vissute nel mercato del lavoro, che potrebbero averli in parte delusi, allontanandoli dalla visione idealizzata del lavoro ancora condivisa dalle intervistate meno presenti sul mercato del lavoro. L'ipotesi di una riduzione delle aspettative e di una revisione dei significati attribuiti al lavoro appare confermata dalle differenze che si rilevano analizzando i dati in relazione all'età dei rispondenti ma soprattutto all'attività svolta: la realizzazione personale si conferma al terzo posto, ma raccoglie l'84,3% dei consensi di chi non lavora contro il 77,8% di chi lavora (cfr. figura n. 8).

Figura n. 8 – Significati del lavoro per condizione occupazionale. Valori %



Anche in questo caso, la costruzione di alcuni indici sintetici a partire dai risultati di un'analisi fattoriale³ consente di comparare più facilmente le diverse rappresentazioni e funzioni del lavoro condivise da intervistati dalle caratteristiche sociodemografiche diverse (cfr. tabella n. 3). Analogamente da quanto riscontrato per le cose importanti nella vita, è tra i più istruiti e coloro che non lavorano che il lavoro assume rilievo come strumento per realizzarsi e meno importanza come mezzo di sostegno economico.

Tabella n. 3 – Rappresentazioni del lavoro per età, livello di istruzione e condizione professionale. Valori medi

	Mezzo di sostegno economico	Strumento per il successo	Strumento per la realizzazione
Fascia di età			
Fino a 24 anni	8,73	5,85	7,59
25 anni e oltre	8,86	5,24	7,24
Totale	8,80	5,56	7,42
Livello di istruzione			
Livello basso (fino a scuola dell'obbligo)	8,61	5,70	6,60
Livello medio (licenza media superiore)	8,87	5,44	7,12
Livello alto (universitario post-Universitario)	8,74	5,65	7,85
Totale	8,79	5,56	7,42
Condizione professionale			
Lavora	8,92	5,35	7,23
Non lavora	8,70	5,70	7,55
Totale	8,79	5,57	7,43

³ Cfr. nota n. 2.

L'appartenenza territoriale si accompagna ad alcune differenze anche rispetto ai significati attribuiti al lavoro, soprattutto per quanto riguarda la realizzazione che si rivela un aspetto decisamente più centrale per i cesenati che per i forlivesi, con uno scostamento che aumenta ulteriormente (anziché ridursi come ci si potrebbe attendere) nel momento in cui si controllano i rispondenti rispetto alla fascia di età, al livello di istruzione e alla condizione professionale (cfr. tabella n. 4).

Tabella n. 4 – Rappresentazioni del lavoro per età, livello di istruzione e condizione professionale: confronto per comprensorio. Valori medi

	Mezzo di sostegno economico		Strumento per il successo		Strumento per la realizzazione	
	Cesena	Forlì	Cesena	Forlì	Cesena	Forlì
Fascia di età						
Fino a 24 anni	8,67	8,86	5,80	5,97	7,81	7,13
25 anni e oltre	8,99	8,70	5,34	5,10	7,54	6,83
Totale	8,81	8,78	5,60	5,50	7,69	6,96
Livello di istruzione						
Livello basso	8,71	8,51	5,87	5,54	7,22	6,03
Livello medio	8,79	8,96	5,49	5,37	7,47	6,72
Livello alto	8,83	8,49	5,64	5,66	7,89	7,74
Totale	8,81	8,76	5,60	5,49	7,69	6,97
Condizione professionale						
Lavora	8,88	8,96	5,36	5,35	7,66	6,76
Non lavora	8,77	8,56	5,72	5,65	7,70	7,23
Totale	8,81	8,75	5,60	5,50	7,68	7,00

Ciò risulta particolarmente evidente nel confronto tra gli intervistati cesenati e forlivesi con titolo di studio basso e tra i lavoratori: nel primo caso si passa dal punteggio medio 7,69 contro 6,96 (rispettivamente per Cesena e Forlì) a 7,22 contro 6,03 e nel secondo caso da 7,68 contro 7,00 a 7,66 contro 6,76.

Questo aumento dei divari, così come il precedente relativo agli orientamenti valoriali che permangono differenziati tra i due territori anche a parità di caratteristiche socio-demografiche, sollecita una riflessione.

Fattori non osservati in questa sede (tipo di studi, compagnie, luogo di lavoro, ecc.) potrebbero infatti contribuire alla creazione di un *milieu* significativamente diverso tra i due territori che, oltre a riflettersi sulle rappresentazioni dei giovani intervistati rispetto a lavoro e valori, è verosimile che si accompagnino anche a un diverso atteggiamento nei confronti del sindacato.

Per completare la ricostruzione dell'immagine del sindacato che condividono oggi i giovani e cercare di comprendere cosa rende tale immagine più o meno attraente per i giovani stessi, è tuttavia necessario compiere un ulteriore passaggio e approfondire non solo i pensieri ma anche alcuni comportamenti degli intervistati.

In particolare, poiché uno dei problemi fondamentali che sperimentano il sindacato e le istituzioni collettive tradizionali è una diminuzione dell'identificazione dei giovani con gli ideali che

rappresentano e un calo della partecipazione alle proprie iniziative, un aspetto che merita di essere indagato è se e in che misura i giovani intervistati, oltre a mostrare un interesse astratto per i valori sociali, prendano realmente parte alla vita sociale, si riconoscano, siano coinvolti e si lascino coinvolgere nelle attività di gruppi di varia natura.

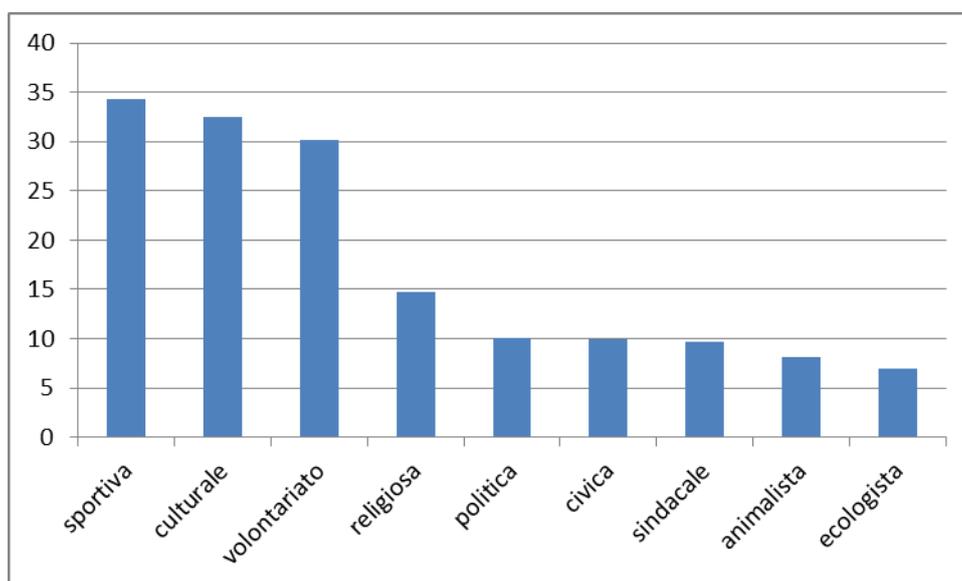
Il passaggio dalla condivisione di valori all'impegno in prima persona in un'associazione o un movimento che cerca di tradurre tali valori in azioni concrete (di promozione, difesa e sostegno dei contenuti ideali considerati importanti) offre una prima indicazione rispetto alla prossimità e alla potenziale "coinvolgibilità" dei giovani in attività e organizzazioni collettive come il sindacato.

A differenza di quanto emerge in altre ricerche, gli intervistati presentano livelli di coinvolgimento in attività associative più elevati di quelli tipici dei coetanei e questo si conferma vero non solo per quanto riguarda le organizzazioni sportive, la cui partecipazione non necessariamente rinvia ad una condivisione di istanze sociali/collettive, ma anche rispetto ad associazioni che promuovono un impegno sociale o diretto verso altri soggetti.

Ben il 41,6% degli intervistati riferisce di una partecipazione multiassociativa, affermando di svolgere attività con due o più gruppi contemporaneamente, il 32,1% fa parte di un solo gruppo e solo il 26,8% dichiara di non partecipare alle attività di nessun gruppo.

L'analisi del tipo di associazioni frequentate (cfr. figura n. 9) suggerisce come la motivazione principale dell'appartenenza sia in molti casi di carattere espressivo, dal momento che i gruppi che raccolgono il maggior numero di affiliati – gruppi sportivi, culturali e di volontariato (tutti oltre il 30%) – non si pongono come obiettivo la tutela o la rivendicazione di interessi collettivi né si configurano come gruppi di pressione o di *voice* ma rappresentano *piuttosto* aggregazioni in cui è possibile svolgere attività per se stessi (o anche per altri) finalizzate al benessere e all'arricchimento personale.

Figura n. 9 – Partecipazione associativa per tipo di gruppo. Valori %



La partecipazione a gruppi e movimenti che si occupano di difendere o promuovere istanze collettive raccoglie l'adesione di quote di rispondenti che vanno dal 14,7% al 7% con un consistente 9,7% che dichiara di partecipare all'attività di associazioni sindacali. È tuttavia ipotizzabile che la quota in proporzione elevata di rispondenti che prende parte attivamente a gruppi di matrice politica e sindacale derivi da una forma di autoselezione dei partecipanti legata ai luoghi di somministrazione dei questionari dove è presumibile che i soggetti presenti fossero già vicini al sindacato.

L'approfondimento dei risultati alla luce delle caratteristiche sociodemografiche dei rispondenti non contraddice il quadro complessivo appena delineato, tuttavia alcune variazioni nel tipo di gruppi frequentati meritano di essere segnalate perché potrebbero accompagnarsi a opinioni e atteggiamenti diversi anche nei confronti del sindacato.

In particolare, i giovani che lavorano mostrano livelli più elevati di coinvolgimento in associazioni sindacali e politiche (rispettivamente 16,2% vs 5,3% e 13% vs 8,6%), le giovani donne risultano più attive nei gruppi religiosi e di volontariato (rispettivamente 16,2% vs 12,2% e 36,9% vs 19,3%) e i laureati partecipano più numerosi alle attività di associazioni culturali e civiche e meno a quelle sportive e sindacali rispetto ai coetanei meno istruiti (rispettivamente 37,4% vs 17,5%, 10,3% vs 6,5%, 23,9% vs 50,8% e 6,1% vs 15,9%). Va in ogni caso ricordato come si tratti di categorie in buona parte sovrapposte poiché come si è visto (cfr. paragrafo 1), i giovani con titoli di studio più elevati sono per lo più ancora fuori dal mercato del lavoro e presentano una componente femminile più rilevante.

3. Distanza dal sindacato: conoscenza, contatti, appartenenza

Se la partecipazione associativa presuppone un impegno in prima persona, dunque più oneroso e legato a risorse individuali economiche e temporali non sempre disponibili, nel ricostruire i comportamenti dei giovani nei confronti del sindacato è utile indagare anche se e a che distanza si collocano da questa istituzione.

Per questa ragione è stata predisposta una serie di domande che si propongono di sondare con gradualità la distanza ideale e materiale tra giovani e sindacato: dalla conoscenza dell'esistenza del sindacato, al contatto, all'iscrizione alla partecipazione attiva non solo alle iniziative ma assumendo un ruolo attivo nell'organizzazione, rivestendo una carica o svolgendo comunque una funzione riconosciuta all'interno dell'organizzazione stessa.

La sequenza delle domande rispecchia dunque una sorta di ipotetico percorso di progressivo avvicinamento e coinvolgimento che se seguito fino in fondo si ipotizza possa condurre conduce ad una progressiva identificazione con i valori e gli ideali di cui il sindacato è portatore fino a giungere a sostenerlo tramite l'iscrizione o addirittura prestando la propria attività. al riconoscimento identitario sancito dall'iscrizione o addirittura all'impegno in prima persona nelle attività del sindacato

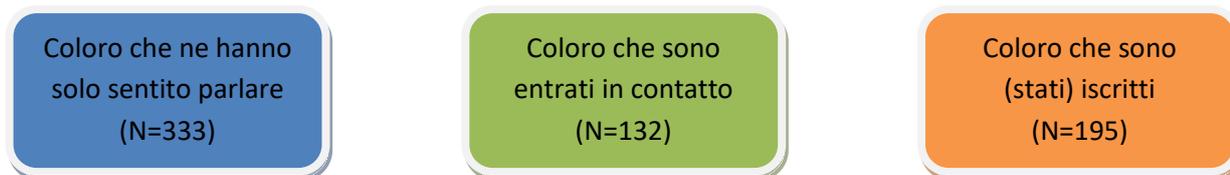
Si intendono ora dunque analizzare quei fattori individuali e sociali che per la letteratura scientifica si sono dimostrati significativi per la spiegazione del fenomeno dell'adesione sindacale. In particolare, in questa sezione sono state inserite le fonti di influenza che possono aver contribuito alla formazione dell'atteggiamento verso il sindacato, da parte del giovane lavoratore o dello studente.

Si è cercato quindi di capire se il processo di influenzamento avvenisse principalmente tramite i media, le persone di riferimento oppure se la formazione dell'atteggiamento passasse attraverso la ricerca individuale su fonti bibliografiche. Inoltre, si è cercato di approfondire il giudizio che eventualmente la persona di riferimento del giovane dà del sindacato, giudizio riportato ovviamente dal giovane stesso. Infine, viste le similitudini riconosciute tra l'esperienza sindacale e quella di volontariato, è stata inserita l'eventuale attività di volontariato tra i fattori, nonché l'appartenenza ad altre associazioni a difesa dei diritti.

Come detto poc'anzi, è possibile fare una distinzione su tre livelli di conoscenza del sindacato che, all'interno del questionario hanno trovato approfondimento. Tale distinzione la si può rappresentare lungo un continuum che va da un contatto indiretto a un contatto più diretto con il sindacato. In particolare possiamo distinguere tra coloro che hanno **solamente sentito parlare** del sindacato, coloro che vi sono **entrati in contatto** per qualche motivo (per l'utilizzo dei servizi o per un contingente bisogno di rappresentanza) e coloro che sono o sono stati **iscritti**.

La figura che segue riporta una sintesi dei raggruppamenti appena descritti. Si può osservare come i rispondenti siano spaccati in due: da un lato, chi ha dichiarato di aver solo sentito parlare del

sindacato (N=333) e dall'altro chi ha dichiarato di esservi entrato in contatto per ragioni strumentali o di esservi (stato) iscritto (N=327).



Si passeranno ora in rassegna i vari livelli di conoscenza del sindacato appena proposti, seguendo le domande a cui il nostro gruppo di partecipanti ha risposto.

Aver sentito parlare del sindacato

La quasi totalità dei rispondenti ha sentito parlare del sindacato (97,3%). Per quanto riguarda i contesti all'interno dei quali i soggetti dichiarano di aver sentito parlare del sindacato (erano possibili più risposte), emergono quali prevalenti la famiglia (72,9%), i media (70,3%) e il lavoro (49,9%). Visto che era possibile dare più di una risposta e vista l'eterogeneità del campione, è stato compiuto un approfondimento dei risultati distinguendo tra gli studenti e i lavoratori "puri". In particolare, si osserva che tra gli studenti i tre contesti che hanno ottenuto una percentuale più alta sono quasi a pari merito la famiglia (29,6%) e i media (29,5%) e inoltre i siti internet (18,8%); dall'altro lato, i lavoratori dichiarano di averne sentito parlare prevalentemente al lavoro (19%), nei media (18,2%) e in famiglia (16,4%).

Tabella 5. Hai mai sentito parlare del sindacato? (% di chi ha risposto sì)

	%
Si	97,3
No	2,7

N=794; Casi mancanti = 30 (3,8%)

Tabella 6. Se sì, in quale contesto? (sono possibili più risposte)

	%
Famiglia	72,9
Amici	42,9
Scuola superiore	24,8
Università	23,0
Lavoro	49,9
Media (TV, Radio, Giornali, ecc)	70,3
Siti internet	42,3
Social Network	22,5

N=743

Questi dati, seppure con le dovute cautele, possono essere comparati con quelli di una recente ricerca del 2012 commissionata dall'Unione Europea sull'utilizzo dei media nella ricerca di informazioni. Uno degli obiettivi della ricerca era infatti quello di individuare le fonti da cui i cittadini attingessero informazioni per le questioni politiche europee. Anche se non abbiamo a che

fare con il medesimo oggetto, possiamo comunque ipotizzare che le abitudini nella ricerca informativa non cambino drasticamente a seconda che si tratti di questioni legati alla politica europea, piuttosto che a questioni legate alle notizie di politica nazionale e in particolare alle questioni relative alle relazioni sindacali. A tal proposito, nella fascia di età di nostro interesse, si riporta come il 48% dei rispondenti tra i 15-24 anni e il 42% tra i 25-39 anni, e inoltre il 54% degli studenti dall'altro, avesse dichiarato di utilizzare - per la ricerca informativa - internet solo dopo la televisione.

Se volessimo quindi accorpate il nostro risultato relativo a siti internet e social network all'interno di un unico dato percentuale, potremmo dire come i nostri rispondenti, a parte il primato riservato alla famiglia come luogo di socializzazione informativa, utilizzino i media tradizionali per un 70,3% e a seguire la rete internet per un 64,85%, similmente a quanto riportato dall'indagine europea.

Prossimità al sindacato da parte del contesto di provenienza

Le letterature ha prestato attenzione ai contesti di influenza sociale sull'individuo relativamente agli atteggiamenti verso il sindacato e i comportamenti di azione collettiva; esistono infatti diverse ricerche (Barling, Kelloway & Bremermann, 1991; Kelloway, Barling, & Agar, 1996) che hanno riconosciuto come la famiglia sia un fattore di influenzamento sugli atteggiamenti verso il sindacato. In particolare, è stato notato come non sia tanto il fatto di avere un genitore iscritto al sindacato, quanto le sue opinioni verso di esso a influenzare i figli adolescenti e giovani adulti. Altri fattori di influenza sono stati individuati nell'identità sociale lavorativa (sindacale e non) (Fullagar, McCoy, & Shull, 1992), nei network sociali lavorativi (Beaumont & Elliot, 1989; Cregan & Johnston, 1990), e infine nel grado di approvazione sociale riconosciuto da manager e colleghi (Brief & Rude, 1981).

Del nostro gruppo di rispondenti, il 45% ha i genitori iscritti al sindacato. Più significativo di questa informazione è invece quella che il giudizio percepito circa l'esperienza di membership dei propri genitori sia né positiva né negativa. Il 44% ha gli amici iscritti al sindacato, anch'essi con un supposto giudizio sul sindacato di tipo intermedio. Solo il 19,3% dei rispondenti non ha conoscenza vicaria del sindacato. Infine, il 31,6% dichiara di avere colleghi di lavoro iscritti al sindacato e attribuisce loro un giudizio né positivo né negativo.

Tabella 7. Conosci qualcuno che è iscritto al sindacato? (sono possibili più risposte)

	%
Genitori	44,8
Amici	44,0
Colleghi di lavoro	31,6
Nessuno	19,3

Tabella 8. Che tu sappia, come giudicherebbero la loro passata esperienza da iscritti?

	N	Min	Max	M	DS*
Genitori	342	1	4	2,95	,78
Amici	296	1	4	2,69	,72
Colleghi di lavoro	228	1	4	2,70	,86

N= numero dei rispondenti. A questa domanda era possibile rispondere parzialmente oppure non rispondere.

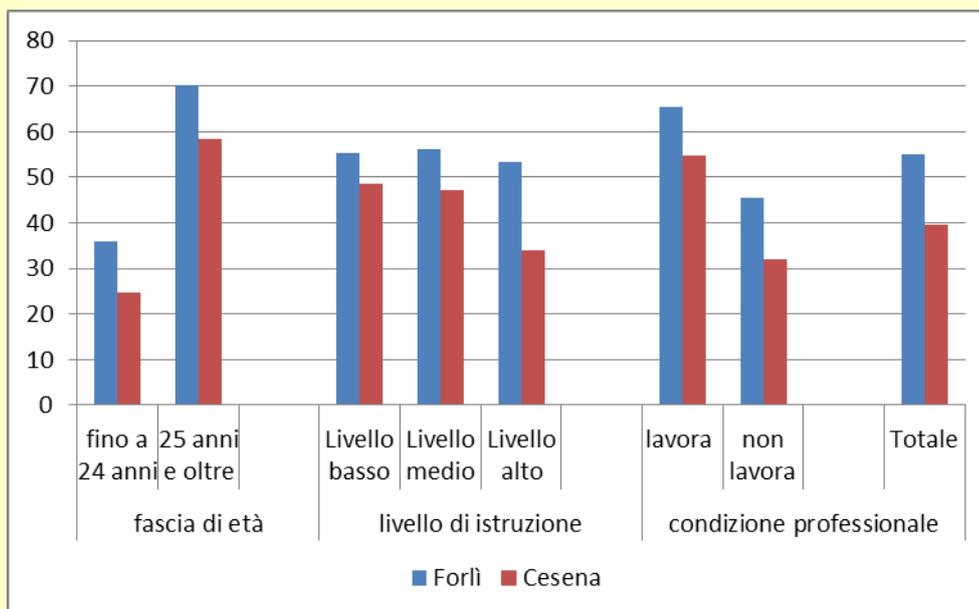
*DS= deviazione standard. Indice della distanza dei punteggi delle persone dalla media del campione totale. Più piccolo è il valore di questo indice, più i punteggi saranno concentrati intorno alla media.

Essere venuti a contatto con il sindacato

Diverso è il quadro quando dal semplice sentito dire si passa alla verifica dei rapporti diretti con il sindacato e si analizzano le ragioni che hanno portato i giovani rispondenti ad entrare in contatto con il sindacato. Le risposte affermative riguardano infatti meno della metà dei rispondenti (45,3%) e in questo caso, con la sola eccezione del sesso, tutte le caratteristiche sociodemografiche prese in considerazione si accompagnano a significative oscillazioni nelle risposte: i giovani entranti in contatto sono più numerosi tra quanti possiedono titoli di studio bassi (53% vs 38%), provengono da famiglie con titoli di studio medio-bassi (56,5% vs 26,5%), lavorano (60% vs 36,2%), hanno 25 anni o più (63,6% vs 28,6%). Decisamente significativo è poi lo scarto tra quanti sono o sono stati iscritti a un sindacato e quanti invece non hanno fino ad ora avuto esperienza di tesseramento: tra i primi, la quasi totalità degli intervistati afferma di essersi rivolta al sindacato per almeno una delle motivazioni proposte (94.8%), tra i secondi invece solo il 27,8% afferma di essere entrata in contatto con il sindacato.

Alquanto differenziate sono anche le risposte raccolte nei due comprensori e, analogamente a quanto emerso a proposito degli orientamenti valoriali e delle motivazioni al lavoro, non vengono riassorbite neppure confrontando intervistati dalle caratteristiche sociodemografiche corrispondenti (cfr. figura n. 10).

Figura n. 10 – Intervistati entrati in contatto con il sindacato per fascia di età, livello di istruzione e condizione professionale: confronto tra comprensori. Valori %



Il ricorso al sindacato risulta dunque più diffuso tra gli intervistati nell'ambito del territorio forlivese e si assiste ad un parziale riallineamento solo quando si osservano giovani con gli stessi titoli di studio

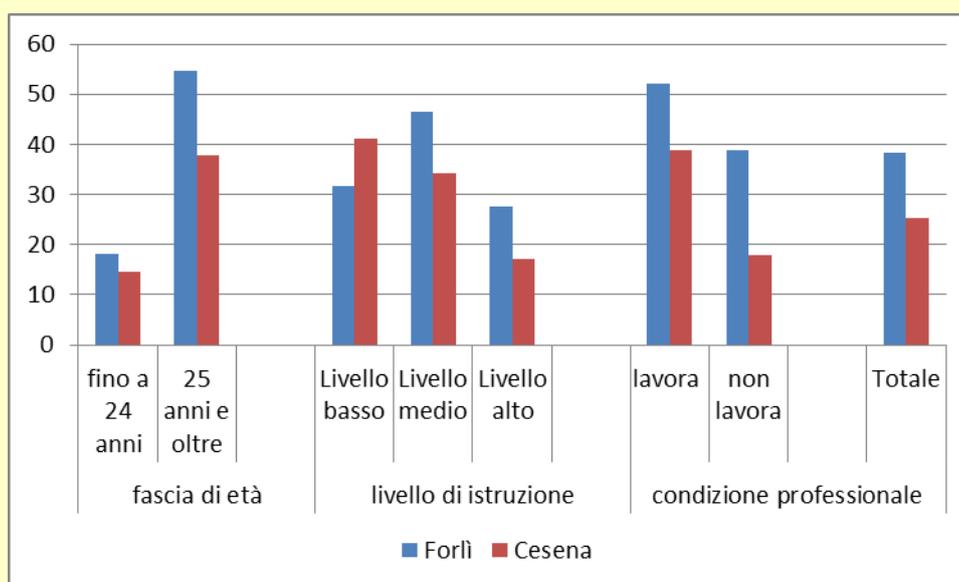
Essere (stati) iscritti a un sindacato

Il passo successivo, una volta entrati in contatto con il sindacato, è o si suppone che sia l'iscrizione ovvero il riconoscimento di un'affinità di intenti e di ideali con il soggetto in grado di tutelare gli interessi propri e degli altri lavoratori. Di fatto, con l'iscrizione si conferma il ruolo del sindacato all'interno del mercato del lavoro e si sostiene l'organizzazione con un impegno anche economico più o meno duraturo, affermando anche all'esterno la condivisione di determinati valori. In realtà, sempre più spesso la scelta di iscriversi appare legata alla necessità di usufruire di servizi a prezzi ridotti o di ottenere tutele aggiuntive rispetto ai non iscritti, spostando le ragioni dell'appartenenza dal polo ideale a quello strumentale.

La domanda relativa all'iscrizione non consente di chiarire questo aspetto, tuttavia nel questionario sono state inserite alcune batterie di domande che mirano proprio ad approfondire le motivazioni dell'iscrizione attraverso l'analisi delle opinioni sul sindacato (cfr. paragrafo 4). Anche in questo caso, considerata la quota ridotta di lavoratori presenti tra i rispondenti, la percentuale di giovani che dichiara di essere o essere stata iscritta ad un sindacato è piuttosto rilevante rispetto alle percentuali riscontrate in altre ricerche poiché raggiunge il 30% del totale. Ovviamente, analizzando i dati alla luce delle caratteristiche degli intervistati, il divario maggiore è quello tra chi lavora, di cui ben il 45,2%% dichiara di essere o essere stato iscritto ad un sindacato, e chi attualmente non lavora (19,9%), molto simile alla proporzione di iscritti/non iscritti che si riscontra confrontando i più adulti e i più giovani (rispettivamente 44,9% e 16,9%).

L'analisi a livello territoriale sul dato delle iscrizioni mette in luce, come prevedibile considerate le caratteristiche sociodemografiche dei rispondenti, una quota maggiore di tesserati o ex tesserati tra i rispondenti forlivesi e, ancora una volta, il controllo di età, livello di istruzione e condizione professionale non riesce ad far scomparire un divario che si mantiene anche quando si confrontano intervistati dalle caratteristiche simili (cfr. figura n. 11).

Figura n. 11 – Intervistati iscritti ora o in passato al sindacato per età, livello di istruzione e condizione professionale: confronto tra comprensori. Valori %



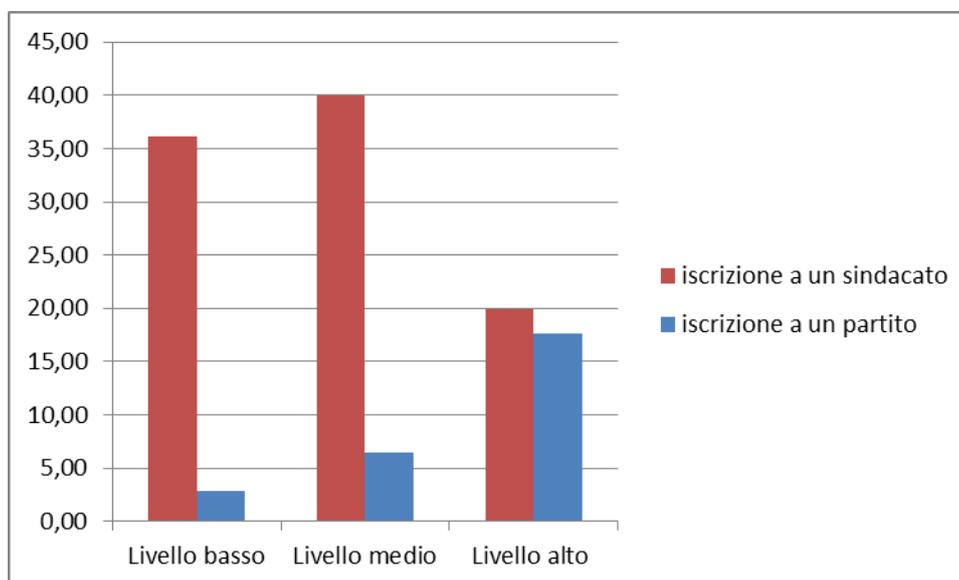
In particolare si nota come la quota di lavoratori forlivesi che riferisce di un'iscrizione sindacale presente o passata superiori di oltre 10 punti percentuali quella degli omologhi lavoratori cesenati e lo stesso si verifica anche rispetto all'età e per chi ha titoli di studio medio alti.

Sebbene non si possa affermare una continuità tra iscrizione al sindacato e iscrizione ad un partito, si è deciso di approfondire anche questo aspetto ritenuto comunque indicativo di una visione del mondo in cui la partecipazione alla cosa comune, l'impegno politico-sindacale e la manifestazione visibile di tale impegno attraverso una tessera sono condivisibili e meritano uno spazio nella propria vita.

Rispetto all'iscrizione a un partito il dato rilevato è molto inferiore a quello sindacale, tuttavia, considerando la giovane età degli intervistati e la generale disaffezione verso la politica tanto spesso citata anche nei media, può apparire quasi sorprendente che oltre un giovane su dieci (11,3%) tra quelli che hanno risposto alla domanda dichiarati di essere stato iscritto almeno una volta a un partito.

È interessante notare come, a differenza di quanto si verifica a proposito dell'iscrizione al sindacato, che si riduce in maniera consistente tra gli intervistati con titoli di studio elevati, l'iscrizione a un partito risulti invece più diffusa proprio tra i più istruiti, raggiungendo quasi la proporzione degli iscritti al sindacato (cfr. figura n. 12).

Figura n. 12 – Iscrizione a un sindacato e iscrizione a un partito per livello di istruzione. Valori %



Rileggendo il dato della partecipazione ad associazioni sindacali e politiche alla luce delle risposte a proposito dell'iscrizione a sindacato e partito e osservando il divario tra le risposte, sembra possibile ipotizzare che, in generale, il tesseramento non si accompagni ad un'attività concreta all'interno dell'associazione nella quale pure ci si riconosce sostenendola anche economicamente.

Questa ipotesi appare confermata dai risultati registrati nell'ultima domanda della serie di approfondimenti sulle forme di partecipazione che valuta l'impegno in prima persona e, in particolare, l'assunzione di ruoli o cariche formalmente riconosciuti all'interno dell'organizzazione.

I numeri in questo caso sono estremamente ridotti: se si esclude il 5,5% di intervistati che riveste la carica di rappresentanti degli studenti, i delegati sindacali e i rappresentanti della sicurezza raggiungono appena il 2,5%.

Benché sia evidente che la giovane età e la condizione lavorativa (o non lavorativa) giochino un ruolo fondamentale nel creare le occasioni per un coinvolgimento attivo nel sindacato, è vero altresì che considerato non solo il bacino in cui sono stati raccolti i dati, ma anche la proporzione di giovani con esperienze di iscrizione, poteva essere lecito attendersi un risultato leggermente più consistente.

4. Giovani e sindacato: utilizzo dei servizi, atteggiamenti verso il sindacato, valutazioni complessive

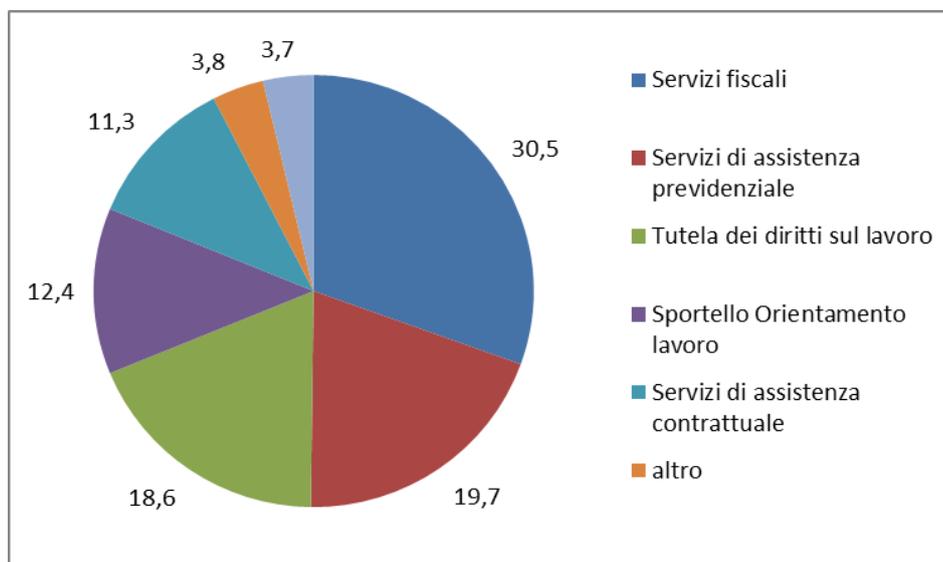
La letteratura scientifica sulla partecipazione sindacale e sviluppatasi in ambito psicosociale, mette in evidenza il fatto che vi siano differenti logiche sottostanti all'adesione sindacale. Bacharach e colleghi (2001) ad esempio ne distinguono tre: 1) la logica dell'azione, secondo cui alla base della legittimazione del sindacato agli occhi dei membri vi siano delle strutture cognitive; 2) la logica dei servizi, secondo cui alla base delle relazioni tra il sindacato e i suoi membri vi siano delle ragioni strumentali. Tale logica, per le sue caratteristiche promuoverebbe un ruolo passivo dei membri, che vengono "serviti" dai delegati e dai funzionari; la logica del mutuo aiuto, infine, che si basa sul riconoscimento del proprio ruolo attivo da parte del membro nel perseguimento del proprio benessere, con una enfasi particolare sulla solidarietà collettiva (p.846).

Per queste ragioni, si è ritenuto opportuno sondare gli atteggiamenti dei rispondenti circa gli aspetti più legati ai servizi e alla solidarietà sindacale, oltre che la capacità di tutela e le motivazioni per cui ci si avvicina o meno al sindacato. Si concluderà passando in rassegna i limiti della rappresentanza dei giovani individuati dai rispondenti.

I servizi: utilizzo e opinione

Se si approfondiscono le ragioni che hanno portato gli intervistati a rivolgersi al sindacato (cfr. figura n. 13), la funzione di servizio nello svolgimento di pratiche varie si conferma prioritaria: ai primi posti si trovano i servizi di assistenza fiscale (compilazione delle denunce dei redditi, delle dichiarazioni ISEE, delle richieste di borsa di studio, ecc.) e di assistenza previdenziale (presentazione domande di disoccupazione), ma è interessante notare come ben il 18,6% di giovani sia entrato in contatto con il sindacato per quello che è considerato il suo ruolo specifico ovvero quello di tutela dei diritti sul lavoro.

Figura n. 13 – Ragioni per cui si è entrati in contatto con il sindacato. Valori % su base 100⁴



⁴ Per questa domanda era possibile indicare più risposte.

Considerato che tra i rispondenti i lavoratori non raggiungono il 40%, la quota di giovani che si rivolge al sindacato per problemi sul lavoro sembra essere piuttosto elevata suggerendo da un lato come le attività lavorative svolte, caratterizzate da livelli significativi di precarietà (come si è visto, oltre la metà di chi lavora ha un contratto non standard, una partita iva o nessun contratto), portino a richiedere interventi di tutela formale o il supporto di professionisti, dall'altro come il ruolo e le funzioni del sindacato siano ben chiari ai giovani lavoratori che in percentuale significativa lo riconoscono come interlocutore privilegiato nelle situazioni di difficoltà.

Un approfondimento territoriale rispetto ai contatti che chi lavora ha avuto con il sindacato per la tutela dei diritti sul lavoro mette in luce un dato interessante: nel comprensorio forlivese, ben il 30,6% di quanti svolgono una qualche attività lavorativa ha fatto ricorso almeno una volta al sindacato per chiedere informazioni o sostegno rispetto a tematiche legate ai propri diritti, mentre nel cesenate ha fatto lo stesso solo il 16,9% (il dato generale è 22,8% a Forlì e 11,1% a Cesena).

Minore risulta invece il ricorso al sindacato per l'assistenza contrattuale (11,3%), ma in questo caso, proprio la precarietà delle situazioni lavorative degli intervistati potrebbe esserne la causa: il contratto, quando c'è, viene probabilmente firmato senza pensare ad un controllo preventivo delle condizioni sottoscritte ed è solo quando emergono problemi concreti che si cerca il supporto di esperti.

Se si osserva infine il numero di servizi utilizzati dagli intervistati è interessante notare come circa la metà (49,7%) di quanti ha avuto occasione di entrare in contatto con il sindacato lo ha fatto per una sola ragione, mentre raggiunge appena la quota del 30% chi vi ha fatto ricorso per tre o più ragioni diverse.

Ovviamente il dato relativo al tipo di servizio utilizzato non corrisponde al numero di contatti avuti con il sindacato, tuttavia parrebbe indicativo di una visione forse un po' parziale del supporto che il sindacato può offrire anche ai giovani e che molto spesso viene circoscritto all'assistenza fiscale e previdenziale.

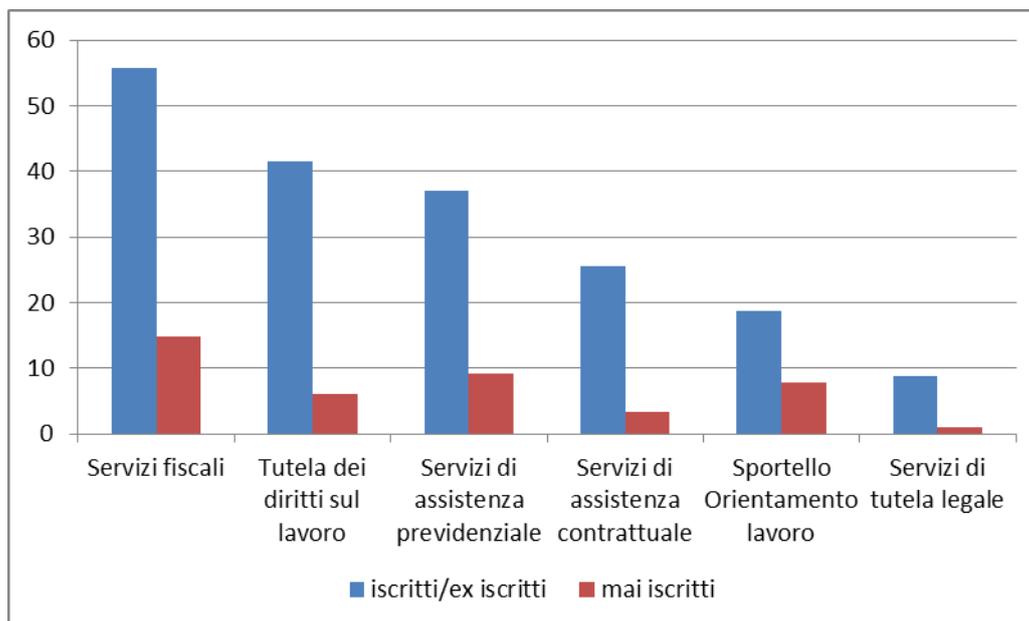
La lettura del dato relativo alle ragioni che hanno portato gli intervistati ad entrare in contatto con il sindacato alla luce della presente o passata iscrizione mostra l'esistenza di un legame tra i due aspetti di cui non può essere stabilita la direzione ma che indubbiamente indica una tendenza: ad entrare in contatto con il sindacato sono soprattutto giovani che hanno o hanno avuto una tessera sindacale (cfr. figura n. 14).

Tuttavia, il fatto che il contatto con il sindacato avvenga soprattutto per fruire di un servizio contribuisce a legare anche il possesso di una tessera più ad una valutazione di utilità che a una vera e propria appartenenza e, se questo è vero, per aumentare l'attrattività del sindacato nei confronti dei giovani – e in prospettiva conquistarne la fiducia anche sul piano ideale e valoriale – garantire un'elevata qualità dei servizi diventa una dimensione di importanza cruciale.

Quando la funzione principale del sindacato è considerata quella di fornire servizi, offrire un'assistenza scadente o comunque non adeguata alle esigenze degli utenti rappresenta un mezzo quasi certo per alienarsi; oltretutto, se soddisfare le attese degli utenti non si traduce automaticamente in un aumento della loro fiducia nei confronti del sindacato nel complesso, non

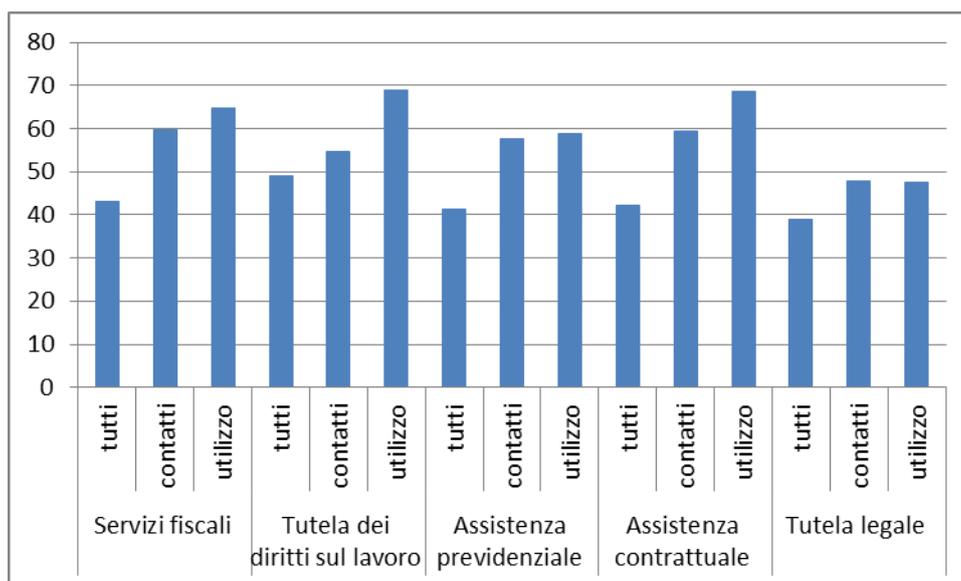
soddisfarle può allontanare quanti chiedevano assistenza non solo dal servizio in questione ma anche dal sindacato che lo forniva.

Figura n. 14 – Iscritti(ex iscritti) e non iscritti entrati in contatto con il sindacato per ragione del contatto. Valori %



L'analisi delle valutazioni dei rispondenti a proposito dei servizi sostanzialmente promuove il sindacato: non sempre a pieni voti se si considerano le risposte di tutti, anche di chi non ha utilizzato quei servizi né ha avuto contatti con il sindacato, ma in modo decisamente netto quando invece ad esprimersi sono solo i giovani che quei servizi li hanno sperimentati (cfr. figura n. 15).

Figura n. 15 – Valutazioni positive sull'utilità dei servizi: confronto tra dato generale, chi ha avuto contatti con il sindacato, chi ha utilizzato il servizio. Valori %



L'aspetto più interessante è costituito dal fatto che i giudizi migliori (oltre il 40% in generale e quasi il 70% dai propri utenti) il sindacato li riceve a proposito delle sue specifiche attività – la tutela dei diritti sul luogo di lavoro e l'assistenza contrattuale – e quelli peggiori (rispettivamente

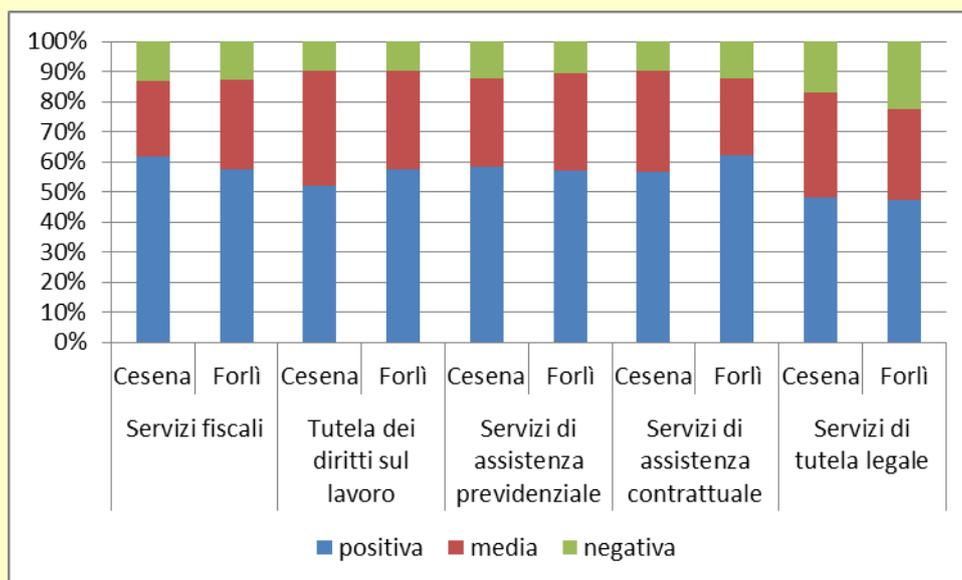
meno del 40% e meno del 50%) a proposito dell'attività in un certo senso più lontana da quella che è la sua specifica vocazione ovvero per i servizi legali.

I dati raccolti sembrano dunque suggerire come le valutazioni più positive riguardino i campi in cui il sindacato risulta più competitivo o perché rappresenta il soggetto istituzionalmente preposto ad occuparsene – come la difesa dei diritti e l'assistenza contrattuale – o perché si tratta di attività che si caratterizzano per una buona organizzazione e prezzi più convenienti rispetto ad altri soggetti come nel caso dei servizi fiscali.

In ogni caso, l'essere entrati a contatto con il sindacato e soprattutto aver usufruito di quello specifico servizio costituisce un elemento decisamente discriminante in grado di fornire non solo una conferma diretta della soddisfazione dei propri utenti ma anche una validazione indiretta dell'adeguatezza delle attività organizzate rispetto alle aspettative degli utenti stessi. Il divario maggiore tra il giudizio generale e quello espresso da chi quel servizio lo ha sperimentato si riscontra a proposito dell'assistenza contrattuale che riscuote un modesto 42,3% di valutazioni del tutto positive in astratto, ma che alla prova dei fatti conquista ben il 68,6% delle approvazioni.

A dispetto degli scostamenti a volte rilevanti evidenziati in precedenza nell'andamento delle risposte nei due comprensori, l'analisi per territorio delle valutazioni espresse dai giovani entrati in contatto con il sindacato rivela una sorprendente uniformità di giudizi (il divario più elevato è contenuto entro i 6 punti percentuali). Al di là di tutte le differenze, sociodemografiche, ideali ed anche di esperienza, nel momento in cui si concentra l'attenzione solo su chi realmente si avvale del supporto del sindacato, sia che vi ricorra per svolgere pratiche fiscali sia che lo contatti per ottenere tutela contrattuale, i giovani intervistati risultano decisamente soddisfatti dell'aiuto ricevuto (cfr. figura n. 16).

Figura n. 16 – Valutazione dei servizi espressa da chi è entrato in contatto con il sindacato: confronto tra comprensori. Valori %



Approfondimento: Potenzialità riconosciuta al sindacato

La potenzialità riconosciuta al sindacato si riferisce alle possibilità riconosciute al sindacato di migliorare alcuni aspetti della vita lavorativa, perseguendo quindi i propri obiettivi (ad esempio la paga, l'ambiente di lavoro, ecc) e viene misurata in grado di accordo sul scala likert a 5 punti (1= del tutto in disaccordo 3= né in accordo né in disaccordo 5= del tutto d'accordo).

Nella tabella seguente, vengono presentate le medie e le deviazioni standard dei punteggi. Si osserva come non vi sia accordo né disaccordo nel riconoscere una strumentalità positiva al sindacato; in particolare, riguardo alla possibilità di rendere il lavoro più interessante e quindi intervenire sul livello dell'organizzazione del lavoro/formazione, i rispondenti si trovano abbastanza in disaccordo con la potenzialità espressa.

Tabella 9. Potenzialità riconosciuta al sindacato

	M	DS*
Potenzialità riconosciuta al sindacato (Dimensione Complessiva)	2,83	,89
Potenzialità riconosciuta al sindacato (Dimensione Complessiva senza coloro che hanno risposto Né in accordo Né in disaccordo (3))	2,61	1,45
1. Le possibilità del sindacato di migliorare la paga sono ampie	2,7	1,07
2. Le possibilità del sindacato di migliorare l'ambiente di lavoro fisico sono ampie	3,05	1,07
3. Le possibilità del sindacato di offrire sicurezza d'impiego sono ampie	2,85	1,17
4. Le possibilità del sindacato di rendere il lavoro più interessante sono ampie	2,42	1,06
5. Le possibilità del sindacato di agire sul datore di lavoro per far funzionare in modo migliore le attività dell'azienda sono ampie	2,98	1,13
6. Le possibilità del sindacato di apportare un miglioramento alla situazione lavorativa di chi lavora sono ampie	3,05	1,09
7. Le possibilità del sindacato di dare a chi lavora più influenza sul lavoro sono ampie	2,73	1,1

*DS= deviazione standard. Indice della distanza dei punteggi delle persone dalla media del campione totale. Più piccolo è il valore di questo indice, più i punteggi saranno concentrati intorno alla media.

Alpha di Cronbach = .91

Segue un grafico esplicativo circa i risultati.

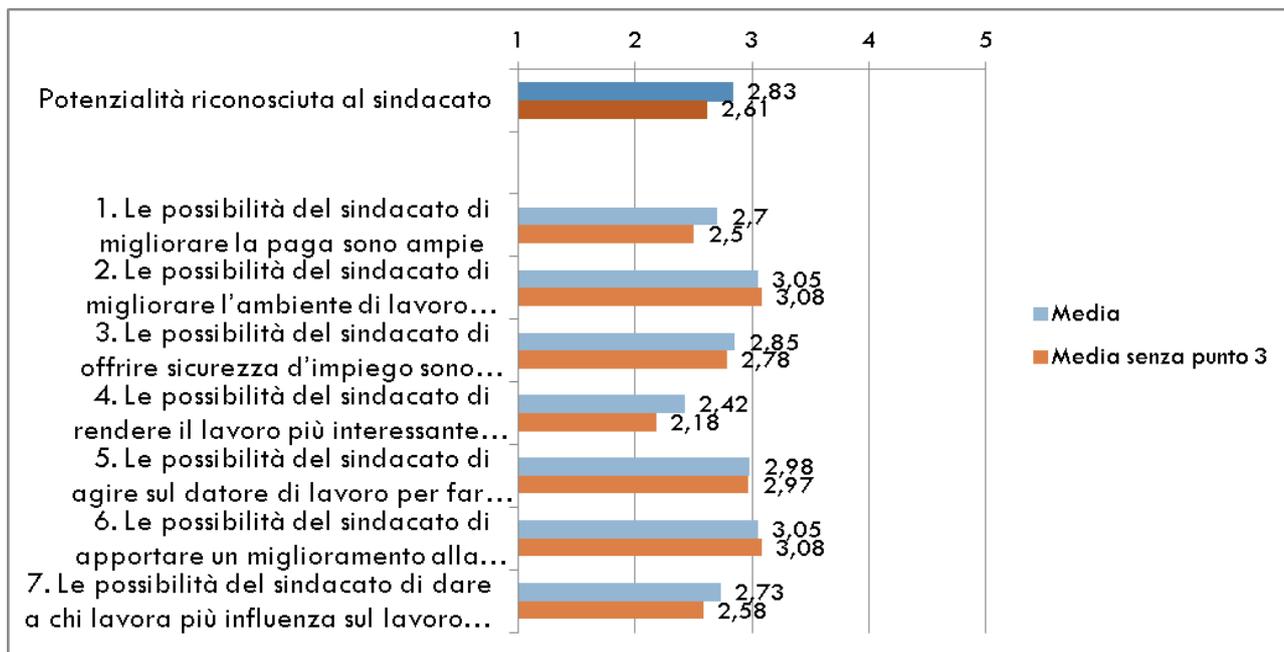


Figura n. 17 -. Potenzialità riconosciuta al sindacato

Andando ad analizzare i risultati suddividendoli per grado di conoscenza del sindacato, possiamo osservare come la percezione della potenzialità sindacale aumenti con il grado di conoscenza approfondita, seppure i dati mostrino come i rispondenti rimangano “tiepidi” rispetto alle possibilità del sindacato di migliorare alcuni aspetti della propria quotidianità lavorativa.

Potenzialità riconosciuta al sindacato (Dimensione Complessiva)	M
Coloro che ne hanno solo sentito parlare	2,76
Coloro che sono entrati in contatto	2,82
Coloro che sono (stati) iscritti	2,97

Andando ad analizzare i risultati secondo le caratteristiche socio-demografiche, notiamo come le uniche differenze siano riconducibili all'età e alla tipologia di lavoro; infatti, i rispondenti di età compresa tra i 18 e i 24 presentano una media di 2,90 a differenza del gruppo di età 25-34 che riporta una media di 2,74. Riguardo alla tipologia di lavoro, i lavoratori standard riconoscono maggior potenzialità sindacale con una media pari a 2,92, mentre i lavoratori autonomi rimangono attorno al punto 2 (M=2,42).

Approfondimento: Strumentalità legata ai Servizi

La strumentalità legata ai servizi si riferisce al grado in cui l'organizzazione sindacale viene vista come una risorsa efficace o meno, cioè all'utilità percepita circa i servizi di assistenza forniti dal sindacato (ad esempio, l'assistenza fiscale, previdenziale, ecc) e viene misurata in grado di accordo sul scala likert a 5 punti (1= del tutto in disaccordo 3= né in accordo né in disaccordo 5= del tutto d'accordo). Nella tabella seguente, vengono presentate le medie e le deviazioni standard dei punteggi. Si osserva come non vi sia accordo né disaccordo nel riconoscere una strumentalità legata ai servizi. Tale dato necessita di essere scomposto per i differenti livelli di conoscenza del sindacato.

Tabella 10. Strumentalità legata ai servizi

	M	DS*
Strumentalità legata ai Servizi (Dimensione Complessiva)	3,29	,93
Strumentalità legata ai Servizi (Dimensione Complessiva senza coloro che hanno risposto Né in accordo Né in disaccordo (3))	3,54	1,32
1. L'assistenza fiscale che il sindacato offre è secondo me utile	3,49	1,06
2. L'assistenza tecnica e contrattuale che il sindacato offre è secondo me utile	3,34	1,06
3. L'assistenza previdenziale che il patronato del sindacato offre è secondo me utile	3,33	1,04
4. L'assistenza legale che il sindacato offre è secondo me utile	3,17	1,06

*DS= deviazione standard. Indice della distanza dei punteggi delle persone dalla media del campione totale. Più piccolo è il valore di questo indice, più i punteggi saranno concentrati intorno alla media.

Alpha di Cronbach = .89

Segue un grafico esplicativo circa i risultati.

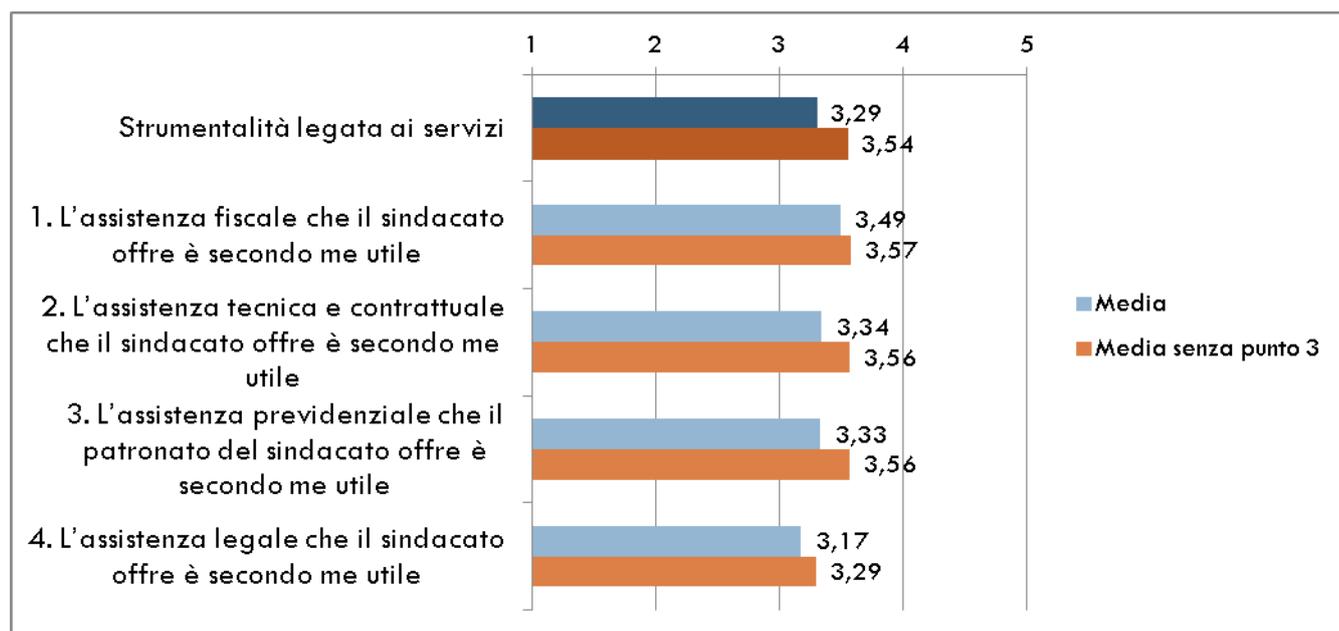


Figura n. 18 -. Strumentalità legata ai servizi.

Andando ad analizzare i risultati suddividendoli per grado di conoscenza del sindacato, possiamo osservare come anche la percezione della strumentalità legata ai servizi aumenti con il grado di conoscenza approfondita; la differenza nei punteggi la si nota in coloro che sono entrati in contatto diretto con un sindacato o vi siano stati iscritti, in quanto i rispondenti sono abbastanza in accordo circa la loro utilità. Questo dato è un punto positivo su cui focalizzare l'attenzione poiché ci dice che i servizi rappresentano un canale in grado di influenzare positivamente gli atteggiamenti dei giovani.

Strumentalità legata ai Servizi (Dimensione Complessiva)	M	DS
Coloro che ne hanno solo sentito parlare	3	,85
Coloro che sono entrati in contatto	3,53	,82
Coloro che sono (stati) iscritti	3,69	,93

Andando ad analizzare le caratteristiche socio-demografiche, emerge come le uniche differenze siano riconducibili alla tipologia di lavoro. Infatti, mentre i lavoratori con contratto standard riportano una media tendente al punto 4 (M=3,56), i lavoratori autonomi rimangono attorno al punto medio (M=2,96).

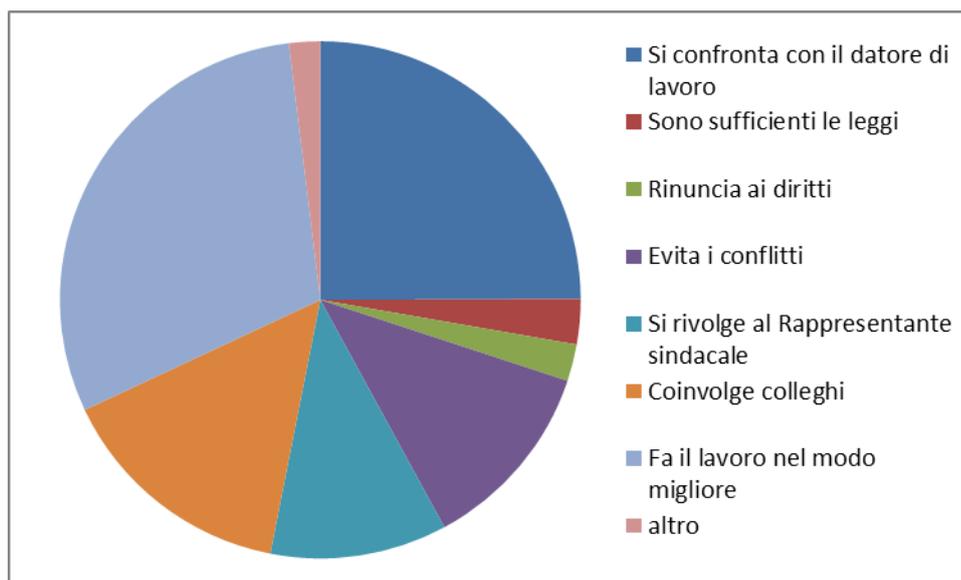
La tutela: utilità del sindacato e modalità alternative

Come si è visto, anche se la tutela dei propri diritti sul luogo di lavoro non è la ragione principale per cui gli intervistati entrano in contatto con il sindacato, si tratta però dell'ambito che riscuote le valutazioni più positive da parte di chi si è rivolto al sindacato quando si è trovato in difficoltà.

D'altra parte la tutela dei diritti sul lavoro è oggi uno dei temi più controversi e dibattuti tra chi li considera privilegi o residui di epoca precedente di cui occorre liberarsi per "liberare" il lavoro e chi invece li vede come una conquista fondamentale da presidiare perché il lavoro rispetti la dignità dell'uomo e non lo trasformi da fine in mezzo.

I giovani intervistati non sfuggono a tale dinamica e anzi, forse non del tutto consapevolmente, sembrano propendere per una rappresentazione dei diritti come qualcosa di individuale, per cui non è più necessario lottare collettivamente o che comunque non va conquistato e difeso insieme, una volta per tutte e per tutti i lavoratori, ma sembra essere qualcosa che ognuno deve in qualche modo guadagnarsi personalmente, da solo, ogni giorno, mantenendo comportamenti adeguati o ragionando più che contrattando con il datore di lavoro visto quasi come una controparte alla pari (cfr. figura n. 19).

Figura n. 19 – Ripartizione delle risposte su base 100



Fare il proprio lavoro nel modo migliore e confrontarsi direttamente con il datore di lavoro sono infatti le due modalità di tutela dei propri diritti scelte ciascuna da circa la metà dei rispondenti (rispettivamente 51% e 42,3%), mentre il tentativo di socializzare il problema coinvolgendo i colleghi riscuote l'approvazione solo del 25,3% degli intervistati⁵.

Non irrilevante è la quota di quanti adottano comportamenti di evitamento, atteggiamento che in qualche modo si ricollega al fare bene il proprio lavoro dal momento che il modo migliore per non entrare in conflitto con il proprio datore di lavoro è appunto lavorare bene.

Alla pari del confronto diretto, anche questa modalità di affrontare la questione dei diritti presuppone il trovarsi di fronte ad un datore di lavoro con cui si può ragionare e i cui comportamenti possono essere sempre compresi anche dal lavoratore se non addirittura previsti, un'immagine che se anche può essere realistica per alcuni contesti lavorativi sembra decisamente troppo idealizzata per altri.

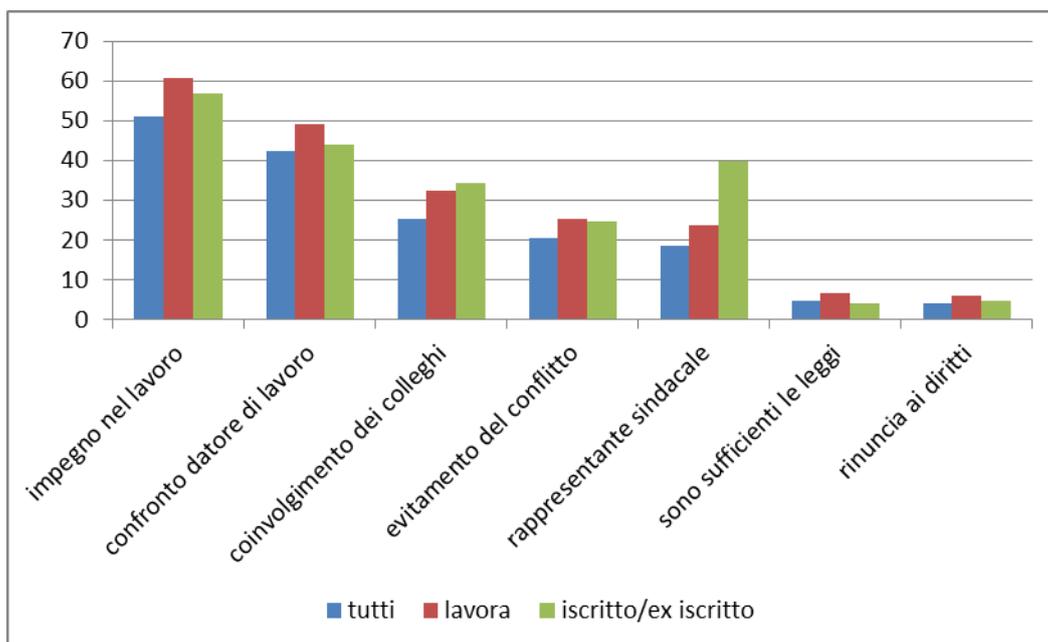
Il ricorso al sindacato si colloca solo al quinto posto tra le scelte, con il 18,6% circa di consensi, seguito solo dalle due voci minoritarie che rinviano ad atteggiamenti sostanzialmente rinunciatari perché o si ritiene di essere già adeguatamente tutelati dalle leggi o perché si è disposti anche a abdicare ai propri diritti per mantenere il lavoro.

Un simile posizionamento è evidentemente legato alla fiducia cui si accennava sopra nella possibilità/capacità di gestire autonomamente eventuali controversie modificando il proprio comportamento o ragionando a tu per tu col datore di lavoro senza la necessità di ricorrere a terzi che potrebbero alterare l'equilibrio ideale che si ipotizza esistere nei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro.

⁵ Poiché era possibile indicare più di una preferenza, le percentuali riportate nel testo sono diverse da quelle utilizzate per la creazione del grafico dove le risposte sono state riproporzionate su base 100; tuttavia la proporzione tra le diverse opzioni è rispettata.

Non è possibile in questa sede capire quanto sia realistica tale aspettativa, né se sia legata al timore di peggiorare una situazione già di per sé precaria; in ogni caso, l'insieme delle azioni che riscuotono i consensi più elevati sembrano evidenziare l'intenzione dei giovani intervistati di evitare il conflitto e di inasprire i rapporti facendo intervenire soggetti istituzionali. A questo proposito è interessante confrontare le risposte scelte da tutti i giovani con quelle scelte da chi lavora e da chi è o è stato in passato iscritto ad un sindacato e quindi è presumibile abbia un'esperienza diretta tanto dei contesti di lavoro quanto dell'attività del sindacato (cfr. figura n. 20).

Figura n. 20 – Azioni di tutela dei propri diritti: confronto tra il dato generale, chi lavora e chi è/è stato iscritto al sindacato. Valori %

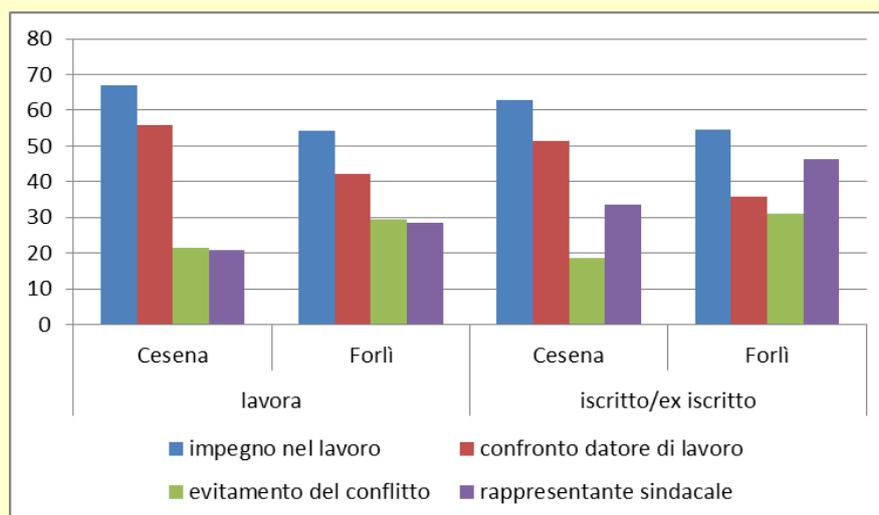


Come prevedibile, la quota di chi sceglie di ricorrere al sindacato/rappresentante sindacale aumenta fino a raddoppiare tra quanti hanno o hanno avuto un'esperienza di affiliazione sindacale e aumenta anche tra chi lavora.

Allo stesso modo aumenta anche chi concorda con l'idea di coinvolgere i colleghi, mentre meno prevedibile è l'aumento di quanti ritengono che il modo migliore per tutelare i propri diritti sia confrontarsi con il datore di lavoro o anche, semplicemente, evitare i conflitti, confermando tali opzioni, insieme con il fare bene il proprio lavoro, come le scelte più condivise dagli intervistati.

Un approfondimento per territorio condotto su alcune delle opzioni che riscuotono maggiore consenso rivela differenze interessanti (cfr. figura n. 21): sia tra i lavoratori sia tra chi è o è stato iscritto al sindacato, sono i forlivesi a prendere maggiormente in considerazione la possibilità di coinvolgere il sindacato o il rappresentante aziendale e l'idea di evitare i conflitti (rispettivamente 28,5% contro 20,8 e 29,3% contro 21,4%), mentre i cesenati vedono più spesso dei vicini la soluzione nell'impegno e nel confronto diretto (rispettivamente 66,9% contro 54,4% e 62,8% contro 54,7%).

Figura n. 21 – Confronto tra lavoratori e iscritti/ex iscritti forlivesi e cesenati su alcune opzioni di tutela. Valori %



Approfondimento: solidarietà sindacale

La solidarietà sindacale riferisce al grado al senso di valori condivisi, identità e orgoglio nei confronti del sindacato stesso (Snape, Redman & Chan, 2000) e viene misurata in grado di accordo sul scala likert a 5 punti (1= del tutto in disaccordo 3= né in accordo né in disaccordo 5= del tutto d'accordo). I risultati possono essere letti sia nelle sotto-dimensioni risultate dall'analisi fattoriale (fedeltà sindacale, fiducia nell'azione collettiva) che nella scala complessiva.

Se la scelta della scala della scala di misura della strumentalità dei servizi è stata fatta per sondare quella logica dei servizi enunciata in precedenza ed evidenziata dallo studio di Bacharach e colleghi (2001), la scelta della solidarietà sindacale è condotta per sondare la logica del mutuo aiuto; come detto sopra, tale logica si riferisce all'idea che i membri del sindacato possiedano molteplici obblighi reciproci e condividano una responsabilità collettiva per il benessere degli altri membri.

Tabella 11. Solidarietà sindacale

	M	DS*
Solidarietà Sindacale (Dimensione Complessiva)*	3,10	,70
Fedeltà verso il sindacato (Sotto-Dimensione 1)	2,59	,94
Provo un senso di orgoglio verso il sindacato	2,38	1,14
Parlo ai miei amici del sindacato come di una grande organizzazione di cui far parte	2,12	1,16
La storia del sindacato è un buon esempio di cosa persone impegnate possono riuscire a fare	3,27	1,12
Fiducia nell'azione collettiva (Sotto-Dimensione 2)	3,77	1,03
Per risolvere i problemi sul lavoro il modo migliore è quello collettivo	3,80	1,08
Miglioramenti dei termini e delle condizioni lavorative saranno ottenuti solamente attraverso un'azione collettiva	3,73	1,13

*DS= deviazione standard. Indice della distanza dei punteggi delle persone dalla media del campione totale. Più piccolo è il valore di questo indice, più i punteggi saranno concentrati intorno alla media.

Alpha di Cronbach = .71

I risultati complessivi relativi alla solidarietà sindacale si posizionano intorno al punto medio. Osservando le sotto-dimensioni, i dati mostrano come a fronte di una buona fiducia nell'azione collettiva per migliorare le proprie condizioni e una media fiducia nel supporto della collettività, il sindacato non appaia essere però la soluzione (fedeltà sindacale = 2,59). Andando infatti a leggere quali sono gli item che maggiormente determinano questo dato relativo alla scarsa fedeltà verso il sindacato, si nota come se da un lato la storia del sindacato venga risparmiata da un giudizio negativo (m=3,27), dall'altro i rispondenti si mostrano abbastanza in disaccordo nel parlare ai propri amici del sindacato (di oggi) come di una grande organizzazione di cui far parte.

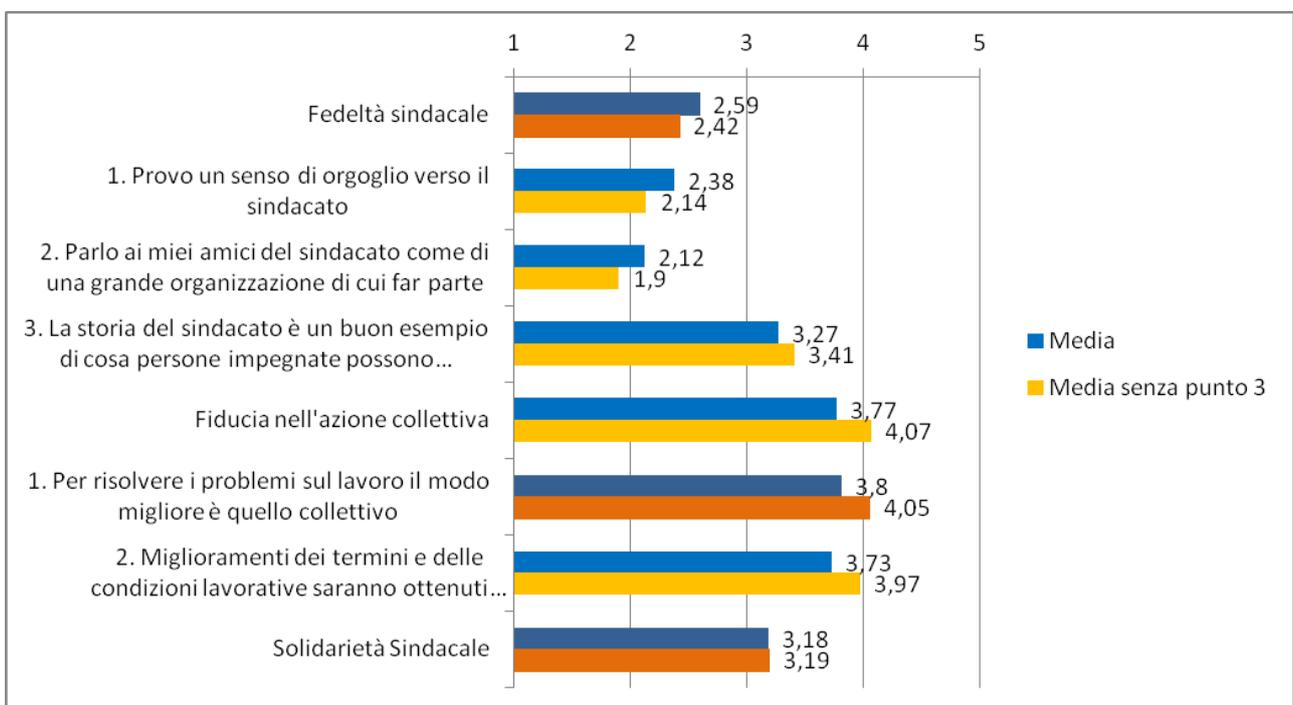


Figura n. 22. Solidarietà sindacale

L'approfondimento delle motivazioni di non iscrizione al sindacato potrebbero aiutare a spiegare questo dato.

Solidarietà Sindacale (Dimensione Complessiva)	M
Coloro che ne hanno solo sentito parlare	2,97
Coloro che sono entrati in contatto	3,27
Coloro che sono (stati) iscritti	3,59

Dai risultati osservati sui differenti strati di rispondenti suddivisi per grado di conoscenza del sindacato, possiamo vedere come anche in questo caso all'aumentare del grado di conoscenza

migliorano gli atteggiamenti verso il sindacato, seppure il risultato non si scosti comunque dal punto intermedio.

Abbiamo infine provato a incrociare la fonte di influenzamento le dimensioni della solidarietà sindacale, differenziando il campione tra lavoratori e studenti.

I risultati verranno presentati nei grafici di seguito.

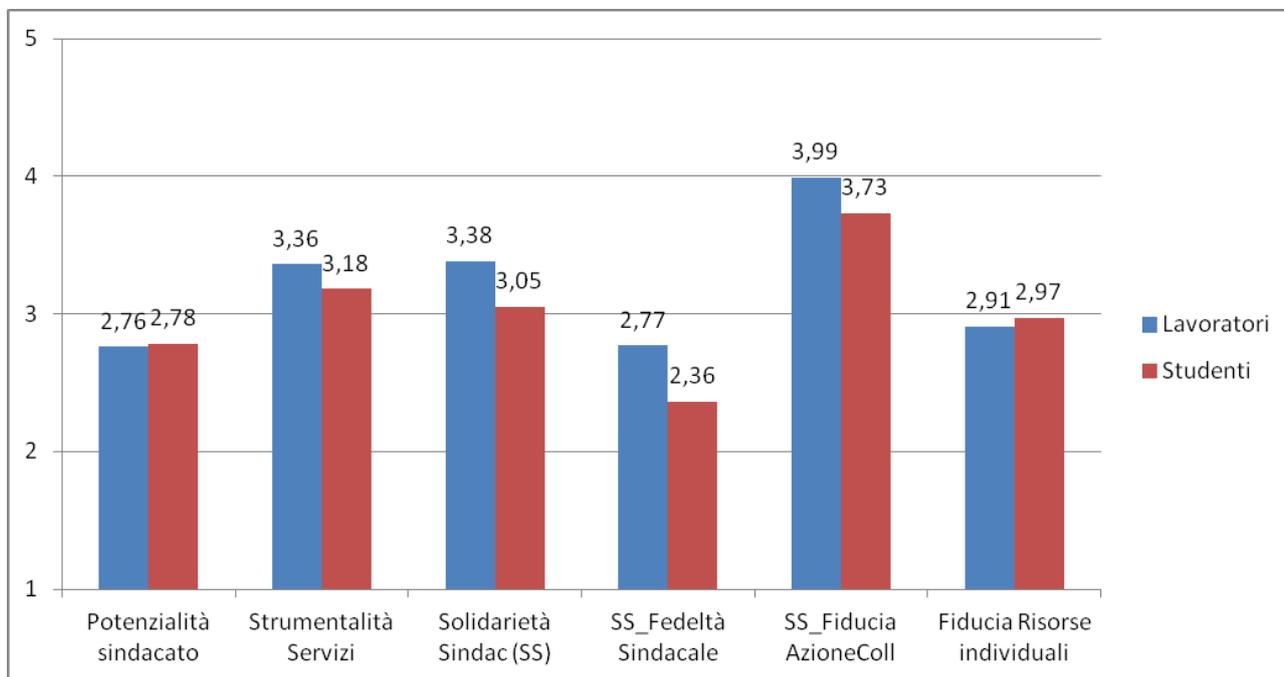


Figura n. 23. Fattori di influenza e solidarietà sindacale in coloro che ne hanno sentito parlare in famiglia

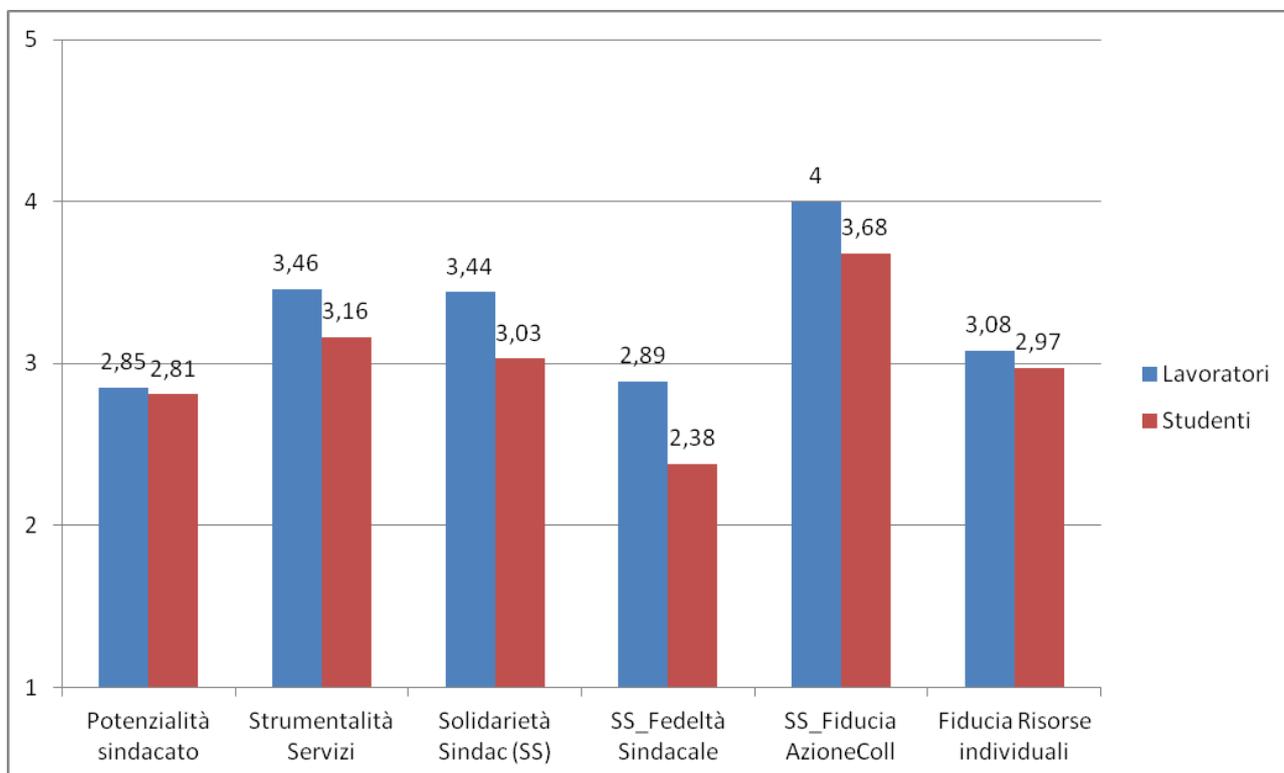


Figura n. 24. Fattori di influenza e solidarietà sindacale in coloro che ne hanno sentito parlare nei media

Si osserva come non vi siano delle differenze nei livelli di solidarietà sindacale tra lavoratori e studenti se si distinguono le due principali fonti di influenzamento, ovvero la famiglia e i media.

E' stato infine elaborato un grafico relativo alla solidarietà sindacale e alle sue dimensioni che distinguesse da un lato le fonti di influenzamento e dall'altro lo status del rispondente (lavoratore vs studente). I risultati confermano come le differenze sostanziali sono associate allo status del lavoratore e non alle fonti di influenzamento.

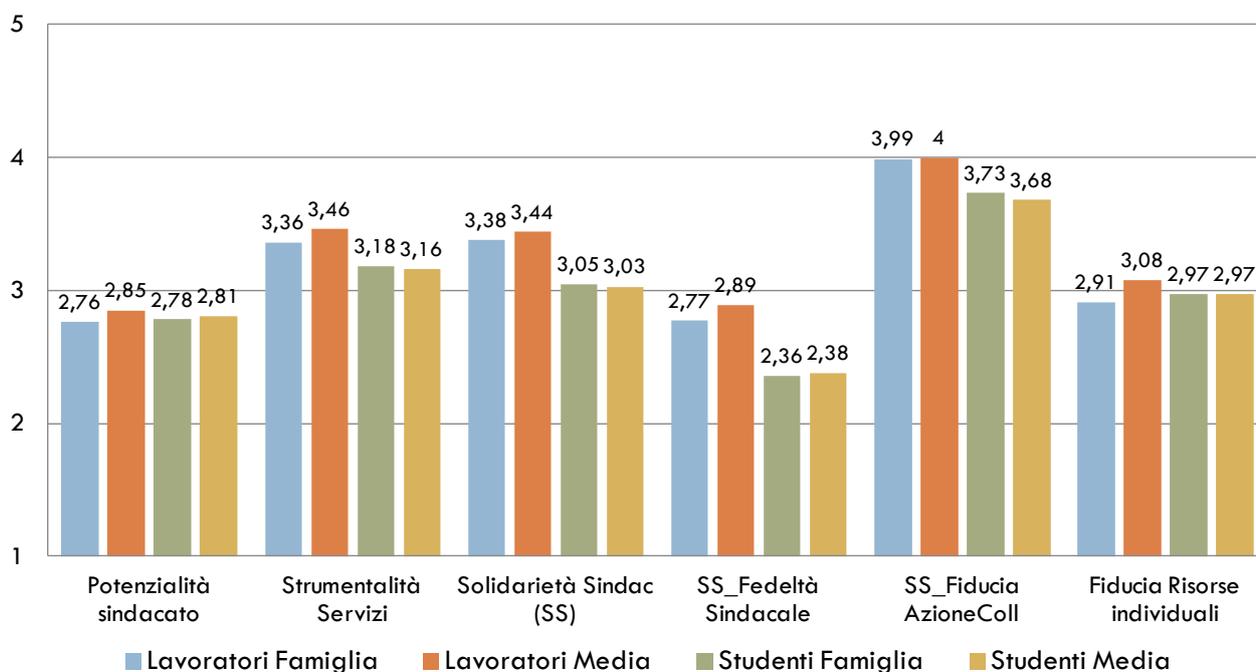


Figura n. 25. Fattori di influenza e solidarietà sindacale in base alla fonte di influenza e allo status di lavoratore vs studente

Motivazioni di (non) iscrizione

E' stato chiesto il motivo di iscrizione al sindacato di coloro che sono o sono stati iscritti e quello di non iscrizione.

Riguardo al primo caso (N=158), il 31,6% dichiara di essersi iscritto al sindacato per via degli utili servizi di assistenza offerta. Motivazioni legate alle tradizioni famigliari (5,1%) e all'apprezzamento delle battaglie sindacali (4,4%) e della capacità di difendere il posto di lavoro (7%) rappresentano delle motivazioni molto marginali.

Questi risultati supporterebbero la logica dei servizi sottostante all'iscrizione da parte dei nostri rispondenti. Si osserva come vi sia comunque una buona fetta di campione la cui membership è legata a ragioni relative alla tutela e alla credenza nelle potenzialità del sindacato di migliorare le condizioni di lavoro.

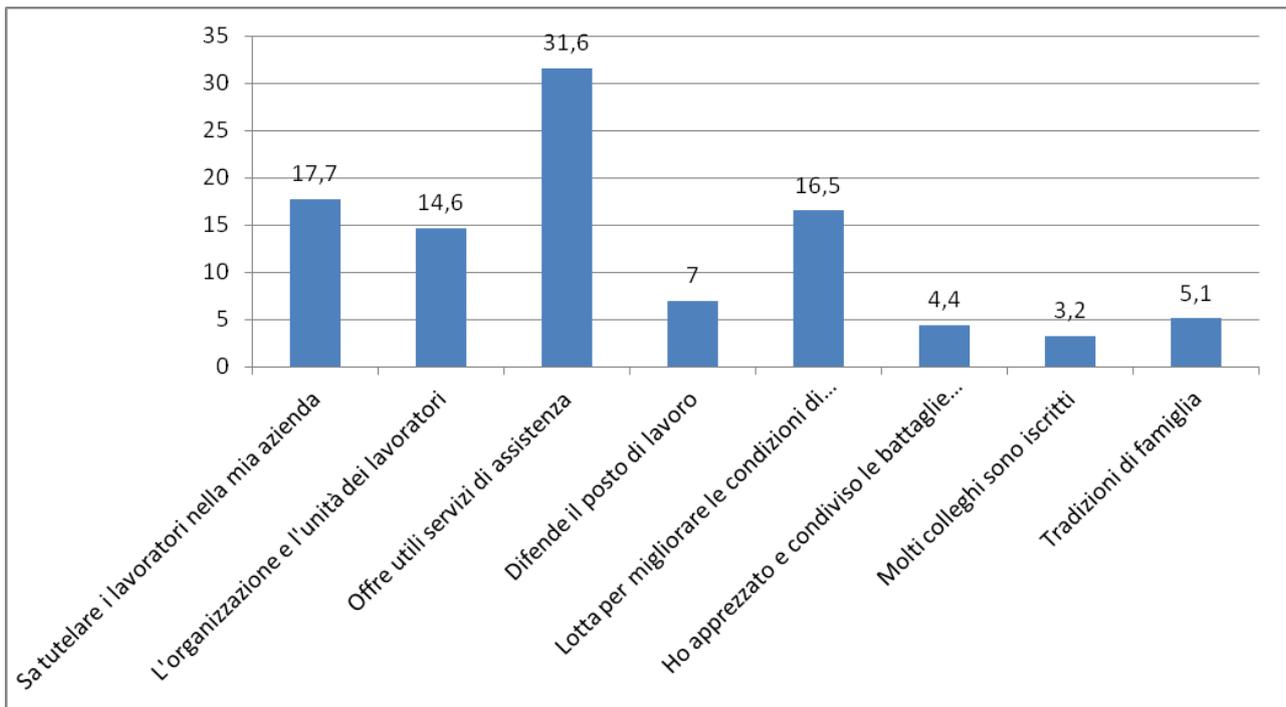


Figura n. 26. Motivi di iscrizione al sindacato

E' stato quindi chiesto anche il motivo prevalente di non iscrizione al sindacato, per coloro che non sono iscritti. I dati mostrano come il 37% dei rispondenti dichiara che nessuno abbia proposto loro di iscriversi. La sfiducia nei delegati e i rischi di ritorsione vengono annoverati tra le motivazioni minori (4% e 1,9% rispettivamente).

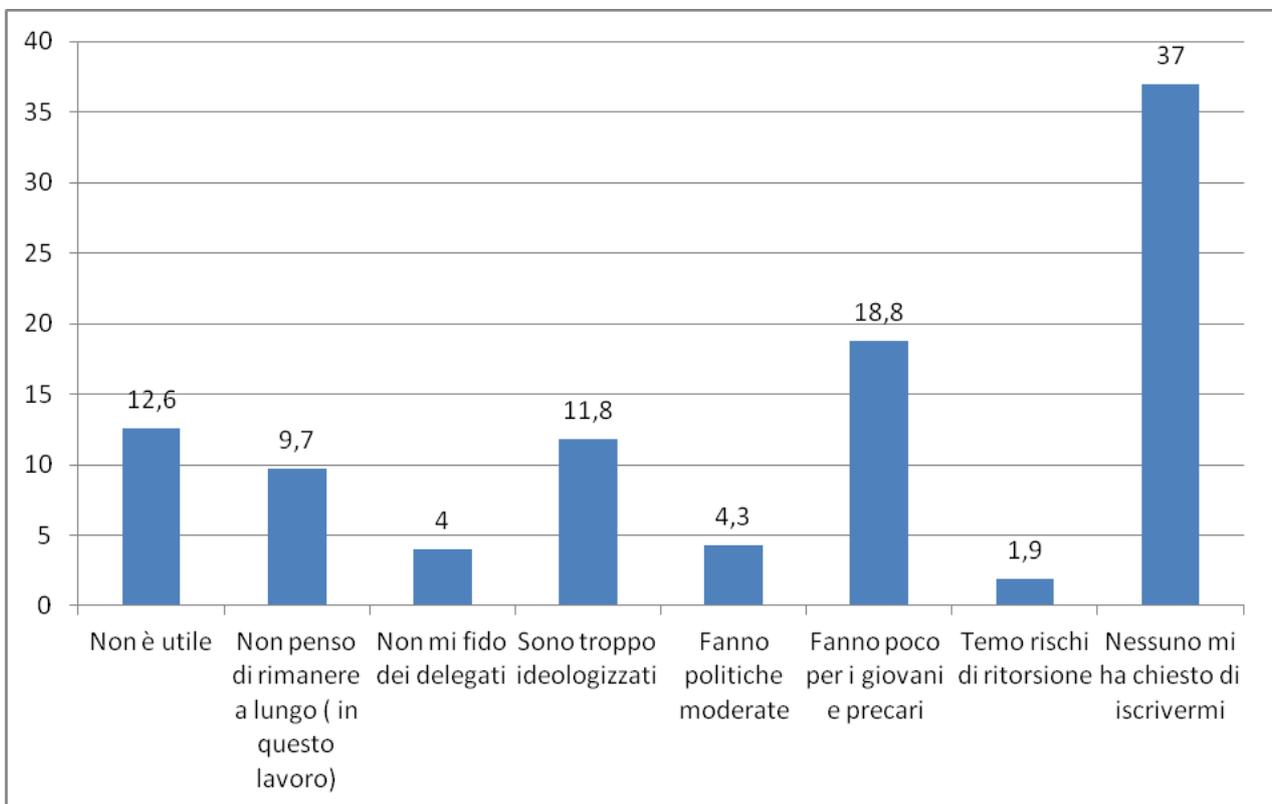


Figura n. 27. Motivi di non iscrizione al sindacato

L'interpretazione dei risultati può essere agevolata dalla comparazione con quanto emerso da una ricerca di Waddington and Kerr (2009) dove vengono sintetizzate le motivazioni responsabili del declino del sindacato; a riguardo, alcuni di questi punti sono sovrapponibili a quelli emersi dalla nostra ricerca. In particolare, gli autori si soffermano sui programmi di reclutamento del personale inadeguati, il tentativo fallito da parte del sindacato di operare in favore dei lavoratori, il fallimento dell'impegno dei funzionari e degli sforzi fatti per rinnovare le strategie sindacali allo scopo di adattarsi ai lavoratori emergenti (p. 28).

Probabilmente, la motivazione maggiore emersa nella nostra ricerca è specifica per il target d'età (18-34). Tale dato pone l'accento sulla latenza del sindacato dai luoghi in cui avvengono i maggiori flussi comunicativi/informativi dei giovani. Scorrendo nelle posizioni, possiamo riscontrare sovrapposizione con quanto fatto emergere da Waddington e Kerr (2009).

Tale dato rappresenta certamente uno spunto di autocritica da affrontare nelle sedi politiche e organizzative sindacali.

Limiti nella rappresentanza dei giovani

E' stato chiesto ai rispondenti di scegliere all'interno di una lista circa quali fossero i limiti principali in grado di minare la capacità del sindacato di rappresentare la propria fascia di età. Ai primi posti troviamo delle ragioni aventi a che fare la natura organizzativa del sindacato; infatti al primo posto si osserva il fatto che nelle posizioni decisionali del sindacato non vi siano persone appartenenti alla categoria 18-34 anni (menzionato come caratteristica dal 52% dei rispondenti); circa il 39% indica la natura burocratica dell'organizzazione sindacale, mentre circa il 47% si focalizza sulle politiche adottate dal sindacato di conservare il potere di chi è già occupato a discapito della popolazione in ingresso nel lavoro.

- Quali sono secondo te le caratteristiche del sindacato che limitano la capacità di rappresentanza dei giovani? (sono possibili più risposte)

	%
Scarsa presenza dei giovani nei livelli di responsabilità	52,4
Politiche tese a conservare il potere di chi è già occupato	47,4
Organizzazione burocratica	39,4
Scarso contatto col mondo del lavoro atipico	30,5
Prevalente attenzione nei confronti dei pensionati	16,2
In realtà il sindacato rappresenta bene anche i giovani lavoratori	9,1
Altro	2,9

Il dato precedente viene confermato anche dalla successiva domanda relativa alle modalità di tutela scelte sul luogo di lavoro. I risultati mostrano come solo il 18% dichiara di rivolgersi al sindacato. Metà dei rispondenti (51%) considera una tutela in sé svolgere il proprio lavoro nel modo migliore e il 42% circa preferisce confrontarsi direttamente con il datore di lavoro. Questo dato va letto anche alla luce del tessuto economico del territorio preso in esame, composto prevalentemente da piccole-medie imprese il cui numero consente un rapporto più diretto tra

lavoratore e datore di lavoro. La tendenza circa le preferenze tra lavoratori con contratto standard e non standard è la medesima, avendo entrambe le categorie al primo posto il fare il proprio lavoro nel migliore dei modi e il confronto diretto con il datore di lavoro al secondo.

- Come tuteli i tuoi diritti sul luogo di lavoro? (sono possibili più risposte)

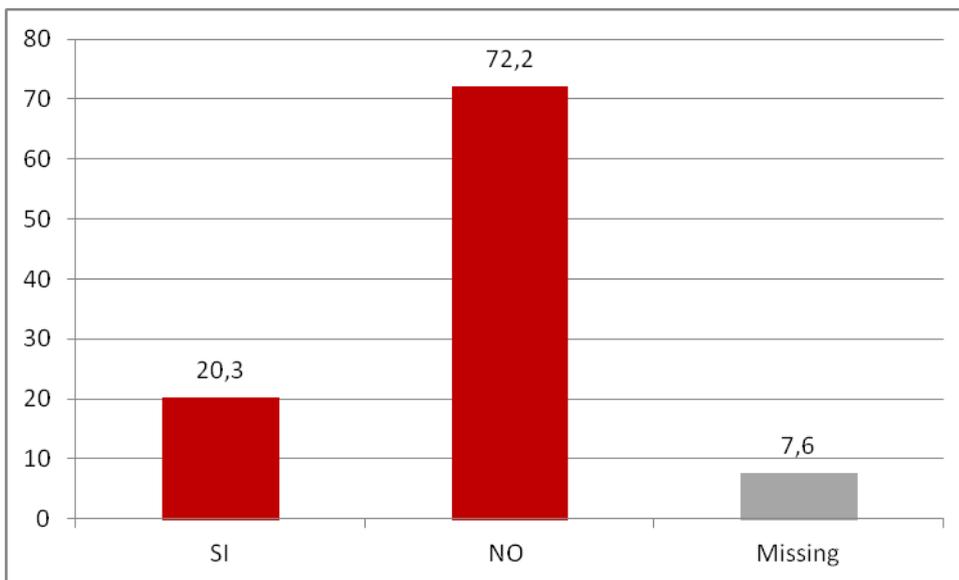
	%
Faccio il mio lavoro nel modo migliore	51
Mi confronto direttamente con il datore di lavoro	42,3
Cerco di coinvolgere i colleghi	25,3
Evito di entrare in conflitto con il datore di lavoro	20,4
Mi rivolgo al sindacato o al rappresentante sindacale aziendale	18,6
Non faccio niente perché ci sono già le leggi a tutelarmi	4,8
Per mantenere il lavoro sono disposto a rinunciare ai diritti	3,9

5. La CGIL e una sua valutazione

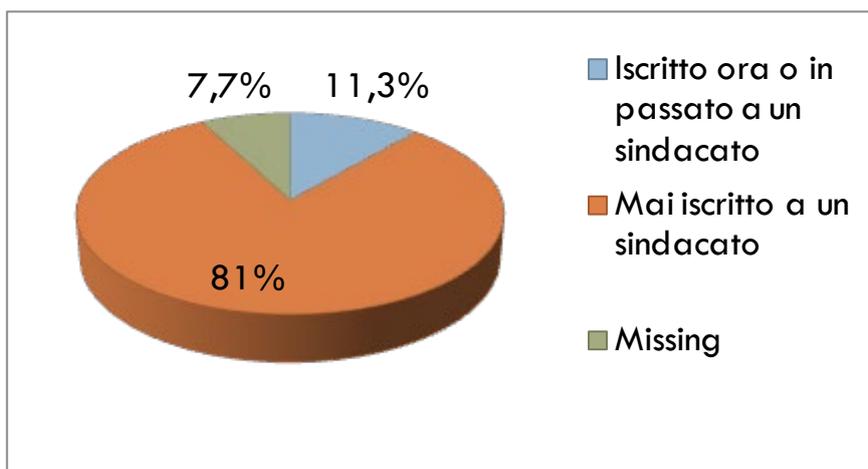
E' stato chiesto ai rispondenti di dichiarare se sono iscritti alla CGIL e la risposta affermativa è stata registrata tra il 20,3% di loro (N=155). Il 7,6% non ha risposto a questa domanda.

Quando la domanda è stata posta più genericamente "Sei mai stato iscritto ad un sindacato", 10 rispondenti che alla domanda sull'iscrizione alla CGIL avevano dichiarato di sì, a quella più generica hanno dichiarato di non essere stati mai iscritti ad alcun sindacato. Non sappiamo se questo è un errore del compilatore dato da una mancata comprensione della domanda oppure se sia stato frutto di una scelta volontaria.

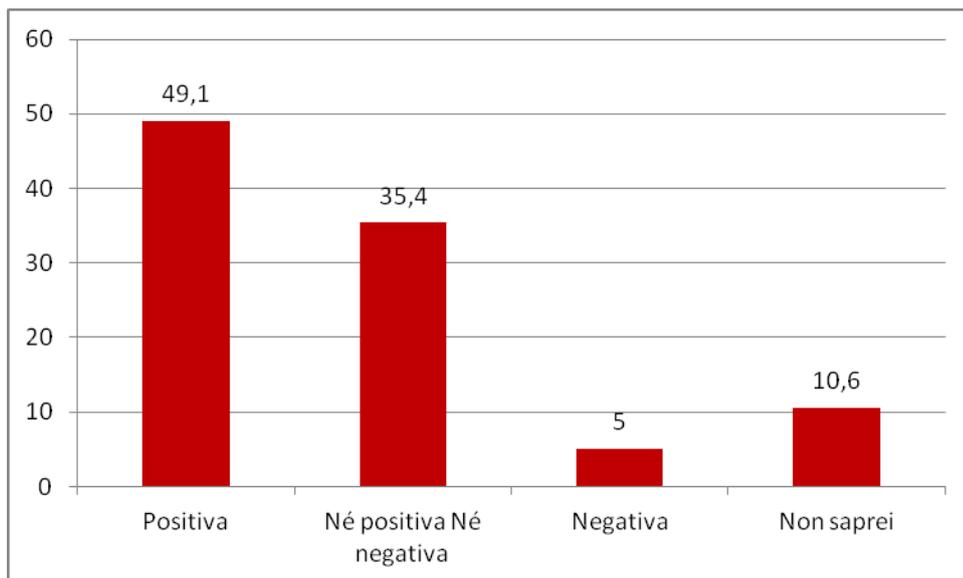
- Sei iscritto alla CGIL?(%)



Coloro che hanno dichiarato di non essere iscritti alla CGIL, sono per la maggior parte (81%) persone che non hanno una precedente iscrizione. Solo l'11,3% hanno dichiarato di essere iscritti ad un sindacato (non la CGIL) o di esser stato iscritto in passato

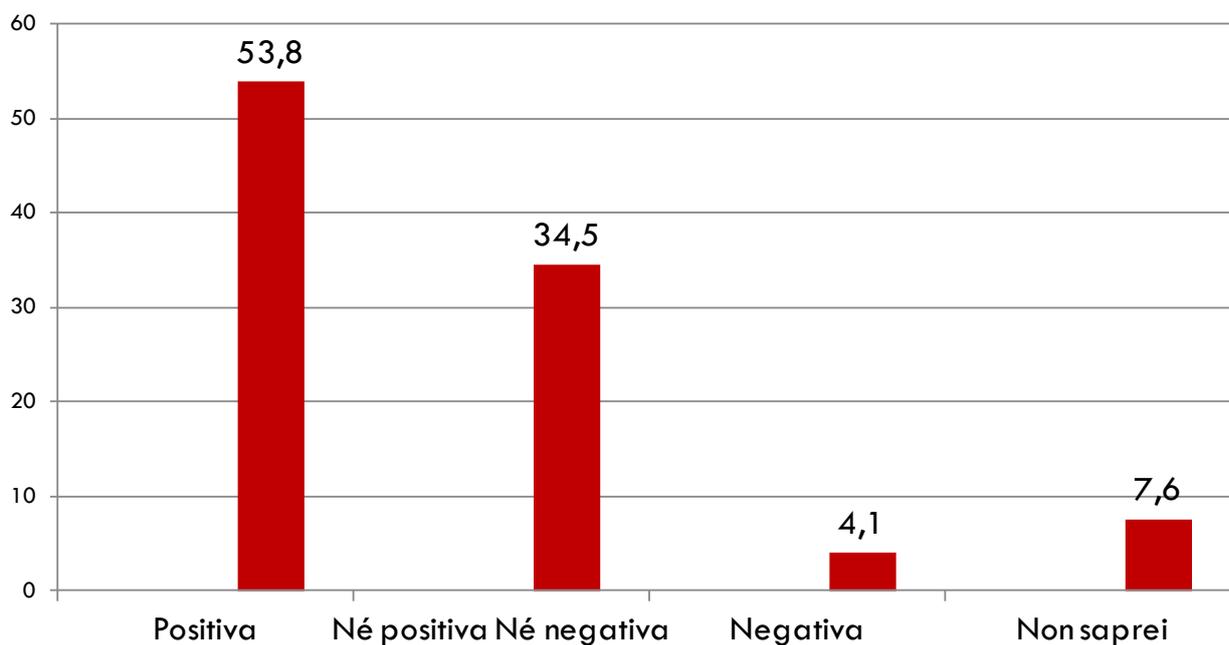


- Se sì, come giudichi in particolare l'azione della CGIL negli ultimi anni?(%)



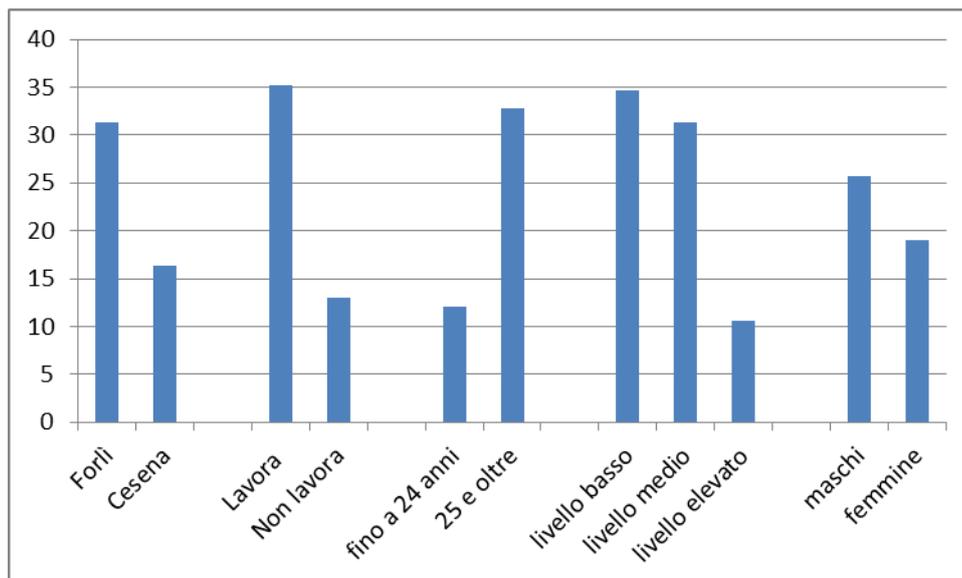
Il giudizio dei rispondenti iscritti alla CGIL (N=161) è complessivamente positivo; infatti, solo il 5% dei rispondenti ne da un giudizio negativo e solo l'11% circa non saprebbe esprimere un giudizio. Sono stati infine selezionati coloro che hanno dichiarato di essere stati iscritti ad un sindacato e alla CGIL ed è stato estrapolato il loro giudizio.

Anche in questo caso, buona parte del campione ne da un giudizio positivo (53,8%).



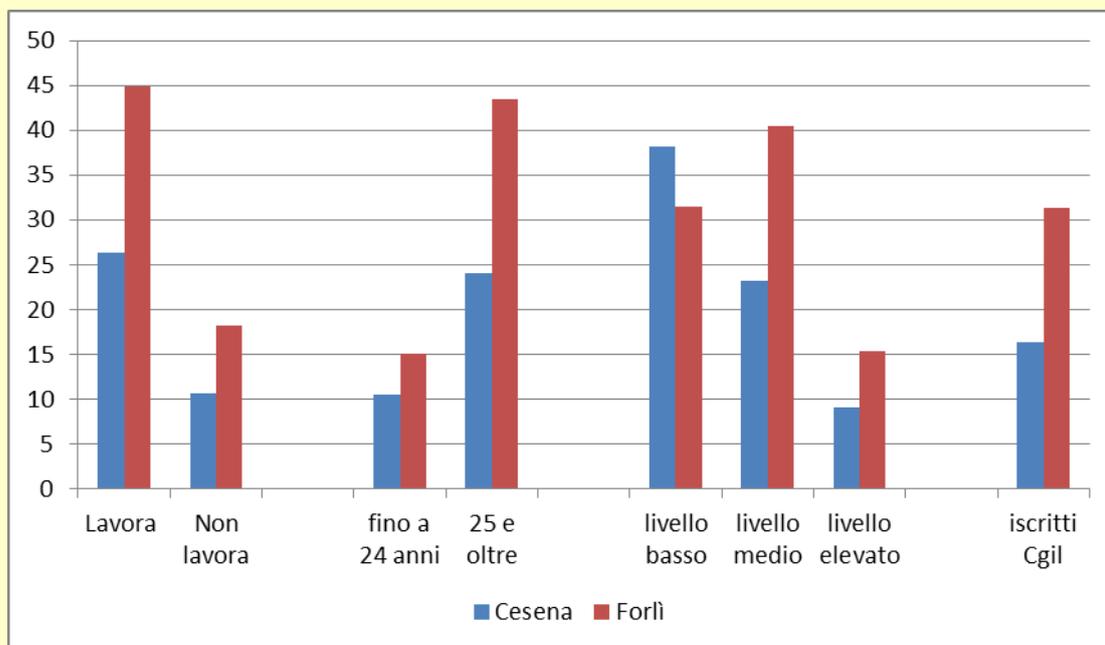
Come prevedibile, la percentuale degli iscritti è maggiore tra gli intervistati maschi (25,7% contro 19%), che lavorano (35,2% contro 13,0%), che hanno 25 anni o più (32,8% contro 12,0%) e che hanno titoli di studio medio-bassi (rispettivamente 31,3% e 34,7% contro 10,6%), tutte caratteristiche che in realtà in buona parte si sovrappongono (cfr. figura n. 28).

Figura n.28 – Iscritti alla Cgil per alcune caratteristiche sociodemografiche. Valori %



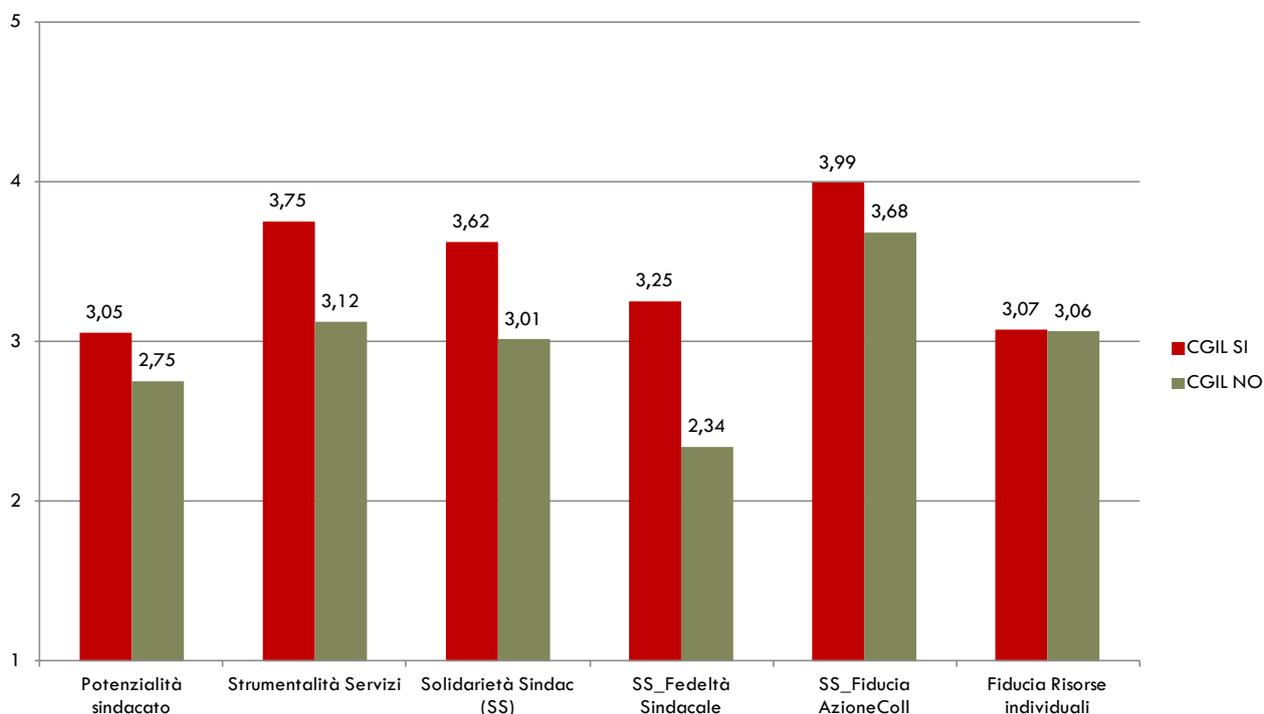
Il confronto per territorio rivela una proporzione quasi doppia di iscritti tra gli intervistati nell’ambito del comprensorio forlivese (31,3% contro 16,3%) anche se, considerate le caratteristiche sociodemografiche degli intervistati, è ipotizzabile che tale differenza abbia a che fare più con gli individui che con il territorio. L’analisi del tasso di iscrizione alla Cgil tra cesenati e forlivesi con caratteristiche simili mostra però una situazione meno lineare del previsto e il divario tra i due territori anziché annullarsi quando si confrontano lavoratori con lavoratori, più istruiti con più istruiti e così via, si riconferma e si sfuma solo quando si osservano i giovani con titoli di studio bassi (cfr. figura n. 29).

Figura n. 29 – Confronto tassi di iscrizione alla Cgil per comprensorio. Valori %



Approfondimento: iscritti alla CGIL vs non iscritti e il loro atteggiamenti a confronto

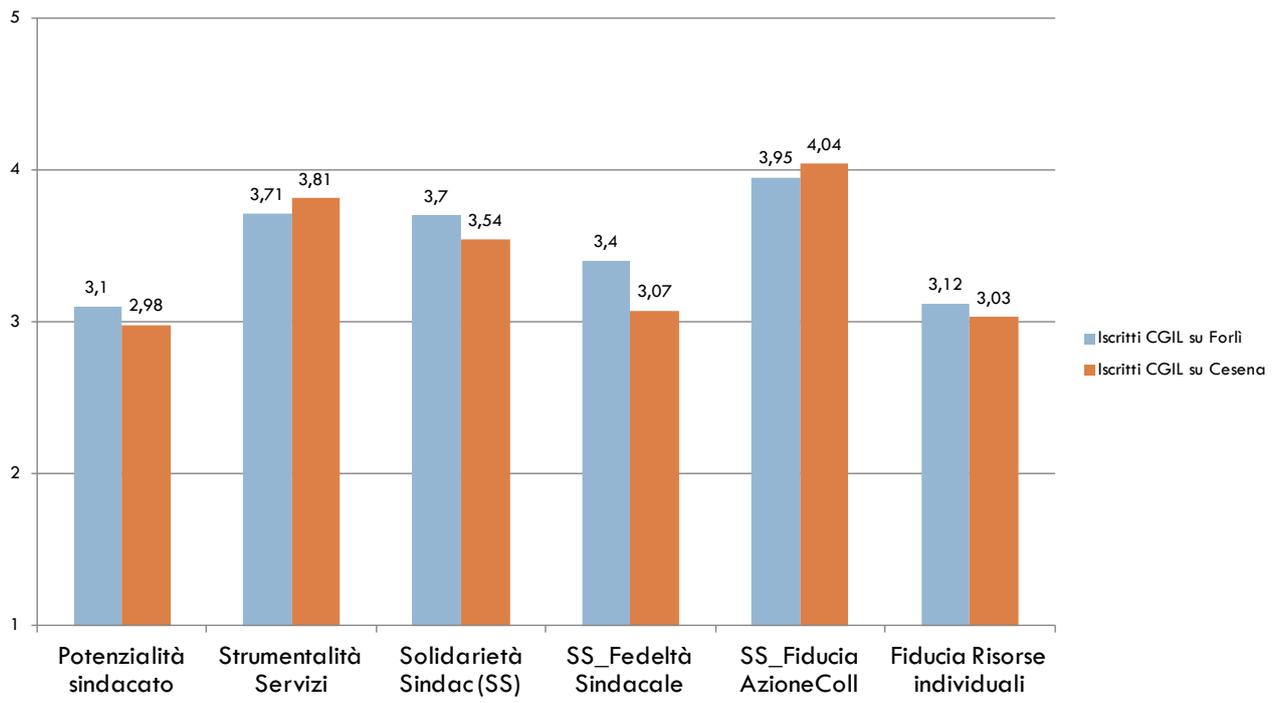
Si sono confrontati i risultati relativi agli atteggiamenti (strumentalità positiva, strumentalità per i servizi e solidarietà sindacale) degli iscritti (N=151) e dei non iscritti alla CGIL né ad alcun altro sindacato (N=541).



Il confronto tra le medie dei due gruppi (iscritti vs non iscritti) mostra differenze significative per tutti e tre gli atteggiamenti (strumentalità positiva, strumentalità dei servizi e solidarietà sindacale) con valori degli iscritti più positivi rispetto ai non iscritti. Per quanto riguarda le sotto-dimensioni della solidarietà sindacale, solamente la fiducia nelle risorse individuali non presenta differenze tra i gruppi.

Con la premessa che i due territori sono costituiti da due popolazioni di rispondenti differenti, così come appena illustrato, è stato fatto un confronto tra gli atteggiamenti verso il sindacato tra gli iscritti alla CGIL di Forlì e di Cesena.

I risultati mostrano come non vi siano differenze significative se non per i livelli di fedeltà sindacale che appaiono più elevati tra gli iscritti di Forlì.



6. Giovani, lavoro e sindacato: ritratto di un rapporto dai molteplici volti

Pluralità e individualizzazione sono tra le definizioni oggi maggiormente utilizzate per connotare un universo giovanile dalle traiettorie di vita sempre più variegata e sempre più distanti da quelle che hanno contrassegnato le generazioni precedenti. Non sembra dunque possibile parlare di giovani e sindacato né, a maggior ragione, cercare di comprendere il rapporto, la fiducia o al contrario la sfiducia che i giovani ripongono in questa istituzione, senza soffermarsi sui molteplici volti dei giovani stessi e, soprattutto, senza tenere conto delle diverse esperienze formative e professionali che li caratterizzano.

A conclusione della ricerca “I giovani, il lavoro e il rapporto con il sindacato in provincia di Forlì-Cesena” si cercherà dunque di dare un volto ad alcuni “tipi ideali” di giovani⁶, delineando le principali caratteristiche strutturali che contribuiscono a definirli e consentono di suddividerli idealmente in gruppi diversi tra loro ma tendenzialmente omogenei al loro interno. In seguito, proprio a partire da queste caratteristiche e dal panorama valoriale condiviso da ciascun gruppo⁷, si cercherà di verificare se sia possibile rintracciare delle regolarità tra e all’interno dei gruppi anche rispetto al loro rapporto con il sindacato.

L’analisi delle caratteristiche socio-demografiche degli intervistati e delle risposte fornite rispetto alle cose importanti nella vita hanno consentito di individuare quattro possibili raggruppamenti⁸ caratterizzabili come segue cui sembrano accompagnarsi quattro modalità di rapportarsi con il sindacato (cfr. tabelle n. 12, 13, 14).

I giovani studenti idealisti – 144 casi (20,4%)

- Chi sono

Si tratta del gruppo più giovane, nessuno supera i 24 anni (la media delle età è 22,7), costituito interamente da intervistati di sesso femminile, che studiano a tempo pieno (60,1% contro il 21,1% generale) o sono studenti-lavoratori (39,9%). Hanno quasi tutti titoli di studio medi (31,3%) o alti (il 64,6% ha già un titolo di livello universitario), così come le famiglie di provenienza (solo il 35,9% ha un livello di istruzione basso contro il 47,5% calcolato sul totale) e chi lavora ha un contratto non standard (75%) o addirittura nessun contratto (16,1%). È il gruppo più variegato dal punto di

⁶ La tecnica utilizzata per “creare” o meglio far emergere i gruppi a partire dai dati raccolti con i questionari è la cluster analysis che a partire da una serie di variabili definite dal ricercatore opera un progressivo raggruppamento dei casi (ovvero dei rispondenti) in base alla modalità con cui si presentano dette variabili alla luce del criterio della massima omogeneità intragruppo e massima eterogeneità intergruppo. Una volta individuati ed etichettati i gruppi è possibile utilizzare il gruppo stesso come variabile indipendente per verificare come si distribuiscono altre variabili considerate rilevanti per l’indagine in corso. Nello specifico, una volta ricostruito il profilo dei gruppi rispetto alle variabili utilizzate per crearli, ci si è concentrati sulla configurazione assunta dalle variabili relative agli atteggiamenti nei confronti del lavoro e del sindacato per valutare se anche queste ultime presentino delle regolarità nel modo in cui si presentano all’interno di ciascun gruppo e nei differenti gruppi e sia dunque possibile ipotizzare un legame (non necessariamente causa-effetto) con le caratteristiche che hanno consentito di definire i gruppi.

⁷ Per la creazione dei cluster sono state utilizzate le seguenti variabili: età in classi, livello di istruzione, condizione professionale, sesso e gli 11 item che identificavano le cose importanti nella vita su cui è stato chiesto agli intervistati di esprimersi. La tecnica utilizzata è stata la cluster two step che utilizza per la creazione dei gruppi sia variabili discrete sia variabili continue (scale di atteggiamenti) e, nel caso specifico, consentiva di inserire tra le variabili da esaminare per la creazione dei gruppi oltre ad una serie di caratteristiche socio-demografiche anche alcune informazioni relative all’orientamento valoriale degli intervistati.

⁸ Solo l’11,2% dei casi, pari a 89 questionari, non viene combinato e dunque risulta escluso dai quattro cluster per cui si ritiene la combinazione di variabili utilizzate per la creazione dei gruppi sufficientemente adeguatamente caratterizzante e rappresentativa.

vista della provenienza territoriale, solo il 55% vive nella provincia di Forlì-Cesena, il 17,5% vive in un'altra provincia della regione e il 28% fuori regione. A completare il ritratto tipico degli studenti universitari, ancora privi di un reddito sufficiente a renderli autonomi, contribuisce la situazione abitativa, indipendente solo per il 7% dei appartenenti al gruppo, mentre il 69,4% abita con i genitori e il 21,5% con gli amici (in entrambi i casi le percentuali più elevate tra tutti i gruppi).

- ***Cosa pensano***

Dal punto di vista valoriale, questi giovani studenti si segnalano come i più idealisti, forse addirittura un po' sognatori poiché riescono a far convivere al vertice della loro ipotetica scala di cose importanti nella vita, con medie tutte superiori a 4,5 punti e tutte superiori alla media generale, dimensione sociale (solidarietà, uguaglianza, pace) e dimensione individuale (famiglia, istruzione, libertà), rifiutando una competitività probabilmente intesa come fine a se stessa (2,67 contro una media generale di 2,98) ma apprezzando la valorizzazione del merito (4,41 contro 4,28) che si posiziona subito dopo i valori in testa alla scala. Anche per quanto riguarda i significati del lavoro, riaggregati nelle tre dimensioni guadagno, successo, realizzazione (cfr. paragrafo 2), pur non disdegnando i primi due, i giovani studenti collocati in questo gruppo pensano, in proporzione maggiore dei colleghi, che il senso del lavoro risieda (anche) nel contributo che può offrire alla realizzazione personale e al benessere della società (molto importante per il 51,4% dei rispondenti a fronte del 41,6% generale).

Un quadro valoriale di questo tipo, unito alla giovane età, alla scarsa esperienza nel mondo del lavoro e alla mancanza di autonomia economica ed abitativa, contribuiscono a delineare il profilo di giovani che sembrano condividere una visione delle cose e della vita forse più vicina a "come dovrebbe essere" che a "come è".

- ***Quale rapporto hanno con il sindacato***

La quasi totalità dei *giovani studenti idealisti*, non diversamente dagli appartenenti agli altri gruppi, ha sentito parlare del sindacato (95,0%), soprattutto da familiari e amici, e conosce almeno una persona iscritta, ma se si osserva il tipo di esperienze e di contatti diretti con il sindacato le differenze con i coetanei si fanno rilevanti. Solo una quota minima di loro infatti è o stata iscritta al sindacato (4,5%, il 3,1% iscritto alla Cgil) ed appena un 13% ha avuto personalmente a che fare con il sindacato, contattandolo per lo più per servizi relativi all'assistenza fiscale.

A fronte di una distanza dal sindacato in termini di esperienza diretta così marcata, potrebbero sorprendere i punteggi totalizzati sugli indici relativi agli atteggiamenti nei confronti del sindacato, che, con la sola esclusione della fedeltà, li vedono molto più vicini ai due gruppi di lavoratori che ai loro quasi omologhi, dal punto di vista socio-demografico, *giovani studenti indifferenti*. In realtà, benché il formarsi di un'attitudine positiva nei confronti del sindacato difficilmente possa prescindere dal rapporto diretto con il mondo del lavoro e dal contatto personale, in questo caso è possibile che ad entrare in gioco in termini positivi e a far propendere per un atteggiamento sostanzialmente benevolo siano la giovane età e la visione (ancora) idealizzata della vita rappresentata dalla condivisione di un quadro valoriale particolarmente sensibile alla dimensione sociale.

Il ruolo di mediazione, a parità di altre condizioni, giocato dagli orientamenti ideali trova riscontro anche nella valutazione espressa a proposito dell'azione svolta dalla Cgil negli ultimi anni che, nel caso dei *giovani studenti idealisti*, non si traduce in una prevalenza di giudizi positivi (6,8%) ma, va sottolineato, ancora meno negativi (0,8%). A fronte di una richiesta di esprimere un giudizio in termini netti, sembra che i giovani di questo gruppo, consapevoli della propria mancanza di esperienza, preferiscano, più di tutti gli altri, sospendere il giudizio, concentrandosi in proporzione consistente nella risposta "non saprei" (72%) o sulla via di mezzo "né positiva né negativa" (20,5%) piuttosto che azzardare una valutazione su qualcosa di cui non hanno sufficiente conoscenza diretta e su cui, evidentemente, non sono neppure ostili a priori.

I giovani lavoratori tradizionalisti – 221 casi (31,3%)

- Chi sono

Si tratta del gruppo più numeroso, diviso quasi a metà tra maschi e femmine e decisamente più anziano del precedente con ben il 61,5% di componenti oltre i 25 anni (media 28 anni). Un solo intervistato si definisce studente, mentre oltre il 39% si dichiara lavoratore e il 24% studente-lavoratore (tutti gli altri, il 32%, disoccupati/in cerca di prima occupazione); il 57,4% di chi lavora ha un contratto standard, la proporzione più rilevante tra i 4 gruppi (43,7% la quota generale), anche se il 10,4% dichiara di lavorare senza alcun contratto.

Il livello di istruzione è nella quasi totalità dei casi medio (85,5%) a differenza di quello delle loro famiglie di provenienza che è prevalentemente basso (64,2%) e, dal punto di vista della provenienza geografica, si tratta del gruppo meno variegato con solo il 2,8% degli intervistati che vive fuori provincia o fuori regione. La situazione abitativa riflette la diversa condizione professionale e l'età più elevata di questi giovani lavoratori "quasi standard" rispetto agli studenti del gruppo precedente: il 15,8% abita da solo e il 29,8% con il coniuge/convivente, mentre un non trascurabile 54,8% vive comunque ancora con i genitori.

- Cosa pensano

Per quanto riguarda l'universo valoriale di riferimento, i giovani appartenenti a questo gruppo si differenziano dai precedenti per un diverso equilibrio stabilito tra le cose considerate importanti, frutto probabilmente anche del diverso background familiare e delle diverse esperienze professionali e di vita che li proiettano in parte già verso il mondo degli adulti. Al primo posto posizionano la libertà (4,73 il punteggio medio contro il 4,59 generale) e pur assegnando punteggi elevati anche a valori sociali quali solidarietà, uguaglianza, pace, spiccano tra gli altri per l'attribuzione dei punteggi più elevati tra tutti a profitto, tradizione e religione (rispettivamente 3,53; 3,43; 2,57 contro le medie generali pari a 3,48; 3,11; 2,25) e per quella più bassa al merito (4,02 contro 4,28).

Sebbene le distanze siano ovviamente contenute, il quadro generale suggerisce un approccio alla vita meno idealizzato e più rivolto alla ricerca di certezze che sembrano trovare, almeno in parte, da un lato in una sorta di continuità con il passato e dall'altro nella concretezza del guadagno economico. Quest'ultimo aspetto trova conferma anche nel significato riconosciuto al lavoro che il 74,9% degli appartenenti al gruppo vede principalmente come necessario per

mantenersi e essere indipendenti, mentre realizzazione e successo sembrano riscuotere un consenso più moderato sebbene entrambi siano considerati almeno mediamente dalla maggioranza degli intervistati (rispettivamente 53,7% e 58,1%).

- **Quale rapporto hanno con il sindacato**

Pur avendo sentito parlare di sindacato in famiglia e dagli amici un po' meno degli altri (74,8% contro 80,3% generale), i *giovani lavoratori tradizionalisti* sono il gruppo in assoluto più prossimo al sindacato e che più frequentemente degli altri vi entra in contatto personalmente. Il 22% infatti sente parlare (e probabilmente parla) di sindacato nei luoghi di studio e di lavoro e ben il 66% (contro il 44,1% generale) si è rivolto al sindacato per svolgere qualche pratica o usufruire di servizi (in particolare servizi fiscali, 35,3%, ma anche tutela dei diritti sul lavoro, 29,9%). Spiccano, inoltre, su tutti gli altri, le quote di *giovani lavoratori tradizionalisti* che è o è stata iscritta ad un sindacato, pari al 50,2% a fronte del 28,5% generale, e quella di iscritti alla Cgil (41,2% contro il 20,2%).

Il lavoro, soprattutto se standard, sembra dunque confermarsi un elemento trainante per fondare un rapporto diretto e positivo con il sindacato e se, come in questo caso, si accompagna ad una visione della vita che riconosce uno spazio non irrilevante alla tradizione e ai valori sociali, non sorprende riscontrare proprio tra gli appartenenti a questo gruppo gli atteggiamenti più positivi nei confronti del sindacato: fedeltà, fiducia, solidarietà superano tutti i valori medi generali e si distanziano in modo particolare da quelli dei giovani studenti (in particolare indifferenti).

La domanda esplicita rispetto alla valutazione dell'attività della Cgil sembra assumere anche in questo caso il ruolo di cartina di tornasole rispetto agli elementi caratterizzanti il gruppo (età, lavoro, importanza della dimensione sociale, prossimità al sindacato) e a quanto emerso dall'analisi dagli atteggiamenti e di sintesi. I *giovani lavoratori tradizionalisti* sono infatti il gruppo che esprime i giudizi i più netti e più favorevoli alla Cgil: ben il 34,4% esprime una valutazione pienamente positiva e una quota quasi equivalente concede il beneficio del "né positiva né negativa", mentre solo un 5,7% fornisce un riscontro del tutto negativo.

I giovani lavoratori realisti – 201 casi (28,5%)

- **Chi sono**

Si tratta del gruppo che raccoglie gli intervistati più anziani, solo il 12,4% ha meno di 25 anni e ben il 37,8% supera i 30 (media 29,4 anni); il 79,6% è di sesso femminile e tutti, il 100%, possiedono un titolo di studio di livello universitario, mentre le famiglie di provenienza avevano in prevalenza titolo di studio medio-bassi (complessivamente 76,9%). La quota di studenti a tempo pieno è piuttosto ridotta (7,5%), prevalgono i lavoratori (36,3%) e gli studenti-lavoratori (29,4%), anche se non tutti possono godere delle tutele di un contratto standard (41,9% i lavoratori standard, 38,7% i non standard, 10,3% i lavoratori autonomi/con partita iva).

Anche in questo caso la partecipazione al mondo del lavoro e l'età più avanzata si accompagnano ad una quota maggiore di intervistati che ha già raggiunto l'autonomia abitativa avvicinando questo gruppo più di tutti gli altri al mondo adulto: solo il 39,2% vive con i genitori (contro il 54,5% generale) ma ben il 41,7% ha già costituito un proprio nucleo familiare (di questi, il 28,6% convive con un partner/coniuge). La quota di giovani provenienti da fuori provincia o fuori

regione è abbastanza elevata (rispettivamente 11,2% e 8,7%) e tra i residenti in provincia si nota una significativa prevalenza di cesenati (51,5% contro il 28,6% dei forlivesi).

- ***Cosa pensano***

Dal punto di vista ideale, gli appartenenti a questo gruppo, nonostante la maggiore età e la diversa condizione di giovani lavoratori anziché studenti, appaiono più molto simili ai *giovani studenti idealisti* del primo gruppo che ai coetanei lavoratori del secondo. Nella loro scala di valori, infatti, solidarietà, uguaglianza, pace, istruzione rivestono tutte una posizione di primaria importanza ed il merito aumenta addirittura la sua centralità (4,56 contro il 4,28 generale e il 4,41 del primo gruppo), mentre si allontanano ulteriormente dal nucleo valoriale di riferimento tradizione, religione e profitto (rispettivamente 3,00; 2,20; 3,43) e restano un po' più in ombra famiglia, libertà.

La prossimità ideale al primo gruppo è confermata anche dall'analisi dei significati del lavoro che, nonostante suggeriscano un maggiore pragmatismo, rivelato dal riconoscimento di un ruolo significativo agli aspetti economici (molto importante per il 70,5% degli intervistati), continua a caratterizzarsi per il peso rilevante attribuito alla realizzazione personale e sociale (il 50% degli intervistati la considera molto importante contro il 41,6% del totale) piuttosto che al successo e al prestigio individuale (11%).

- ***Quale rapporto hanno con il sindacato***

I *giovani lavoratori realisti* sembrano rappresentare una sorta di ibrido: pur condividendo buona parte delle caratteristiche sociodemografiche dei *giovani lavoratori tradizionalisti*, mostrano un quadro valoriale più simile a quello dei *giovani studenti idealisti* e dal punto di vista del rapporto con il sindacato evidenziano aspetti parzialmente contraddittori che fanno pensare ad una difficile convivenza tra tensione ideale giovanile e impatto con il mondo adulto.

Praticamente tutti hanno sentito parlare di sindacato, quasi altrettanti conoscono persone iscritte e il 51% di loro si è rivolto al sindacato per richiedere servizi, soprattutto di assistenza fiscale (26,4%) e previdenziale (19,4%). La quota di chi è o è stato iscritto ad un sindacato, pur posizionandosi al secondo posto tra i gruppi, è piuttosto lontana da quella riscontrata tra gli omologhi *lavoratori tradizionalisti* (14,1%), così come quella degli iscritti alla Cgil (14,1%), ma a connotare gli appartenenti a questo gruppo come (almeno potenzialmente) "impegnati" interviene la percentuale di iscritti/ex iscritti ad un partito pari al 21,3%, la più elevata in assoluto tra i gruppi.

In questo quadro, caratterizzato da un buon livello di prossimità al sindacato, merita dunque un'attenzione particolare la moderazione rilevabile negli atteggiamenti nei confronti del sindacato, quasi tutti con punteggi molto prossimi alla media generale. Se la conoscenza e l'esperienza dirette del lavoro e del sindacato possono essere considerate gli elementi principali su cui si basano il rapporto e gli atteggiamenti nei confronti del sindacato stesso, sembra plausibile che nelle esperienze vissute dai *giovani lavoratori realisti* ci sia qualcosa che ha ostacolato il formarsi di un'attitudine positiva o che l'ha indebolita. La quota maggiore di lavoratori non standard e autonomi/con partita iva presente in questo gruppo rispetto al precedente, così come l'età e i titoli di studio più elevati potrebbero aver contribuito ad avviare un processo di

ridimensionamento degli ideali e delle aspettative cosicché, pur non essendo (ancora?) ostili o disinteressati rispetto al sindacato o alle potenzialità dell'azione collettiva, semplicemente non si scaldano più, non ci credono più, e di fatto rimangono tiepidi.

D'altra parte, i *giovani lavoratori realisti* non rivelano un pregiudizio negativo nei confronti del sindacato neppure nel momento in cui viene posta loro la domanda diretta sulla valutazione dell'operato della Cgil: il 33,5% esprime un giudizio "né positivo né negativo", il 41,5% si rifugia nel "non saprei" e solo il 7,9% si sbilancia con una risposta del tutto negativa.

I giovani studenti indifferenti – 139 casi (19,7%)

- Chi sono

Si tratta dell'unico gruppo caratterizzato da un'assoluta maggioranza di componenti di sesso maschile (90,6%). L'80,6% ha meno di 25 anni (solo l'8,7% ne ha 30 o più, media 23,7 anni) e una quota non irrilevante di intervistati (21,6% contro l'8,1% generale) possiede titoli di studio di livello basso ovvero non oltre la scuola dell'obbligo; tuttavia, la provenienza in proporzione maggiore degli altri gruppi (27,1% contro 19,1%) da famiglie con livelli di istruzione elevati suggerisce che si tratti di un dato temporaneo. La condizione professionale prevalente infatti è quella di studente (34,5%) o studente-lavoratore (36,7%) e solo il 18% si dichiara esclusivamente lavoratore; tra chi svolge un'attività lavorativa ben il 51,9% ha un contratto non standard (il 37,6% un contratto standard) ma sono relativamente pochi quanti dichiarano di non avere alcun contratto (6,3%).

La giovane età e lo status prevalente di studente si riflettono sulla situazione abitativa che per il 60,4% degli intervistati si traduce in una convivenza con i genitori o con amici (18%) e solo per un 17% nella costituzione di un nucleo autonomo. Dal punto di vista geografico il gruppo risulta piuttosto omogeneo, la ripartizione tra i due territori provinciali è quasi equivalente (40,6% Forlì e 48,6% Cesena) e la quota di fuori provincia/fuori regione abbastanza bassa (rispettivamente 2,9% e 8%).

- Cosa pensano

Nonostante alcune caratteristiche socio-demografiche sembrano avvicinare questi giovani studenti a quelli inclusi nel primo gruppo, dal punto di vista ideale la distanza non potrebbe essere maggiore: i punteggi medi assegnati a tutti i valori considerati importanti dagli altri gruppi (e in particolare dai *giovani studenti idealisti*) sono estremamente bassi, in diversi casi molto al di sotto delle medie generali, connotando così questo gruppo di intervistati come il più scettico, apatico e disilluso (o forse già deluso dalla vita nonostante la giovane età) di tutti. A fare da contraltare alla svalutazione di libertà, solidarietà, istruzione ma anche di famiglia, tradizione e soprattutto uguaglianza (3,57 contro 4,37 della media generale), pace (3,53 contro 4,54) e religione (1,68 contro 2,25), interviene il punteggio in proporzione decisamente elevato (3,47), attribuito alla competitività (2,98), che contribuisce a comporre un quadro valoriale dove non solo sembra esserci poco spazio per una visione solidale della vita, ma in cui l'unico margine di progresso sembra poter derivare da un agonismo che mette tutti contro tutti (tenuto conto anche dello scarso valore attribuito a merito e istruzione).

Questa visione cinica e disincantata appare confermata dalle opinioni sul significato del lavoro che sua volta non sembra ottenere molto riconoscimento come potenziale strumento di crescita personale, sociale e materiale. Il lavoro infatti scalda poco gli animi sia quando lo si intende come un'occasione per realizzarsi personalmente (il 21,7% degli appartenenti a questo gruppo condivide poco o nulla questa interpretazione, contro il 9% del totale) sia quando lo si immagina come un'opportunità per avere successo (34, 5% contro 26,5%) e non sembra fornire sufficienti motivazioni neppure come mezzo per guadagnare e rendersi indipendenti (59% contro 69,2%).

- **Quale rapporto hanno con il sindacato**

I *giovani studenti indifferenti* si collocano a metà strada tra il gruppo dei *giovani studenti idealisti* e i due gruppi di lavoratori rispetto alla prossimità al sindacato. Quasi tutti hanno sentito parlare di sindacato (anche su internet e i social network, 7,5%), conoscono persone iscritte e una quota rilevante di loro ha avuto contatti diretti con il sindacato (30,2% contro il 44,1% generale e il 13,0% dell'altro gruppo di studenti), in particolare per servizi fiscali e previdenziali.

Tuttavia è soprattutto rispetto all'iscrizione, presente o passata, al sindacato e alla Cgil, che i *giovani studenti indifferenti* si allontanano di più dagli omologhi studenti rivelando un profilo molto più simile a quello dei *giovani lavoratori realisti* con un 22,3% che è o è stato iscritto a un sindacato e il 12,4% alla Cgil. Nonostante la giovane età e la limitata esperienza lavorativa dunque una quota non trascurabile degli appartenenti a questo gruppo in realtà ha (o ha avuto) un rapporto con il sindacato diretto, identificabile non solo con l'utilizzo di servizi ma, almeno in alcuni casi, con una forma di coinvolgimento personale tramite il tesseramento.

Alla luce di tali esperienze che hanno o dovrebbero aver consentito ai *giovani studenti indifferenti* di andare oltre il semplice sentito dire e giungere ad una propria valutazione del sindacato, riveste particolare importanza il dato relativo agli atteggiamenti verso il sindacato che si caratterizza per i punteggi più bassi tra quelli di tutti i gruppi. Non si può escludere così che proprio per il fatto di essere (stati) iscritti, nell'attitudine manifestata nei confronti del sindacato possa essere entrata in gioco una sorta di delusione o disillusione che li ha portati non solo alla moderazione (come per il gruppo dei *giovani lavoratori realisti*) ma ad una vera e propria indifferenza e ad uno sbilanciamento delle valutazioni sul fronte negativo che si ripercuote sulla scarsa valorizzazione tanto degli ideali astratti identificati come cose importanti nella vita quanto del sindacato stesso.

Il giudizio espresso sull'attività svolta dalla Cgil nell'ultimo periodo appare in effetti in linea con questo orientamento valutativo: ben il 15,3% (contro il 7,2% generale) dei *giovani studenti indifferenti* esprime una valutazione nettamente negativa e, rispetto ai due gruppi di lavoratori, si riduce la quota di "mediatori" posizionati sul "né positiva né negativa" mentre aumenta quella che si rifugia nel "non saprei".

Tabella n. 12 - Chi sono? Principali variabili sociodemografiche per gruppo

Variabile	%/media generale	giovani studenti idealisti	giovani lavoratori tradizionalisti	giovani lavoratori realisti	giovani studenti indifferenti
		N=144 20,4%	N=221 31,3%	N=201 28,5%	N=139 19,7%
Provenienza del questionario					
Forlì	37,2%	20,8%	51,6%	29,9%	41,7%
Cesena	62,8%	79,2%	48,4%	70,1%	58,3%
Luogo di residenza					
Forlì	35,7%	16,1%	52,1%	28,6%	40,6%
Cesena	46,2%	38,5%	45,1%	51,5%	48,6%
Altra provincia della regione	7,8%	17,5%	1,4%	11,2%	2,9%
Fuori regione	10,3%	28,0%	1,4%	8,7%	8,0%
Sesso					
maschi	38,7%		48%	20,4%	90,6%
femmine	61,3%	100%	52%	79,6%	9,4%
Età					
fino a 24 anni	51,9%	100%	38,5%	12,4%	80,6%
25-29 anni	25,4%		29%	49,8%	10,8%
30-34 anni	19,6%		27,1%	34,3%	6,5%
più di 34 anni	3,1%		5,4%	3,5%	2,2%
Età media	26,5	22,7	28	29,4	23,7
Titolo di studio					
Basso: fino alla scuola dell'obbligo	8,1%	4,2%	9,5%		21,6%
Medio: licenza media superiore	43,8%	31,3%	85,5%		54,0%
Alto: universitario, postuniversitario	48,1%	64,6%	5,0%	100,0%	24,5%
Livello culturale famiglia					
Basso (basso, basso + medio)	47,5%	35,9%	64,2%	43,7%	39,1%
Medio (medio, basso + alto)	33,4%	38,7%	29,7%	33,2%	33,8%
Alto (alto, alto + medio)	19,1%	25,4%	6,1%	23,1%	27,1%
Condizione abitativa					
vive da solo	10,5%	1,4%	15,8%	13,1%	7,9%
vive con coniuge/convivente	18,9%	5,6%	24,9%	28,6%	9,4%
vive con i genitori (uno o entrambi)	54,5%	69,4%	54,8%	39,2%	60,4%
vive con altri familiari	2,3%	2,1%	2,3%	1,0%	4,3%
vive con amici o altre persone	13,8%	21,5%	2,3%	18,1%	18,0%
Condizione professionale					
lavoratore	26,2%		39,4%	36,3%	18,0%
studente	21,6%	61,1%	0,5%	7,5%	24,5%
studente-lavoratore	31,1%	38,9%	24,0%	29,4%	36,7%
disoccupato/in cerca di occupazione	18,3%		32,1%	22,4%	9,4%
altro	2,8%		4,1%	4,5%	1,4%
Tipo di lavoro					
Lavoro Standard	43,7%	8,9%	57,4%	41,9%	36,7%
Lavoro non Standard	40,0%	75,0%	26,7%	38,7%	51,9%
Lavoro autonomo/partita Iva	6,3%		5,4%	10,3%	5,1%
Senza regolare contratto di lavoro	10,0%	16,1%	10,4%	9,0%	6,3%

Tabella n. 13 – Cosa pensano? Le cose importanti nella vita e il significato del lavoro per gruppo

Variabile	%/media generale	giovani studenti idealisti	giovani lavoratori tradizionalisti	giovani lavoratori realisti	giovani studenti indifferenti
		N=144 20,4%	N=221 31,3%	N=201 28,5%	N=139 19,7%
Le cose importanti nella vita					
libertà	4,59	4,70	4,73	4,66	4,14
solidarietà	4,27	4,54	4,38	4,45	3,58
uguaglianza	4,37	4,74	4,48	4,56	3,57
competitività	2,98	2,67	2,98	2,85	3,47
merito	4,28	4,41	4,02	4,56	4,14
profitto	3,48	3,50	3,53	3,43	3,45
tradizione	3,11	3,13	3,43	3,00	2,74
famiglia	4,25	4,53	4,37	4,32	3,65
pace	4,34	4,62	4,51	4,51	3,53
istruzione	4,48	4,76	4,36	4,70	3,99
religione	2,25	2,36	2,57	2,20	1,68
media valori sociali	8,52	9,12	8,73	8,94	6,90
media valori tradizionali	4,19	4,36	5,00	4,00	3,03
media valori acquisitivi	6,44	6,32	6,28	6,53	6,71
Lavora per realizzarsi					
basso	9,0%	1,4%	10,1%	4,5%	21,7%
medio	49,4%	47,2%	53,7%	45,5%	50,7%
alto	41,6%	51,4%	36,2%	50,0%	27,5%
Media	7,42	8,06	7,26	7,84	6,39
Lavora per avere successo					
basso	26,5%	19,1%	26,7%	26,0%	34,5%
medio	60,3%	69,5%	58,1%	63,0%	50,4%
alto	13,2%	11,3%	15,2%	11,0%	15,1%
Media	5,56	5,83	5,59	5,53	5,29
Lavora per guadagnare					
basso	0,7%	,7%	,5%		2,2%
medio	30,1%	29,9%	24,7%	29,5%	39,9%
alto	69,2%	69,4%	74,9%	70,5%	58,0%
Media	8,82	8,81	9,08	8,85	8,36

Tabella n. 14 – *Quale rapporto hanno con il sindacato? Esperienze e valutazioni sul sindacato per gruppo*

Variabile	%/media generale	giovani studenti idealisti	giovani lavoratori tradizionalisti	giovani lavoratori realisti	giovani studenti indifferenti
		N=144 20,4%	N=221 31,3%	N=201 28,5%	N=139 19,7%
Ha sentito parlare del sindacato					
sì	97,4%	95,0%	99,1%	99,0%	94,9%
no	2,6%	5,0%	0,9%	1,0%	5,1%
Come ha sentito parlare di sindacato					
attraverso reti primarie	80,3%	81,6%	74,8%	87,4%	77,4%
attraverso reti secondarie	15,0%	14,0%	22,0%	8,1%	15,0%
attraverso reti virtuali	4,7%	4,4%	3,2%	4,5%	7,5%
Ha avuto contatti con il sindacato					
sì	44,1%	13,0%	66,0%	51,0%	30,2%
no	55,9%	87,0%	34,0%	49,0%	69,8%
Conosce persone iscritte					
sì	96,3%	95,1%	96,8%	97,0%	95,7%
no	3,7%	4,9%	3,2%	3,0%	4,3%
Utilizzo dei servizi					
Sportello orientamento	10,5%	1,4%	19,0%	10,9%	5,8%
Servizi fiscali	24,1%	11,8%	35,3%	26,4%	15,8%
Assistenza contrattuale	8,5%	2,8%	12,2%	11,4%	4,3%
Assistenza previdenziale	16,9%	3,5%	24,9%	19,4%	14,4%
Servizi di tutela legale	2,4%	2,1%	3,2%	2,5%	1,4%
Tutela dei diritti sul lavoro	15,3%	2,8%	29,9%	13,4%	7,9%
È/è stato iscritto a un partito					
sì	11,9%	5,5%	9,2%	21,3%	8,3%
no	88,1%	94,5%	90,8%	78,7%	91,7%
È/è stato iscritto a un sindacato					
sì	28,5%	4,7%	50,2%	24,6%	22,3%
no	71,5%	95,3%	49,8%	75,4%	77,7%
È iscritto alla Cgil					
sì	20,2%	3,1%	41,2%	14,1%	12,4%
no	79,8%	96,9%	58,8%	85,9%	87,6%
Atteggiamenti verso il sindacato					
Fedeltà verso il sindacato	2,57	2,22	2,94	2,54	2,35
Fiducia nell'azione collettiva	3,79	3,74	3,95	3,88	3,45
Solidarietà collettiva	3,18	2,98	3,45	3,20	2,90
Strumentalità positiva	2,83	2,87	3,06	2,70	2,62
Strumentalità legata ai servizi	3,30	3,17	3,53	3,41	2,88
Giudizio sull'azione della Cgil					
Positiva	19,5%	6,8%	34,4%	17,3%	11,5%
Né positiva né negativa	29,1%	20,5%	31,6%	33,5%	27,5%
Negativa	7,2%	0,8%	5,7%	7,9%	15,3%
Non saprei	44,1%	72%	28,3%	41,4%	45,8%

Appendice: testo del questionario



Associazione Luciano Lama
Via Albicini, 25 - Forlì

I giovani, il lavoro e il rapporto con il sindacato in provincia di Forlì-Cesena

A - PARTE ANAGRAFICA

1. Sesso:	Maschio	Femmina	
2. Anno di nascita		19__	
3. Cittadinanza:	Italiana	UE	ExtraUE
4. In che comune vivi			

5. Da quanti anni?
<1 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2-3 <input type="radio"/> 4-5 <input type="radio"/> + di 5 <input type="radio"/> Da sempre <input type="radio"/>

6. Con chi vivi?	
Da solo	<input type="radio"/>
Con coniuge/convivente	<input type="radio"/>
Con i tuoi genitori (uno o entrambi)	<input type="radio"/>
Con altri familiari	<input type="radio"/>
Con amici o altre persone	<input type="radio"/>
Altro (specificare)	<input type="radio"/>

7. Quale titolo di studio hai conseguito tu e quale i tuoi genitori? (indica solo il più elevato per ciascuna colonna):

	Tu	Madre	Padre
Nessun titolo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licenza elementare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licenza media inferiore	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualifica professionale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licenza media superiore	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accademia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laurea Triennale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laurea Specialistica o Magistrale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laurea (Vecchio ordinamento)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dottorato di ricerca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Master (I livello)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Master (II livello)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B - CONDIZIONE SOCIO-PROFESSIONALE

8. Qual è la condizione attuale tua e dei tuoi genitori? (una sola risposta per colonna)

	Tu	Madre	Padre
Lavoratore/trice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studiante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studiante-lavoratore/trice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disoccupato/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In cerca di prima occupazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Casalinga/o	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensionato/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Se lavori, in che comune lavori?

10. Con quale contratto lavori/hai lavorato nel 2013: (indicare solo il lavoro attuale o l'ultimo svolto, una sola risposta)

Apprendistato	<input type="radio"/>
Contratto di inserimento	<input type="radio"/>
Co.Co.Co. e Co.co.pro.	<input type="radio"/>
Interinale/Somministrazione	<input type="radio"/>
Lavoro Accessorio	<input type="radio"/>
Lavoro a Domicilio	<input type="radio"/>
Lavoro Intermittente	<input type="radio"/>
Lavoro Dipendente	<input type="radio"/>
Lavoro Ripartito - Job-Sharing	<input type="radio"/>
Collaborazione Occasionale	<input type="radio"/>
Partita IVA attività individuale	<input type="radio"/>
Associazione in partecipazione	<input type="radio"/>
Praticantato	<input type="radio"/>
Lavoro Socialmente Utile (LSU)	<input type="radio"/>
Socio lavoratore di società cooperativa	<input type="radio"/>
Stage, tirocinio, borsa lavoro	<input type="radio"/>
Senza un formale contratto di lavoro	<input type="radio"/>

11. Con quanta frequenza ti capita di leggere un giornale quotidiano non sportivo (cartaceo o su internet)?

Mai o di rado	<input type="radio"/>
Ogni tanto	<input type="radio"/>
Almeno una volta alla settimana	<input type="radio"/>
Tutti i giorni	<input type="radio"/>

C - ATTEGGIAMENTI VERSO IL LAVORO E IL SINDACATO

12. A quali dei seguenti valori e riferimenti culturali/simbolici attribuisce maggiore importanza? (Rispondi ad ogni riga, da 1 a 5, sapendo che 1= pochissimo e 5= moltissimo)

	1	2	3	4	5
Libertà	<input type="radio"/>				
Solidarietà	<input type="radio"/>				
Uguaglianza	<input type="radio"/>				
Competitività	<input type="radio"/>				
Merito	<input type="radio"/>				
Profitto	<input type="radio"/>				
Tradizione	<input type="radio"/>				
Famiglia	<input type="radio"/>				
Pace	<input type="radio"/>				
Istruzione	<input type="radio"/>				
Religione	<input type="radio"/>				

13. Secondo te, in che misura il lavoro è: (Rispondi ad ogni riga da 1 a 5 sapendo che 1= pochissimo e 5= moltissimo)

	1	2	3	4	5
Un mezzo per realizzare te stesso	<input type="radio"/>				
Una necessità economica	<input type="radio"/>				
Un mezzo per essere indipendente	<input type="radio"/>				
Un modo per essere utile alla società	<input type="radio"/>				
Un mezzo per avere prestigio sociale	<input type="radio"/>				
Un mezzo per avere contatti interessanti con altre persone	<input type="radio"/>				

14. Partecipi attivamente (andando ad esempio agli incontri o agli eventi organizzati periodicamente) a un qualche gruppo/associazione?

	SI	NO
Sportiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Culturale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sindacale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Religiosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animalista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ecologista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Volontariato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Civica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Hai mai sentito parlare del sindacato?

	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
--	--------------------------	--------------------------

16. Se sì, In quale contesto ne hai sentito parlare? (sono possibili più risposte)

Famiglia	<input type="checkbox"/>
Amici	<input type="checkbox"/>
Scuola superiore	<input type="checkbox"/>
Università	<input type="checkbox"/>
Lavoro	<input type="checkbox"/>
Media (TV, radio, giornali, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Siti internet	<input type="checkbox"/>
Social network	<input type="checkbox"/>

17. Conosci qualcuno che è iscritto al sindacato? (sono possibili più risposte)

Genitori	<input type="checkbox"/>
Partner	<input type="checkbox"/>
Amici	<input type="checkbox"/>
Colleghe di lavoro	<input type="checkbox"/>
Nessuno	<input type="checkbox"/>

18. Che Tu sappia, come giudicherebbero la loro passata esperienza da iscritti? (Rispondi ad ogni riga, da 1 a 4, sapendo che: 1=del tutto negativa e 4=del tutto positiva)

	1	2	3	4
Genitori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amici	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Colleghi di lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Sei mai entrato in contatto diretto con il sindacato?	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
---	--------------------------	--------------------------

20. Se sì, per quale motivo? (sono possibili più risposte)

Sportello Orientamento Lavoro (sede sindacale)	<input type="checkbox"/>
Servizi fiscali (denuncia dei redditi, richiesta per borsa di studio)	<input type="checkbox"/>
Servizi legati all'assistenza contrattuale	<input type="checkbox"/>
Servizi legati all'assistenza previdenziale (domanda disoccupazione)	<input type="checkbox"/>
Servizi legati alla tutela legale	<input type="checkbox"/>
Per la tutela dei miei diritti sul luogo di lavoro	<input type="checkbox"/>
Altro (Specificare _____)	<input type="checkbox"/>

21. Sei mai stato iscritto ad un sindacato?	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
22. Sei mai stato iscritto ad un partito?	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>

Ora vorremmo sapere quanto sei d'accordo con le affermazioni che seguono e che hanno a che fare con il sindacato

23. Rispondi ad ogni riga, da 1 a 5, sapendo che: 1=del tutto in disaccordo e 5=del tutto d'accordo

	1	2	3	4	5
Le possibilità del sindacato di migliorare la paga sono ampie	<input type="radio"/>				
Le possibilità del sindacato di migliorare l'ambiente di lavoro fisico sono ampie	<input type="radio"/>				
Le possibilità del sindacato di offrire sicurezza d'impiego sono ampie	<input type="radio"/>				
Le possibilità del sindacato di rendere il lavoro più interessante sono ampie	<input type="radio"/>				
Le possibilità del sindacato di agire sul datore di lavoro per far funzionare in modo migliore le attività dell'azienda sono ampie	<input type="radio"/>				
Le possibilità del sindacato di apportare un miglioramento alla situazione lavorativa di chi lavora sono ampie	<input type="radio"/>				
Le possibilità del sindacato di dare a chi lavora più influenza sul lavoro sono ampie	<input type="radio"/>				

24. Rispondi ad ogni riga, da 1 a 5, sapendo che: 1=del tutto in disaccordo e 5=del tutto d'accordo

	1	2	3	4	5
1. Provo un senso di orgoglio verso il sindacato	<input type="radio"/>				
2. La storia del sindacato è un buon esempio di cosa persone impegnate possono riuscire a fare	<input type="radio"/>				
3. Sento poca fedeltà verso il sindacato	<input type="radio"/>				
4. Ho poca confidenza e fiducia in molti membri del sindacato	<input type="radio"/>				
5. Parlo ai miei amici del sindacato come di una grande organizzazione di cui far parte	<input type="radio"/>				
6. Per risolvere i problemi sul lavoro il modo migliore è quello collettivo	<input type="radio"/>				
7. Miglioramenti dei termini e delle condizioni lavorative saranno ottenuti solamente attraverso un'azione collettiva	<input type="radio"/>				
8. Io studio/lavoro meglio in gruppo piuttosto che da solo	<input type="radio"/>				
9. A lungo termine, la sola persona su cui puoi contare sei te stesso	<input type="radio"/>				
10. Se tu vuoi che sia fatta qualcosa nel lavoro devi fartela da solo	<input type="radio"/>				

23c) Rispondi ad ogni riga, da 1 a 5, sapendo che: 1=del tutto in disaccordo e 5=del tutto d'accordo

	1	2	3	4	5
1. L'assistenza fiscale che il sindacato offre è secondo me utile	<input type="radio"/>				
2. L'assistenza tecnica e contrattuale che il sindacato offre è secondo me utile	<input type="radio"/>				
3. L'assistenza previdenziale che il patronato del sindacato offre è secondo me utile	<input type="radio"/>				
4. L'assistenza legale che il sindacato offre è secondo me utile	<input type="radio"/>				

25. Quanto ritieni utile l'azione del Sindacato per la tutela dei diritti nei luoghi di lavoro? (Rispondi sapendo che 1=per niente e 5=molto)

1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

26. Quali sono secondo te le caratteristiche del sindacato che limitano la capacità di rappresentanza dei giovani? (sono possibili più risposte)

Organizzazione burocratica	<input type="checkbox"/>
Scarsa presenza di giovani nei livelli di responsabilità	<input type="checkbox"/>
Scarsa contatto col mondo del lavoro atipico	<input type="checkbox"/>
Politiche tese a conservare il potere di chi è già occupato	<input type="checkbox"/>
Prevalente attenzione nei confronti dei pensionati	<input type="checkbox"/>
In realtà il sindacato rappresenta bene anche i giovani lavoratori	<input type="checkbox"/>
Altro (Specificare _____)	<input type="checkbox"/>

27. Motivo prevalente di iscrizione ad un sindacato (per chi è iscritto) (solo una risposta)

Sa tutelare i lavoratori nella mia azienda	<input type="radio"/>
L'organizzazione e l'unità dei lavoratori	<input type="radio"/>
Offre utili servizi di assistenza	<input type="radio"/>
Difende il posto di lavoro	<input type="radio"/>
Lotta per migliorare le condizioni di lavoro	<input type="radio"/>
Ho apprezzato e condiviso le battaglie recenti	<input type="radio"/>
Molti colleghi sono iscritti	<input type="radio"/>
Tradizione di famiglia	<input type="radio"/>
Avevo fiducia nel delegato	<input type="radio"/>

28. Motivo prevalente di non attuale iscrizione ad un sindacato (per chi non è iscritto) (solo una risposta)

Non è utile	<input type="radio"/>
Non penso di rimanere a lungo (in questo lavoro)	<input type="radio"/>
Non mi fido dei delegati	<input type="radio"/>
Sono troppo ideologizzati	<input type="radio"/>
Fanno politiche moderate	<input type="radio"/>
Fanno poco per i giovani e precari	<input type="radio"/>
Temo rischi di ritorsione	<input type="radio"/>
Nessuno mi ha chiesto di iscrivermi	<input type="radio"/>
Costa troppo	<input type="radio"/>

29. Come tuteli i tuoi diritti sul luogo di lavoro? (sono possibili più risposte)

Mi confronto direttamente col datore di lavoro	<input type="checkbox"/>
Non faccio niente perché ci sono già le leggi a tutelarli	<input type="checkbox"/>
Per mantenere il lavoro sono disposto a rinunciare ai diritti	<input type="checkbox"/>
Evito di entrare in conflitto con il datore di lavoro	<input type="checkbox"/>
Mi rivolgo al sindacato o al rappresentante sindacale aziendale	<input type="checkbox"/>
Cerco di coinvolgere i colleghi	<input type="checkbox"/>
Faccio il mio lavoro nel modo migliore	<input type="checkbox"/>
Altro (Specificare _____)	<input type="checkbox"/>

30. Nel tuo istituto/università/luogo di lavoro rivesti uno dei ruoli seguenti?

Rappresentante degli studenti	<input type="radio"/>
Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)	<input type="radio"/>
Delegato sindacale	<input type="radio"/>
Nessuno di questi	<input type="radio"/>

31. Sei iscritto alla CGIL?	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
-----------------------------	--------------------------	--------------------------

32. Come giudichi in particolare l'azione della Cgil negli ultimi anni?

Positiva	<input type="radio"/>
Né positiva, né negativa	<input type="radio"/>
Negativa	<input type="radio"/>
Non saprei	<input type="radio"/>