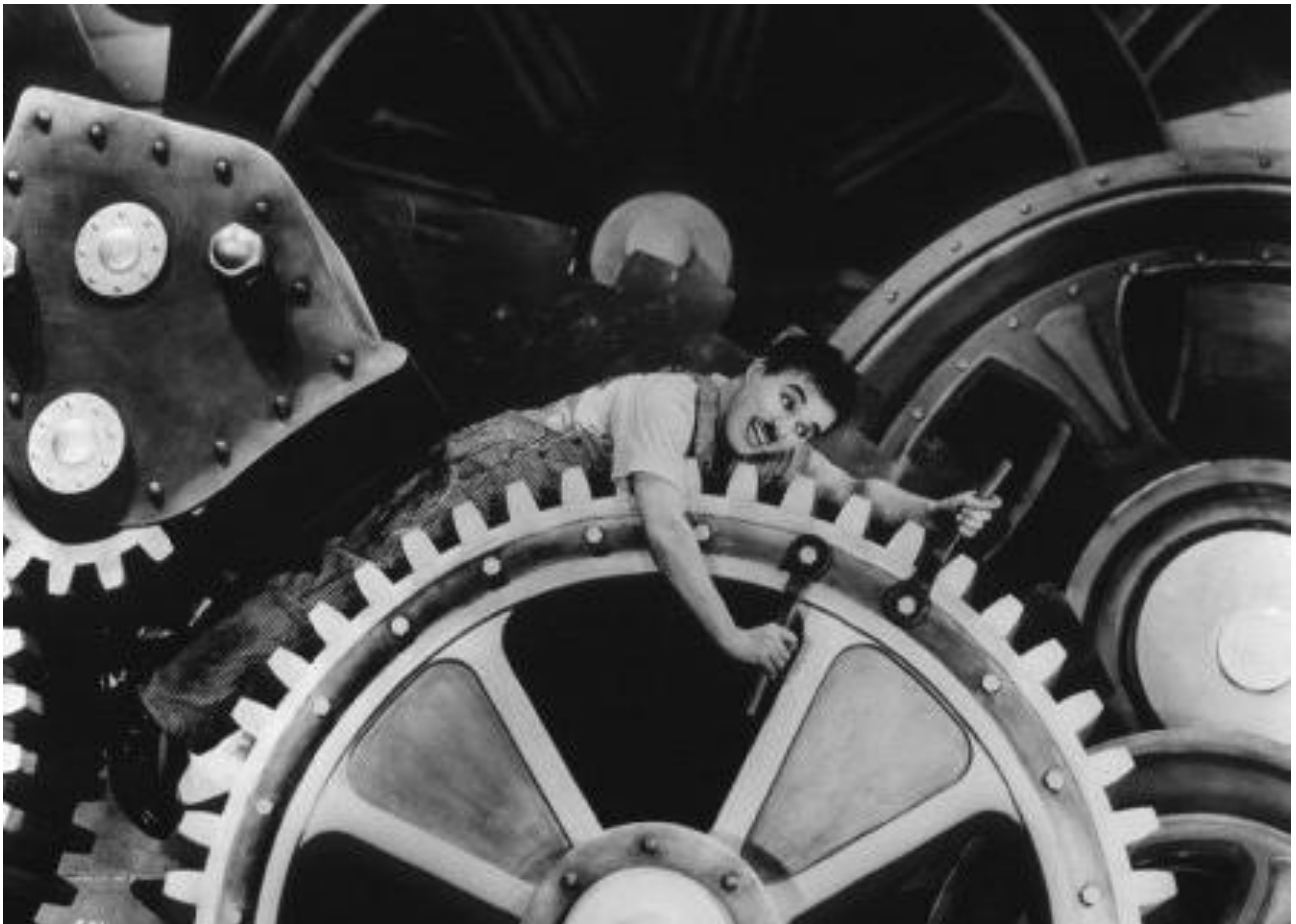




Osservatorio Contrattazione

**Risultati dell'inchiesta tra i lavoratori dipendenti
su contrattazione e risultati dell'azione del
sindacato**



Roma 20 Febbraio 2009

Sommario

Introduzione.....	3
A – La struttura del questionario.....	5
B - Il profilo riassuntivo delle E-mail inviate.....	6
C - Profilo riassuntivo di chi ha compilato	8
D – Rappresentatività dei questionari.....	14
D1 – Differenze di profilo tra mail inviate e questionari ricevuti ...	14
D2 – Rappresentatività dei questionari compilati	14
E - ANALISI DEI QUESTIONARI	15
E1 - Rapporto con il Sindacato.....	15
E2 – CCNL.....	16
E3 – Contratto Aziendale.....	17
E4 – Presenza del sindacato.....	19
E5 – Democrazia Sindacale	19
E6 - La Contrattazione.....	21
E7 – Confronto tra i dati dell’archivio contrattazione ed i risultati del questionario	26
F – Allegati	27

Introduzione

Lo scopo di questo questionario è di rilevare le opinioni dei lavoratori riguardo la contrattazione e l'azione del sindacato.

Con l'analisi dei questionari compilati si completa lo studio realizzato nel 2007 "**Analisi della Contrattazione di II° livello e degli andamenti dal 1996 al 2006 sui dati dell'Archivio Nazionale CGIL**"

Ci aspettiamo che il confronto tra l'analisi dei contenuti della contrattazione di II° livello e le valutazioni dei lavoratori sullo stesso argomento possano produrre elementi di riflessione significativi.

Abbiamo inviato via E-mail l'invito a compilare il questionario; in tal modo oltre alla rapidità ed all'utilizzo di risorse molto contenuto viene raggiunto l'importante risultato di eliminare le interferenze dovute ai compilatori.

Si tratta di una questione di estrema rilevanza in particolare su una materia come quella che stiamo trattando. E' ormai acquisito nell'ambito scientifico su varie materie e settori , e questo vale anche per i fenomeni sociali, che ciò che in realtà osserviamo è l'interazione tra osservatore ed osservato cosicchè, a seconda dei casi, ciò che osserviamo può essere poco o molto distante dalla realtà del fenomeno.

Se avessimo utilizzato, ad esempio come nell'indagine della FIOM, la nostra rete di delegati per rilevare le opinioni dei lavoratori, in particolare riguardo l'azione del sindacato, il rischio di un risultato non congruo sarebbe stato elevato.

Naturalmente questa scelta non risolve la questione della rappresentatività dei risultati. E' questa una questione dirimente nelle indagini statistiche che non ha una soluzione scientificamente definita salvo che le procedure di reperimento dei dati ed il rapporto tra l'insieme osservato e la totalità debbono essere descritti e presentati assieme ai risultati affinché sia apprezzabile il livello di attendibilità degli stessi.

Nel nostro caso sono state utilizzate le mail di coloro i quali si sono registrati per accedere all'Archivio della Contrattazione di II° Livello.

Si tratta di 14648 mail, da queste sono state escluse tutte quelle non di lavoratori dipendenti e quelle dei funzionari CGIL.

Delle rimanenti 10522 mail presentiamo, immediatamente nel seguito, i dati riassuntivi di profilo in nostro possesso che non mostrano particolari e significativi scostamenti rispetto alla popolazione lavorativa nel suo insieme.

Abbiamo quindi inviato 10522 mail; di queste sono risultate errate (non più attive) 1091. I destinatari che hanno ricevuto la mail sono risultati 9431.

Il questionario residente sul sito della CGIL è stato compilato da 1361 lavoratori dipendenti con una percentuale di compilazione del 14,4%.

Numero e percentuale soddisfacente tenendo conto che, normalmente, il ritorno per questo tipo di inchieste è mediamente del 10% e che, ad esempio. La Fondazione di Dublino produce le sue statistiche sull'Italia attraverso 1500 questionari¹.

Tra invio delle mail e chiusura del ricevimento dei dati sono stati sufficienti 20 giorni; precisamente dal 2 Dicembre 2008 al 22 Dicembre 2008.

Poiché i dati sono stati raccolti automaticamente in un database collegato al questionario i tempi di elaborazione sono stati molto brevi.

Ad una lettura superficiale potrebbe risultare sproporzionato il peso attribuito ai primi capitoli relativi alle E-mail inviate, al profilo di coloro che hanno compilato il questionario e al livello di rappresentatività del campione ottenuto. Ancora su questo studio, come nel precedente sui contenuti degli accordi, ho voluto fare così volutamente, per segnalarvi che una ricerca che utilizza procedure statistiche se non rende note le caratteristiche del campione ed i metodi di raccolta dati non è scientificamente completa e la sua attendibilità si basa solamente sulla "serietà attribuita" a chi la ha realizzata. Siccome chi scrive ha potuto verificare, anche in produzioni di enti istituzionali e di istituti di "fama", come questo criterio non viene generalmente seguito e come, anche quando tali informazioni vengono divulgate, sia sovente evidente un uso discutibile di campioni e procedure utilizzate, ho ritenuto opportuno indicare la necessità di una lettura critica.

Per finire, come potrete constatare, non ho aggiunto molti commenti di merito; sia perché alcune questioni si commentano da sole ma anche perché ognuno, riflettendo sugli andamenti presentati, può farsi le proprie convinzioni che, ritengo, saranno grosso modo simili a quelle che avrei potuto, appesantendo questo testo, fare io stesso.

Vi segnalo in questo senso l'ottima presentazione di questo studio realizzata da Rassegna Sindacale N°7 del 2009.

Roma 20 Febbraio 2009

Sergio Tosini – CGIL Nazionale
resp. Osservatorio Contrattazione

¹ NOTA Bisogna tenere conto che i questionari sono affidati per la rilevazione ad un sindacato federale

A – La struttura del questionario

Il questionario è realizzato secondo il metodo della scelta tra risposte predefinite; anche quando si trattava di valutazioni complesse è stata preferita la logica dei voti piuttosto che far compilare del testo.

A compensazione, alla fine del questionario, si è lasciato uno spazio per commenti che è risultato di grande interesse perché da una sintetica immagine del rapporto tra lavoratori e sindacato.

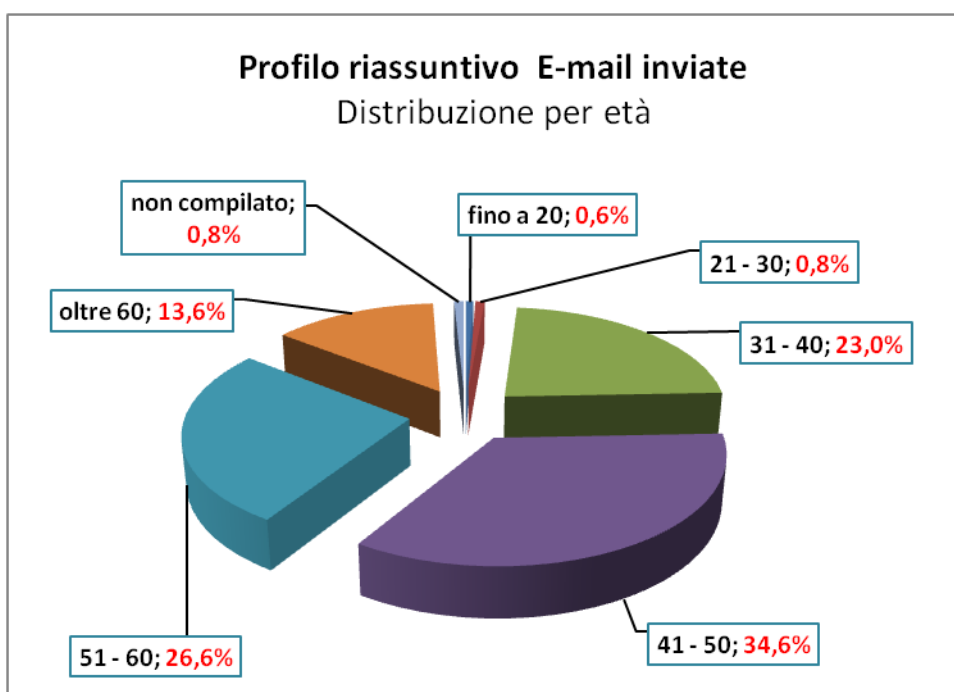
Non è stato messo alcun controllo di coerenza tra le varie domande (ad esempio quando si chiede di rispondere solo a chi ha risposto SI alla precedente) allo scopo di avere il massimo di espressione delle opinioni (permettendo anche di mentire) e di avere risposte anche nel caso di non corretta interpretazione delle domande.

Eguale si è lasciata piena libertà di rispondere o meno a ogni singola domanda cosicché tra le scelte prefissate c'è, implicitamente, anche quella di non rispondere di cui viene dato conto nei risultati.

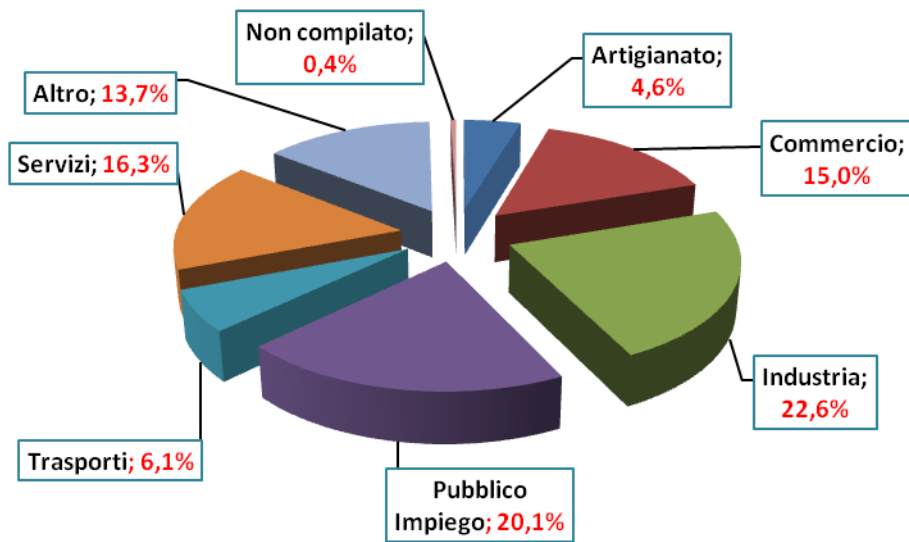
B - Il profilo riassuntivo delle E-mail inviate

Qui sotto forniamo la tabella riassuntiva in cui c'è da notare che 70 destinatari si sono voluti cancellare dalla mailing list ; Non li abbiamo voluti aggiungere come questionari con nessuna risposta in quanto, almeno alcuni, avevano dichiarato di essere lavoratori dipendenti e non lo erano.

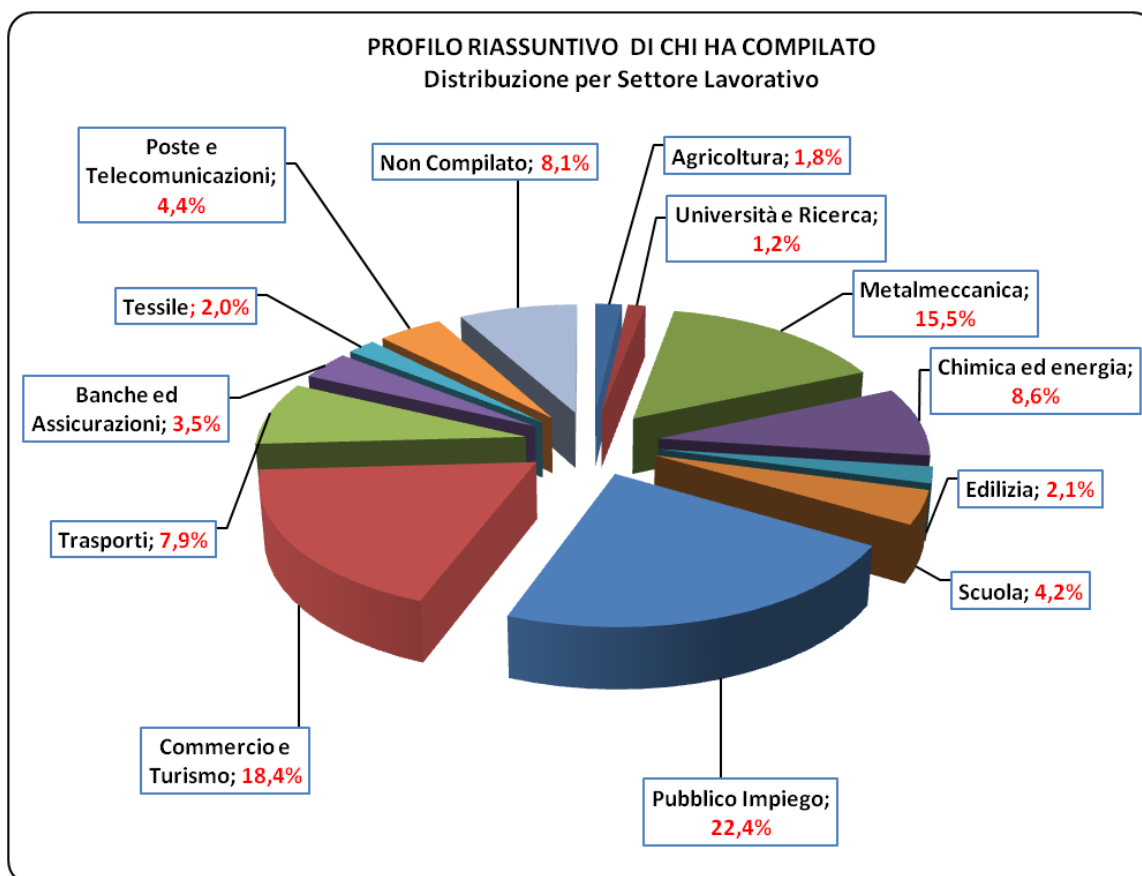
Totali	14648
Inviare	10522
errate	1091
Inivate effettive	9431
cancellazioni	70
questionari	1361
% compilazione	14,4%



Profilo riassuntivo E-mail inviate Distribuzione per settore



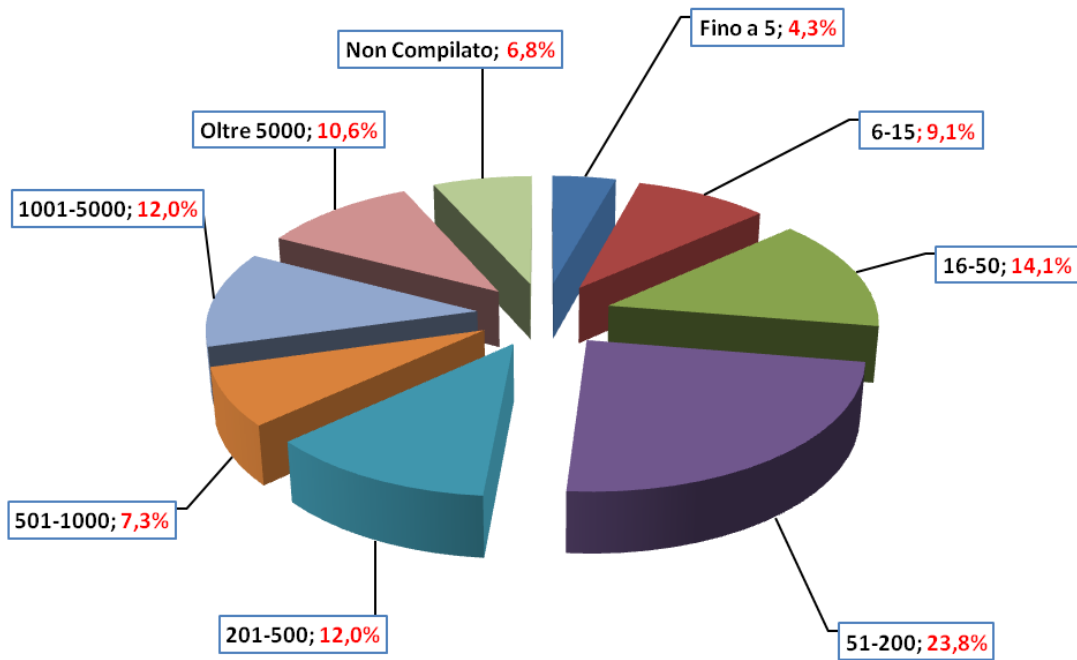
C - Profilo riassuntivo di chi ha compilato



La distribuzione per settore lavorativo appare equilibrata e rispecchia grosso modo la consistenza di dipendenti nei vari settori.(vedi nota piè di pagina)

NOTA – Come noto i dati dell’STAT sugli addetti ai vari settori sono elaborati secondo la classificazione ATECO 2001 che non corrisponde alla nostra suddivisione in CCNL e Categorie. Potrebbe essere trovata una corrispondenza sostanziale scendendo al livello 3 della classificazione ISTAT; nessuno fino ad ora si è imbarcato in un lavoro del genere per la sua mole e complessità. I dati, di fonte sindacale, che abbiamo sul privato non sono completi. In conseguenza di tale situazione abbiamo verificato l’assenza di anomalie evidenti, ed a parte “agricoltura” dove però c’è stata una ambiguità nella domanda relativa la fatto che la flai organizza anche la parte industriale, non si registrano scostamenti consistenti. D’altronde il tipo di domande poste nel questionario non presuppongono una rappresentatività “stretta” nella distribuzione per settori.

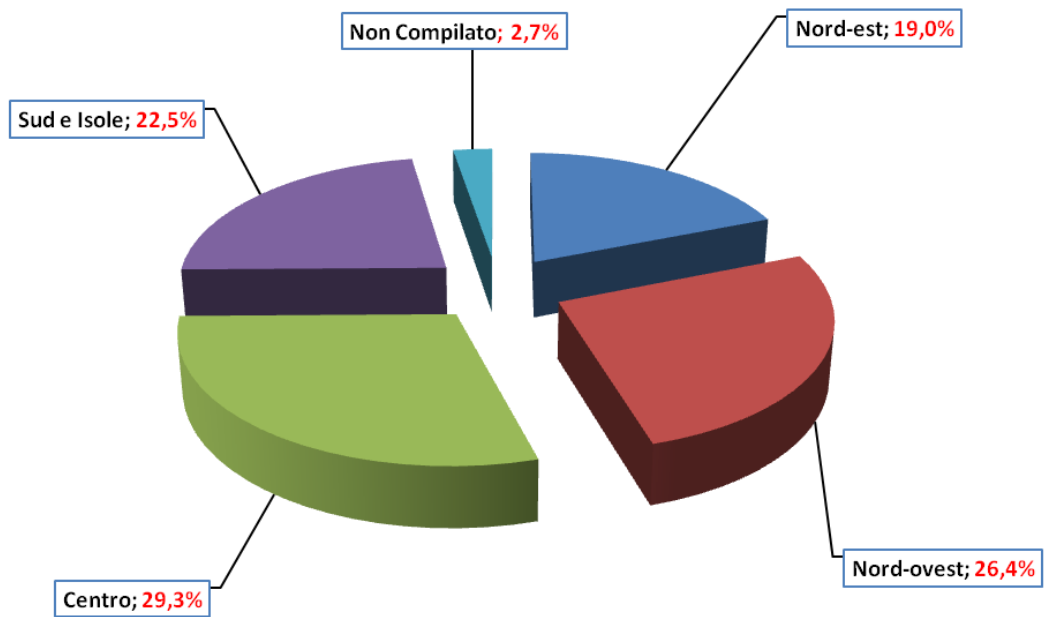
PROFILO RIASSUNTIVO DI CHI HA COMPILATO
Distribuzione per Fascie Addetti



La distribuzione per fasce di addetti di chi ha compilato, a parte la sottovalutazione delle classi dimensionali fino a 15 addetti, corrisponde sufficientemente alla distribuzione dell'intera popolazione lavorativa. Questa sottovalutazione era attesa nel momento in cui sono state utilizzate le mail dei registrati all'Archivio della Contrattazione di II° livello: infatti per tali fasce, non essendoci contrattazione significativa, la distribuzione fasce di addetti di chi ha compilato risente del basso grado di copertura della contrattazione.

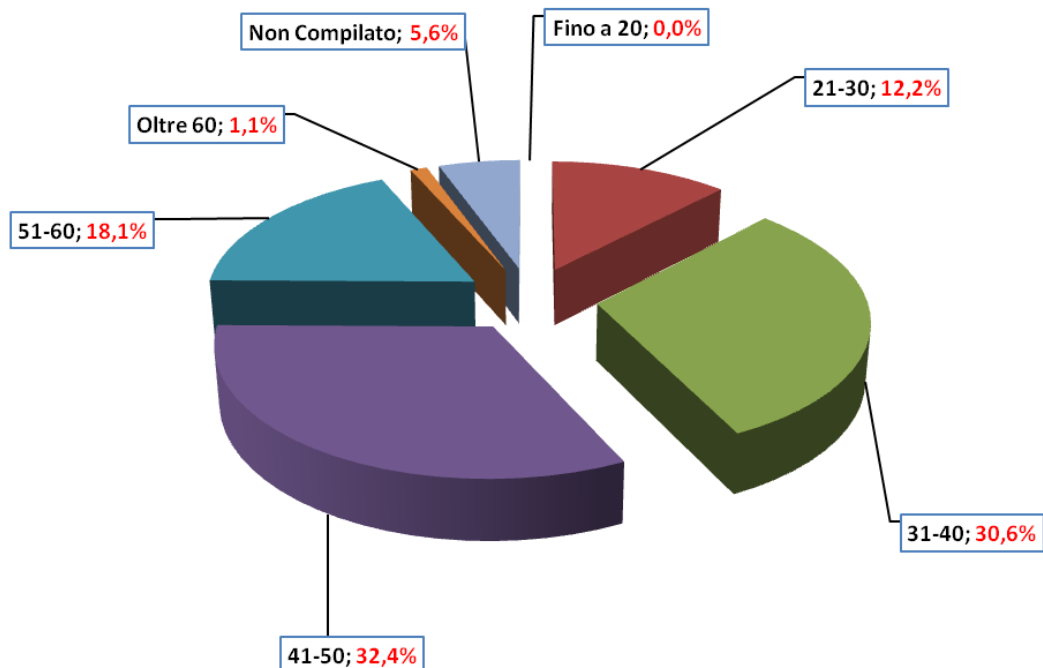
Possiamo invece ritenere per le altre fasce una sostanziale corrispondenza con la distribuzione generale degli addetti.

PROFILO RIASSUNTIVO DI CHI HA COMPILATO
Distribuzione per Area Geografica



La distribuzione geografica corrisponde alla distribuzione totale degli occupati con una leggera sopravvalutazione del centro ed una leggera sottovalutazione del nord ovest. (da dati ISTAT)

PROFILO RIASSUNTIVO DI CHI HA COMPILATO
Distribuzione per Fasce di età



Distribuzione degli occupati per fasce di età

Fasce di età	15-19	20-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre
% di occupati	1,0%	5,5%	10,2%	14,6%	31,8%	25,2%	10,3%	1,6%

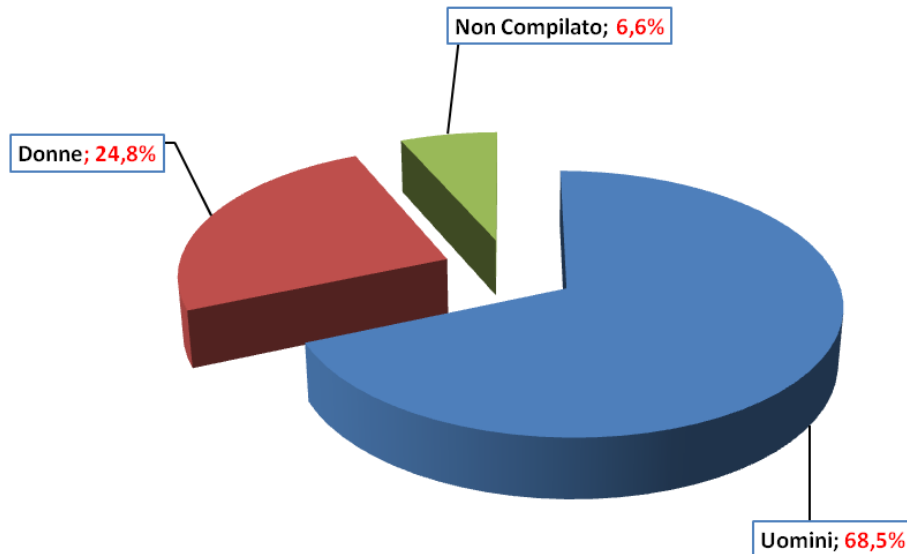
ISTAT – Annuario Statistico 2008

La distribuzione per fasce di età si presenta abbastanza coerente con la distribuzione degli occupati*.

Naturalmente, nel nostro caso, la fascia fino a 20 è vuota perché sono precari. Mentre quella da 21 a 30 è un poco più bassa per lo stesso motivo.

*NOTA – Basta fare una proporzione lineare per rendere comparabili le classi di età

PROFILO RIASSUNTIVO DI CHI HA COMPILATO
Distribuzione per Sesso



OCCUPATI PER SESSO - Anno 2007

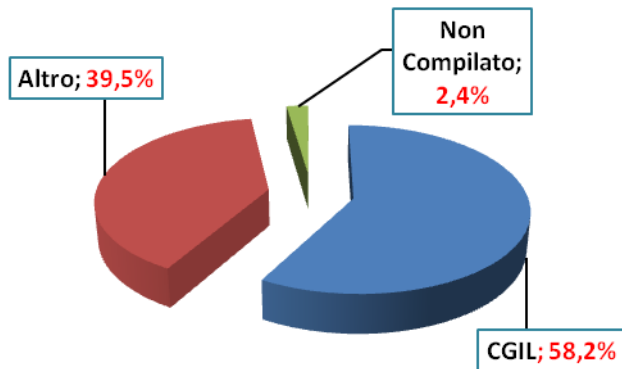
Maschi	14057	60,5%
Femmine	9165	39,5%
TOTALE	23222	100,0%

ISTAT - Annuario Statistico 2008

Sarebbe interessante avere un qualche riscontro per interpretare lo scostamento nella distribuzione per sesso di chi ha compilato il questionario rispetto a quella reale su tutti gli occupati. La prima ipotesi è che gran parte di coloro che non hanno risposto a questa domanda siano in prevalenza donne; questo porterebbe lo scarto a soli 10 punti.

La seconda riguarda l'uso del computer a casa ma soprattutto sul luogo di lavoro che rimanderebbe a livelli più bassi di mansioni che sono assegnati alle lavoratrici.

Rapporto col Sindacato Iscrizione alla CGIL



Come possiamo vedere dal grafico è aumentata, tra coloro che hanno compilato, la percentuale degli iscritti alla CGIL. Questo è abbastanza naturale dato che la CGIL è l'ente promotore del questionario. Poiché abbiamo escluso tutti i funzionari sindacali ciò non comporta particolari problemi

D – Rappresentatività dei questionari

D1 – Differenze di profilo tra mail inviate e questionari ricevuti

Una certa differenza tra i profili delle mail inviate e dei questionari ricevuti è evidente. Analizzando i due profili si vede come il profilo delle mail inviate sia in parte segnato dal fatto che si tratta dei registrati all'archivio della contrattazione di II° livello; in particolare la distribuzione per età è particolarmente segnata da questo fatto.

Il profilo dei questionari compilati corregge questo relativo squilibrio avvicinandosi di più ai dati generali di tutti i lavoratori.

D2 – Rappresentatività dei questionari compilati

Il profilo dei questionari compilati risulta essere sufficientemente rappresentativo per considerare affidabili gli andamenti di merito delle risposte. Gli scostamenti dalla totalità dei lavoratori risultano abbastanza secondari in assoluto ed, in particolare, per la materia soggetta ad interrogazione.

Naturalmente varia il dato dell'iscrizione alla CGIL per coloro che hanno risposto. La variazione è di una certa consistenza² ma inevitabile essendo la CGIL la proponente dell'indagine.

In ogni caso per addivenire ad un campione strettamente secondo regole statistiche oltre ad apportare nel futuro leggere modifiche alla platea dei consultati bisognerà ripetere la rilevazione anche su tendenze e fenomeni sufficientemente noti e vedere il livello di rilevazione del campione utilizzato³.

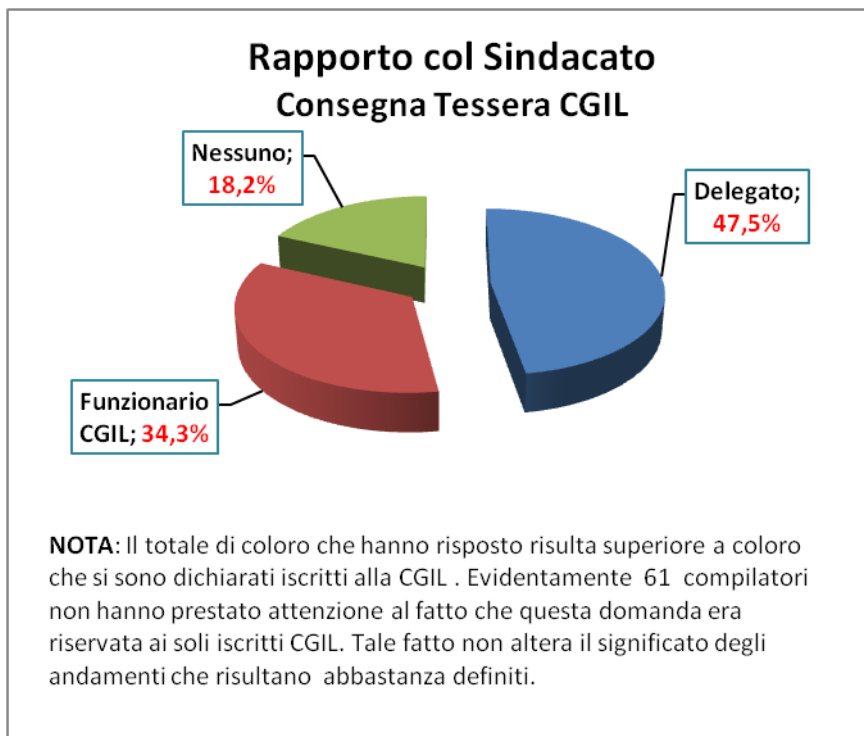
² NOTA – Una distribuzione 60 a 40 tra iscritti alla CGIL e NO non risulta preoccupante dal momento che abbiamo escluso dalle mail tutti i funzionari dell'organizzazione

³ NOTA – Solo rilevazioni ripetute possono permettere di affinare il campione; si tratta di una procedura abbastanza complessa che si potrebbe mettere in atto qualora si volesse ripetere questa modalità di rilevazione dell'opinione dei lavoratori

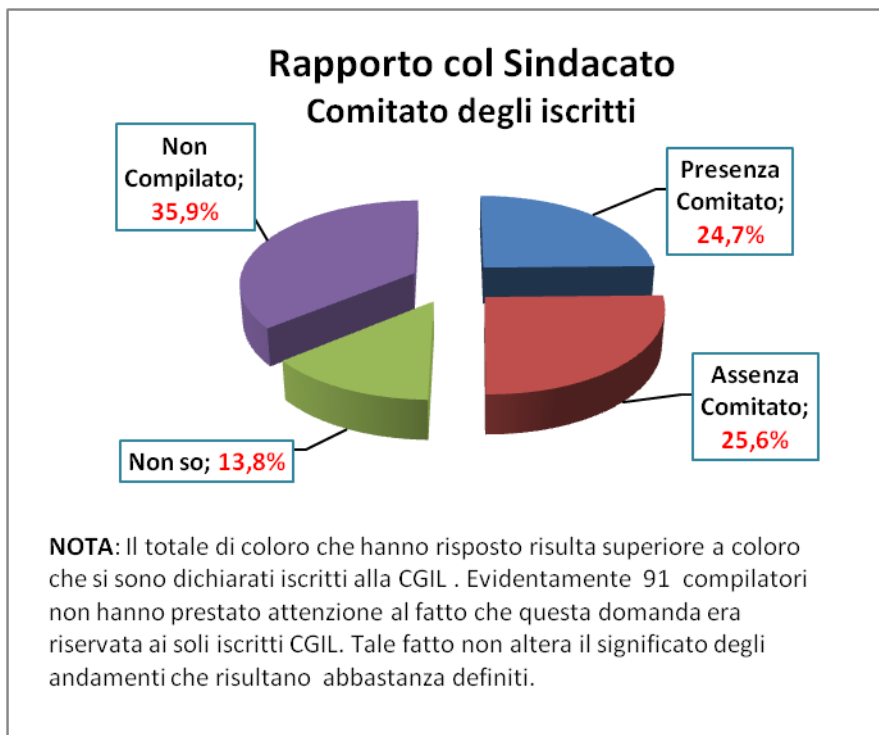
E - ANALISI DEI QUESTIONARI

Nel seguito una analisi generale dei dati facendo corrispondere un grafico ad ogni domanda.

E1 - Rapporto con il Sindacato

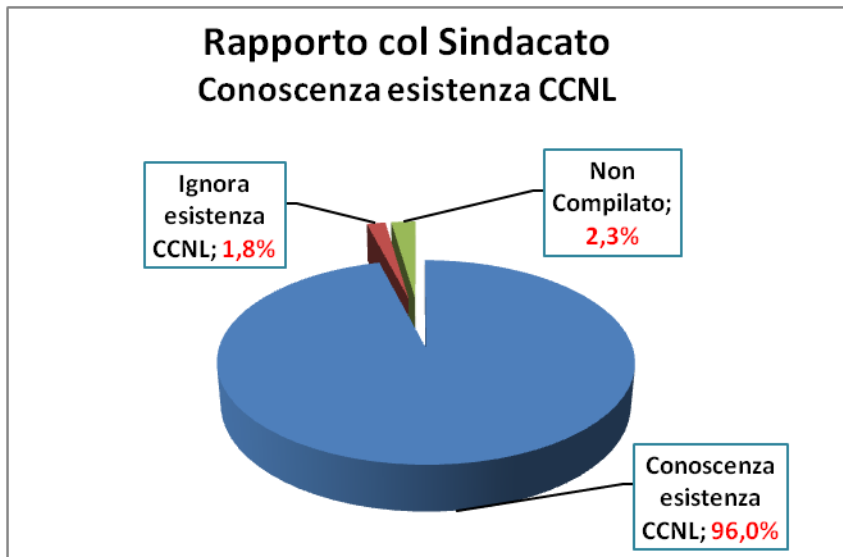


Va rilevato il 18,2% di iscritti alla CGIL ai quali non è stata consegnata la tessera.

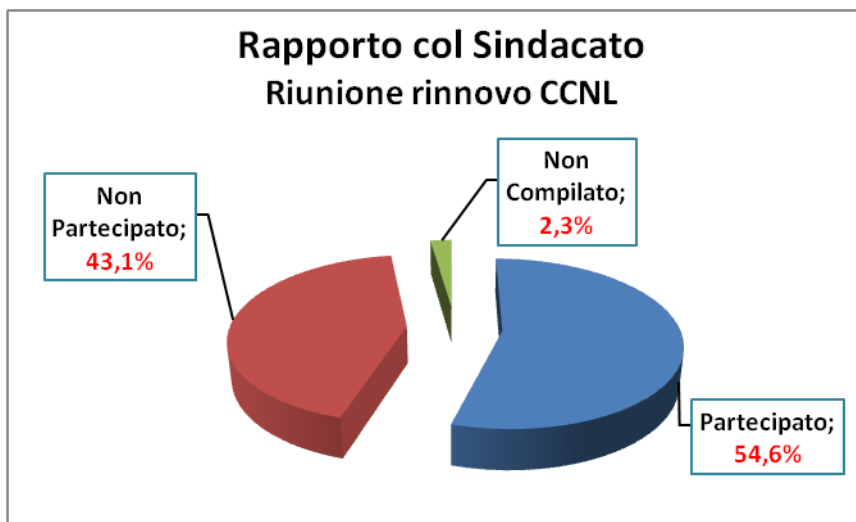


Emerge la scarsa funzione del Comitato degli iscritti alla CGIL. Non soltanto perché solo il 24,7% ne indica la presenza ed il 25,6% la assenza ma soprattutto per il 13,9% che dice di non sapere e per il 35,9% che non ha compilato. Si noti che la domanda era rivolta agli iscritti CGIL

E2 – CCNL

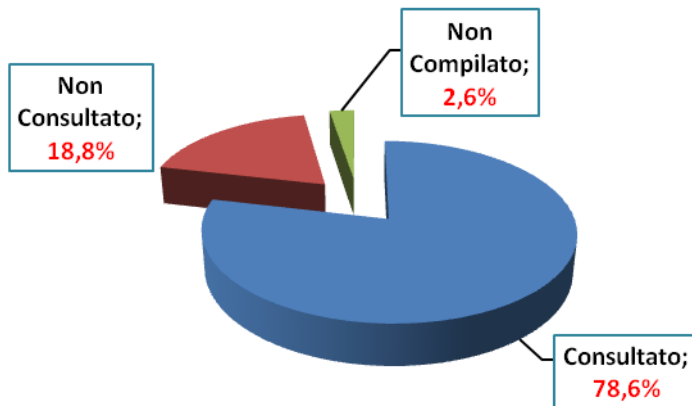


La quasi totalità dei consultati sa dell'esistenza del CCNL



Solo una risicata maggioranza ha partecipato ad una riunione sindacale per il rinnovo del CCNL

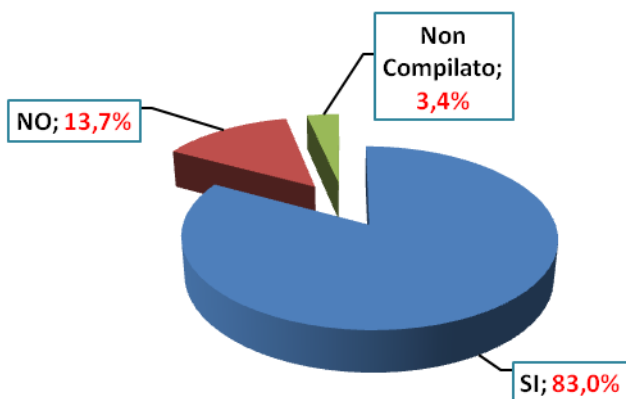
Rapporto col Sindacato consultazione del testo del CCNL



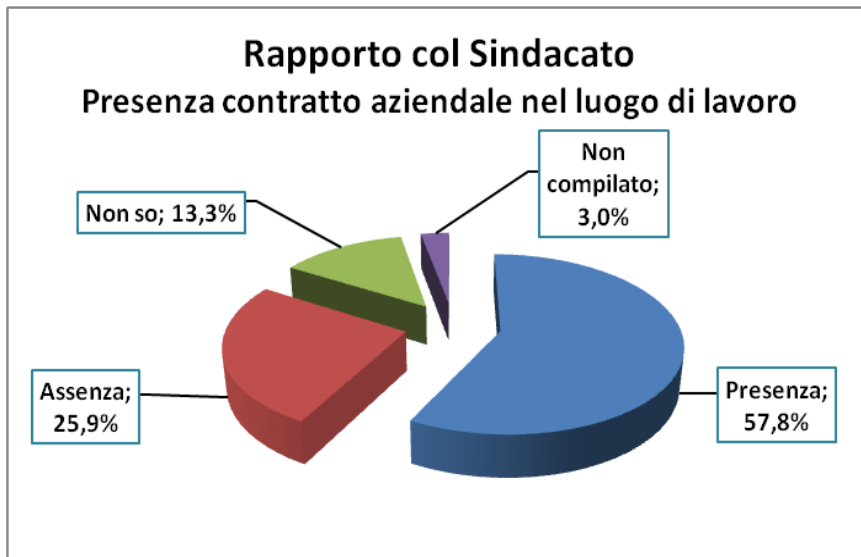
La stragrande maggioranza 78,6% ha consultato almeno una volta il testo del CCNL. Ciò indica una valutazione di importanza da parte dei lavoratori per il CCNL

E3 – Contratto Aziendale

Rapporto col Sindacato Conoscenza esistenza contratto aziendale



La stragrande maggioranza sa dell'esistenza del contratto aziendale

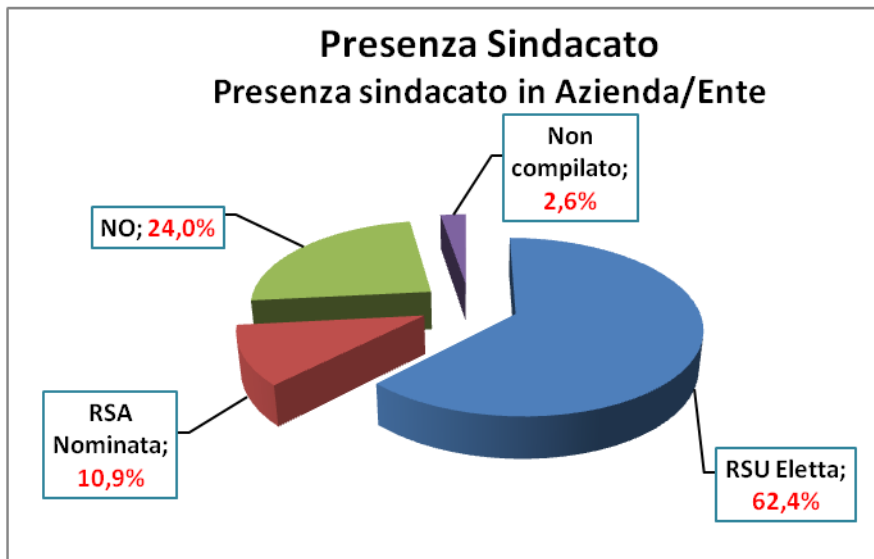


Il valore della presenza del contratto aziendale è sopravvalutata per il tipo di campione che abbiamo utilizzato il quale, come abbiamo visto nel grafico della distribuzione per dimensione aziendale, presenta un dimezzamento delle percentuali relativamente alle fasce fino a 15 addetti rispetto alla distribuzione del complesso dei lavoratori.

Un conto grossolano che qui non riporto conferma che il dato del 57% del grafico soprastante è coerente con lo squilibrio della popolazione che ha risposto. Il predetto conto grossolano conferma che operando una correzione statistica si perviene ad una conferma del dato generale del 35% del grado di copertura delle contrattazione da tutti riconosciuto affidabile.

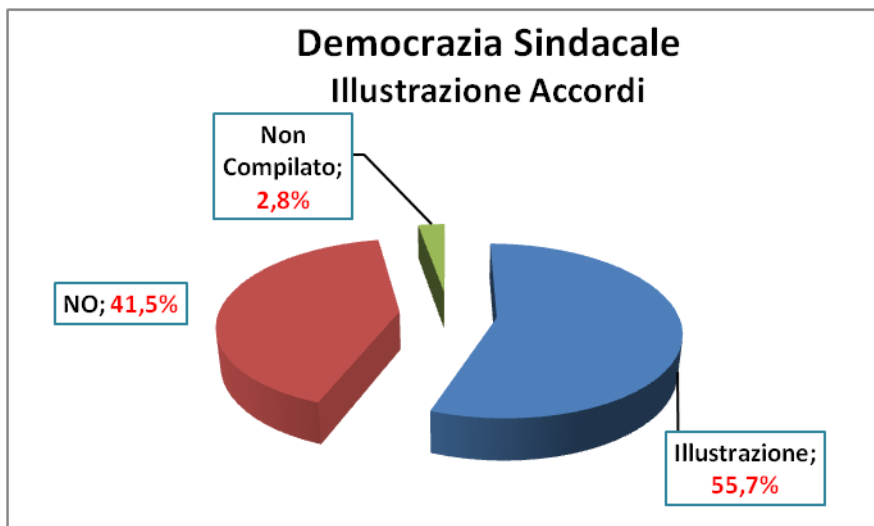
Questo fatto è una conferma “ad absurdum” della affidabilità generale degli andamenti individuati.

E4 – Presenza del sindacato



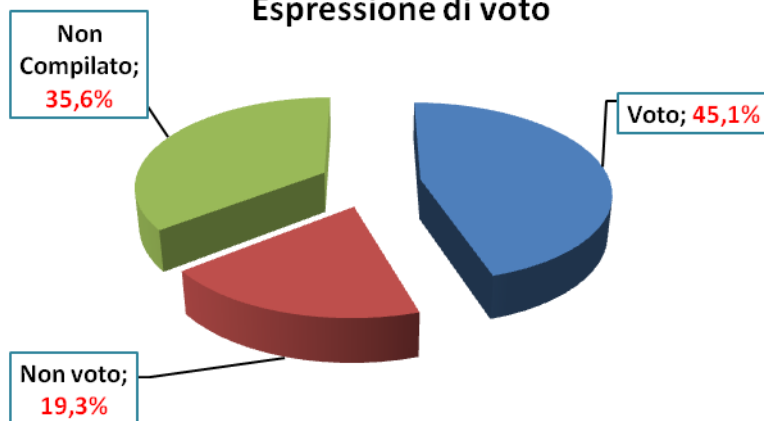
Il dato della presenza di una struttura sindacale nel 73,3% è confortante

E5 – Democrazia Sindacale



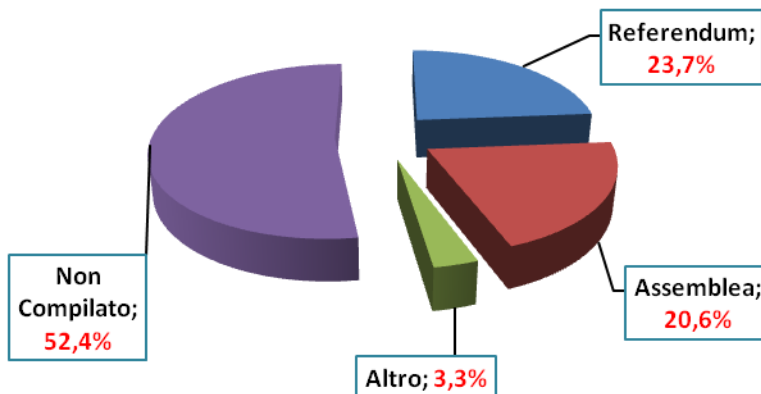
Si registra il dato preoccupante del 41,5% a cui non vengono illustrati gli accordi.

Democrazia Sindacale Espressione di voto



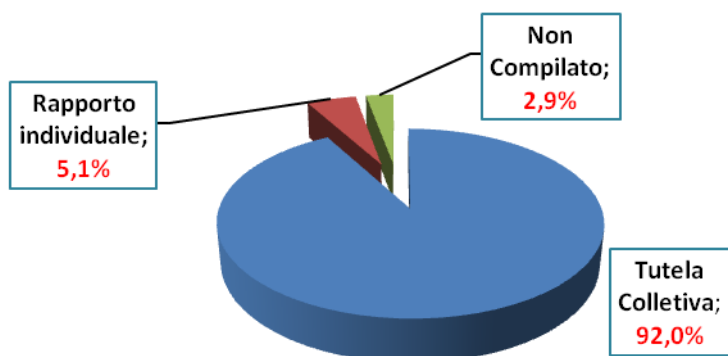
Solo il 45% dichiara di aver espresso un voto sugli accordi. L'alta percentuale, 35,6% che non ha compilato corrisponde a coloro per i quali non c'è stata illustrazione dell'accordo. Il 16,3% sono coloro che hanno avuto l'illustrazione dell'accordo a cui non ha corrisposto il voto

Democrazia Sindacale Modalità di voto



Il voto è stato espresso nella stessa quantità tramite Assemblea o Referendum. Chi non ha compilato, per la formulazione delle precedenti domande che sono sconcate, indica l'area complessiva del non voto che risulta essere maggioritaria

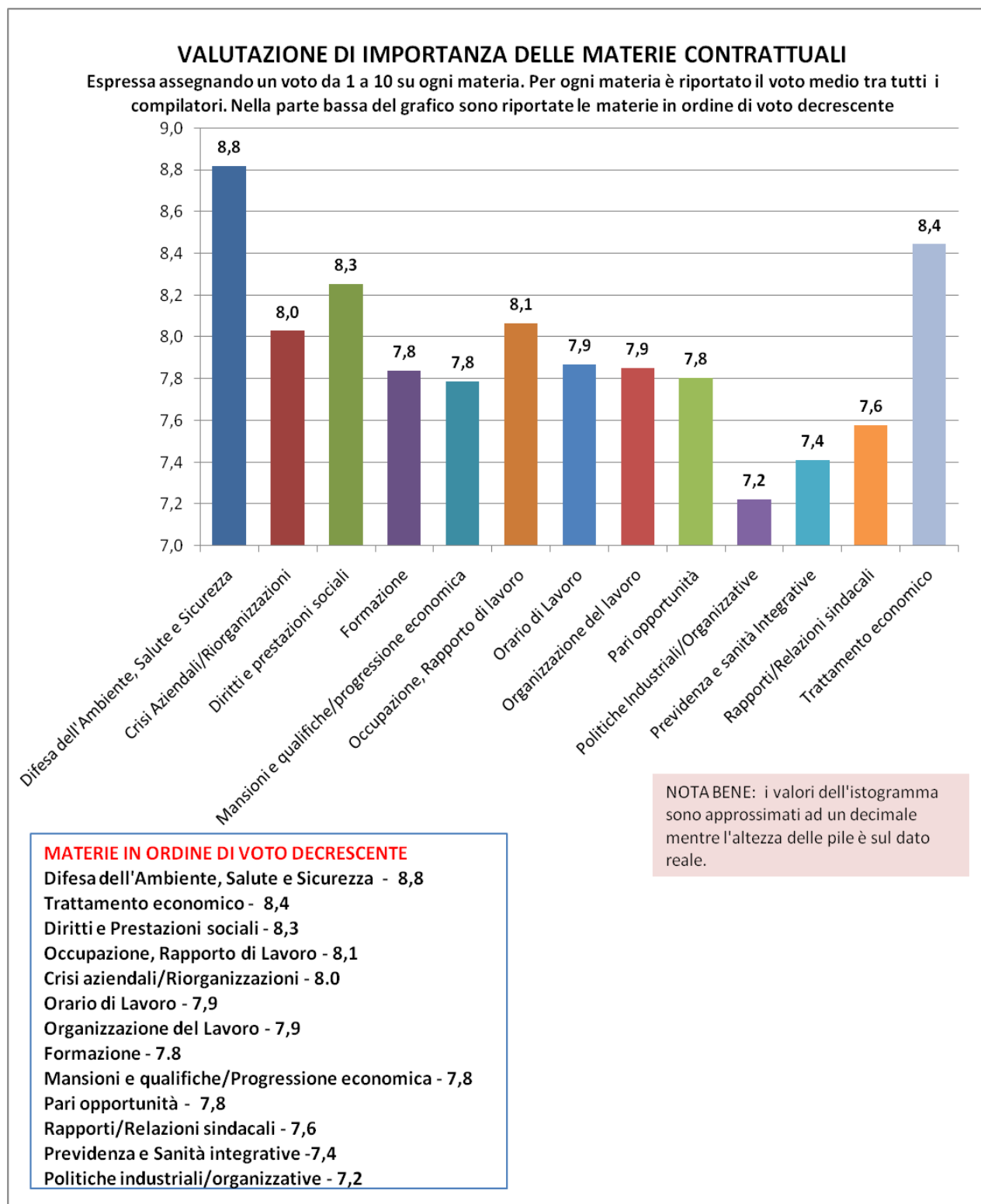
Democrazia Sindacale Tutela Collettiva



Nonostante la propaganda svolta a piene mani sulla individualizzazione dei lavoratori, il dato smentisce nettamente tutto ciò

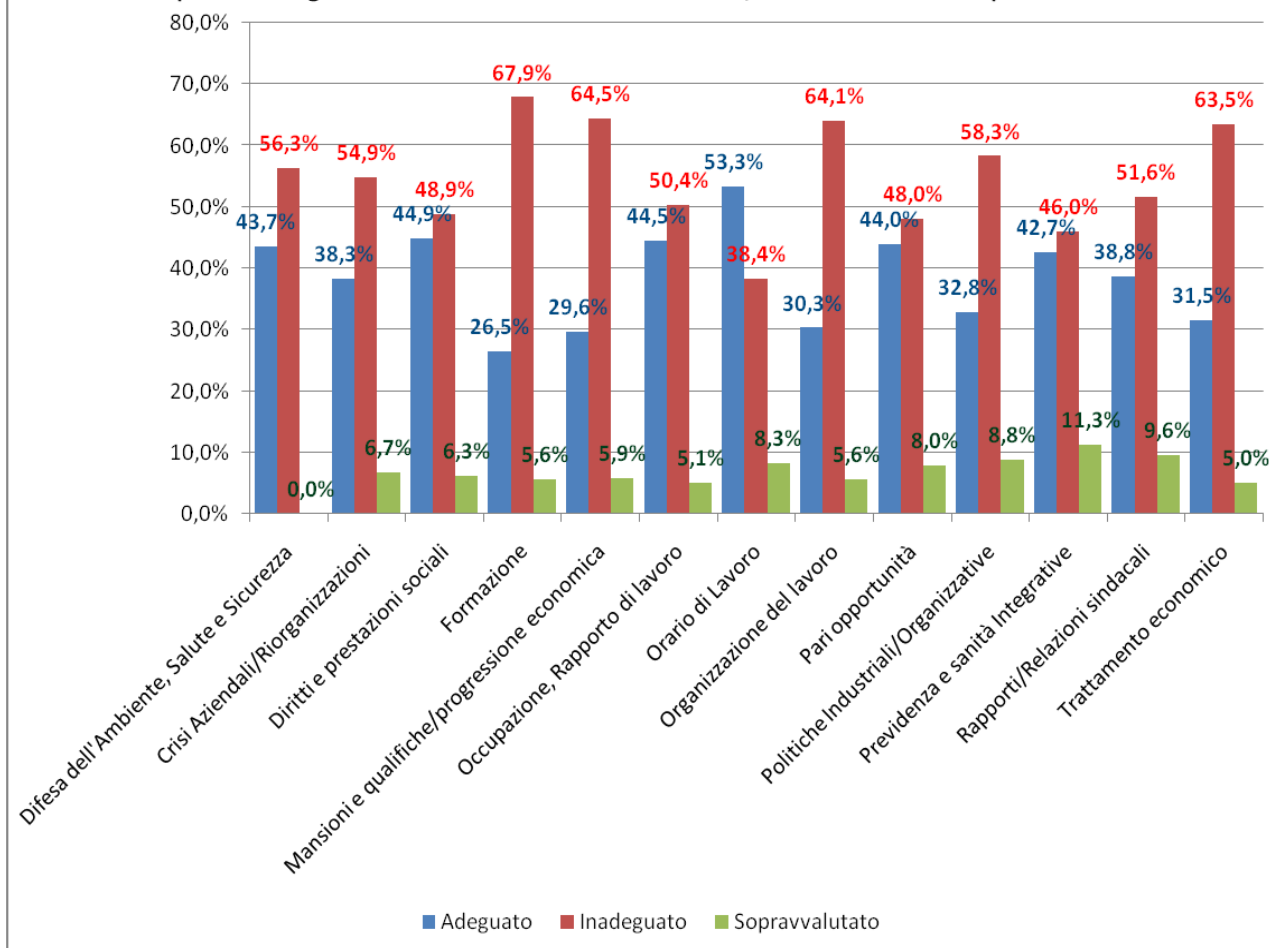
E6 - La Contrattazione

I grafici che presentiamo in questa sezione non necessitano in generale di altri commenti che quelli illustrativi degli andamenti presentati nei grafici. Rimandiamo al prossimo capitolo l'analisi comparata con i risultati dello studio sugli accordi di II° livello presentato dall'Osservatorio il 18 Marzo del 2008*. (vedi NOTA a piè di pagina successiva)



VALUTAZIONE DELL'AZIONE DEL SINDACATO SULLE MATERIE CONTRATTUALI

Espressa assegnando la valutazione di "sufficiente", "insufficiente" e "sopravalutata"



Il grafico mostra i valori percentuali delle tre alternative proposte per ogni argomento. Ciò che è interessante rilevare, più che i valori, sono le differenze tra i valori delle tre alternative e l'ordine del valore di queste differenze; per questo è stato realizzato il grafico successivo che mostra esclusivamente, per ogni materia, la differenza tra insufficiente e sufficiente.

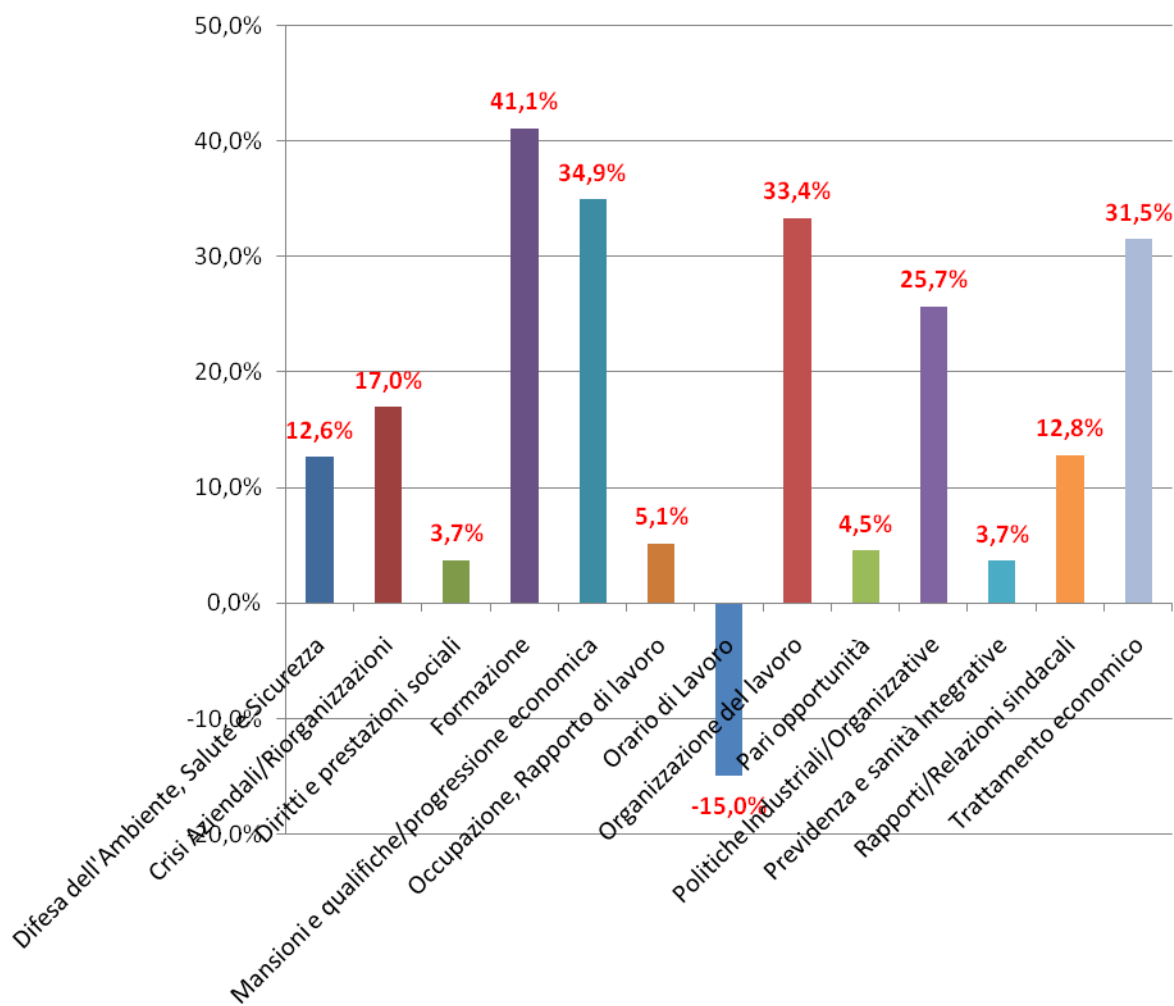
Va rilevato lo scarso peso delle valutazioni di "sopravalutato" nel senso di materia che ha, nel confronto con le altre, troppo peso nell'azione del sindacato. Possiamo però notare che sopra il 10% troviamo solo due materie "Previdenza e sanità integrative" e "relazioni sindacali"; non si tratta di fatti privi di un qualche significato relativo alla definizione di "integrative" nel contesto sociopolitico attuale e, per la seconda di un problema di cui parleremo più diffusamente nel prossimo capitolo di analisi comparata tra risultati dei questionari e il precedente studio sulla contrattazione di II° livello.

NOTA di pagina precedente: Per poter fare questa comparazione abbiamo utilizzato le stesse materie dei capitoli della classificazione degli accordi per le domande del questionario. Per il grafico della pagina precedente, cui si riferisce questa nota abbiamo utilizzato il voto medio per ogni materia.

NOTA di questa pagina: Nel grafico si mostra, per ogni materia, il numero complessivo di risposte alla domanda per ogni alternativa proposta (sufficiente, insufficiente e sopravalutato)

VALUTAZIONE DELL'AZIONE DEL SINDACATO SULLE MATERIE CONTRATTUALI

Differenza tra la valutazione "insufficiente" e "sufficiente"



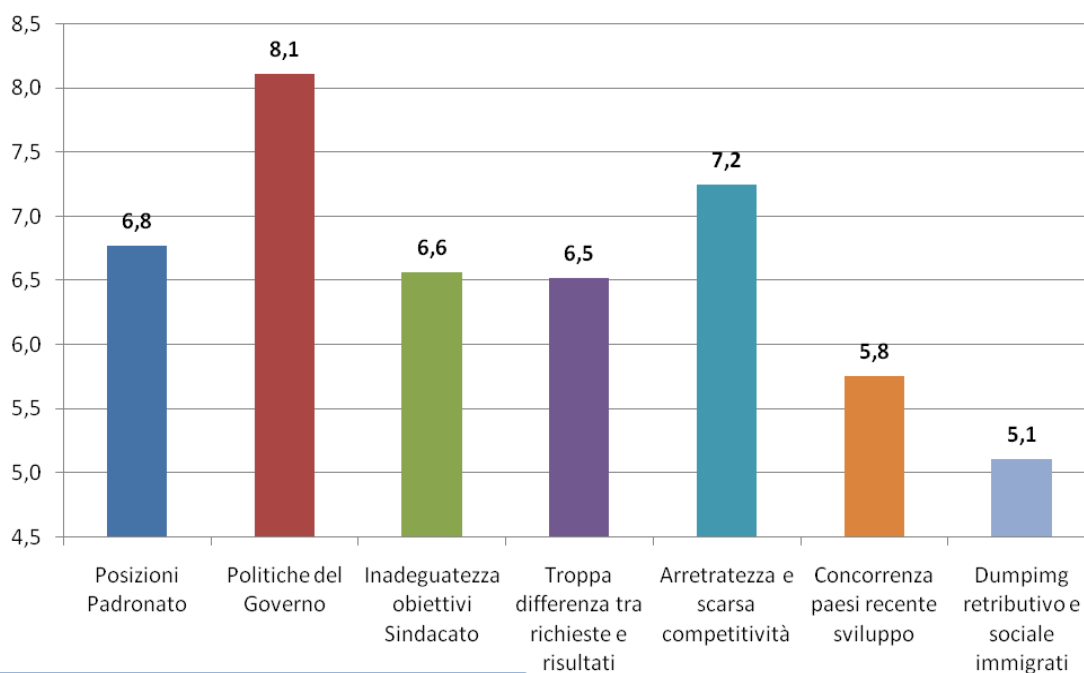
Differenze in ordine decrescente

Formazione	41,1%
Mansioni e qualifiche...	34,9%
Organizzazione del lavoro	33,4%
Trattamento economico	31,5%
Politiche industriali...	25,7%
Crisi aziendali.....	17,0%
Relazioni sindacali	12,8%
Ambiente, Salute e Sicur.	12,6%
Occupaz./ Rapp. Di Lav.	5,1%
Pari Opportunità	4,5%
Dirit. e Presta. Sociali	3,7%
Previd. E San. integrative	3,7%
Orario di Lavoro	-15,0%

Il grafico indica il gradimento dell'azione del sindacato sulle materie contrattuali (espresso come differenza tra insufficiente e sufficiente) che è cosa diversa dal voto di importanza assegnato a tali materie. Il massimo di gradimento è per l'orario di lavoro in cui la valutazione di sufficienza supera quella di insufficienza; mentre il minore gradimento lo hanno le materie in cima alla lista che sono quelle che incidono sulla condizione di lavoro. Più valutata positivamente è invece la azione del sindacato sugli aspetti sociali inerenti il lavoro.

VALUTAZIONE DEGLI OSTACOLI AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Espressa assegnando un voto da 1 a 10 su ogni argomento. Per ogni argomento è riportato il voto medio tra tutti i compilatori. Nella parte bassa del grafico sono riportati gli argomenti in ordine di voto decrescente



ARGOMENTI IN ORDINE DI VOTO DECRESCENTE

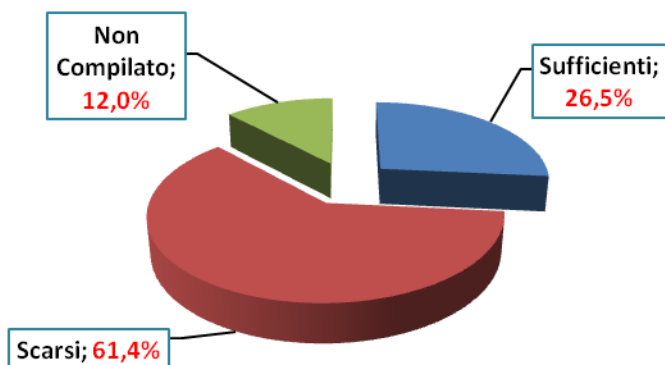
Politiche del Governo - 8,1
Arretratezza e scarsa competitività - 7,2
Posizioni del Padronato - 6,8
Inadeguatezza obiettivi Sindacato - 6,6
Troppa differenza tra richieste e risultati - 6,5
Concorrenza paesi recente sviluppo - 5,8
Dumping retributivo e sociale immigrati - 5,1

NOTA BENE: i valori dell'istogramma sono approssimati ad un decimale mentre l'altezza delle pile è sul dato reale.

Risulta confortante che le “politiche del Governo” siano indicate insieme alla “arretratezza e scarsa competitività” come l’ostacolo principale al miglioramento delle condizioni di lavoro. Subito dopo vengono le “posizioni del padronato” e, poco distante, la “inadeguatezza degli obiettivi del sindacato” e la difficoltà ad ottenere risultati adeguati rispetto alle richieste. I lavoratori non danno troppa importanza alla concorrenza dei paesi di recente sviluppo e, per ultimo ostacolo pongono gli immigrati con ciò sfatando tante sciocchezze sociologiche profuse da molti specialmente nel nord Italia.

Si potrebbe obiettare che questa classifica, ed in particolare il primo posto alle politiche del Governo, sia dovuta al fatto che essendo la CGIL la proponente del questionario abbiano risposto in particolare lavoratori orientati a sinistra. Una influenza in questa direzione c’è sicuramente probabilmente più di tipo sindacale che politico dovuta al fatto che la percentuale degli iscritti alla CGIL che ha risposto è abbastanza superiore a quella di coloro ai quali abbiamo inviato il questionario. Però c’è da considerare che si tratta del voto medio, che una lettura attenta dei commenti acclusi ci dice che una parte di questi sono elettori del centro destra e che essendo geograficamente equilibrata la diffusione delle risposte l’influenza, su questo argomento, della sigla del proponente il questionario non sia tale da distorcere considerevolmente la rappresentatività delle risposte a questa domanda. Si tratta comunque di un risultato non scontato, che ci dice di una tenuta dei lavoratori sulle questioni di fondo, che parla anche a noi sulle difficoltà e sulle carenze della nostra azione.

Risultati della contrattazione



Questa ultima domanda del questionario aggiunge molto poco in termini di conoscenza ma è la domanda test che si mette generalmente come controprova di attendibilità di chi compila .

E' evidente che se il trend delle risposte fosse risultato a percentuali rovesciate ci si sarebbe dovuti chiedere seriamente se l'intera indagine fosse attendibile.

E7 – Confronto tra i dati dell'archivio contrattazione ed i risultati del questionario

Si tratta ora di mettere a confronto i dati che il questionario ci fornisce, in particolare sull'argomento contrattazione con quanto rilevato nello studio del 2008 che analizzava i contenuti degli accordi

► La rilevanza degli argomenti contrattuali

Mettiamo per primo a confronto la tabella della rilevanza degli argomenti contrattuali con le percentuali di presenza degli stessi argomenti negli accordi.

QUESTIONARIO

MATERIE IN ORDINE DI VOTO DECRESCENTE	
Difesa dell'Ambiente, Salute e Sicurezza	8,8
Trattamento economico	8,4
Diritti e Prestazioni sociali	8,3
Occupazione, Rapporto di Lavoro	8,1
Crisi aziendali/Riorganizzazioni	8,0
Orario di Lavoro	7,9
Organizzazione del Lavoro	7,9
Formazione	7,8
Mansioni e qualifiche/Progr. economica	7,8
Pari opportunità	7,8
Rapporti/Relazioni sindacali	7,6
Previdenza e Sanità integrative	7,4
Politiche industriali/organizzative	7,2

ACCORDI

MATERIE IN ORDINE DI % DECRESCENTE	
Trattamento Economico	55,0%
Rapporti sindacali	45,8%
Orario di lavoro	29,2%
Difesa Ambiente, Salute e Sicurezza	16,6%
Mansioni e qualifiche/Progr. econo.	15,9%
Organizzazione del Lavoro	15,1%
Occupazione, Rapporto di Lavoro	14,6%
Formazione	13,1%
Diritti e Prestazioni sociali	12,4%
Politiche industriali/organizzative	9,2%
Crisi aziendali/Riorganizzazioni	5,9%
Previdenza e Sanità integrative	5,2%
Pari opportunità	3,4%

Le due classifiche differiscono, in generale, per una diversa priorità; se consideriamo le prime 6 materie del questionario e confrontiamo con quelle degli accordi vediamo che;

- Sale al primo posto Ambiente, Salute e Sicurezza

- Scende dal 2° all'11° posto Rapporti Sindacali. A questo proposito bisogna ricordare che nello studio sugli Accordi si era rilevato come preoccupante quel 45,8% di frequenza di questo argomento in quanto relativo ad una crescita eccessiva dei diritti delle organizzazioni rispetto ai diritti delle RSU e dei lavoratori.

- Sale dall'11° posto al 5° Crisi Aziendali/riorganizzazioni come effetto della attuale situazione di crisi economica.

Dobbiamo ricordarci che lo studio sugli accordi prendeva in considerazione il decennio 1996-2006 mentre il questionario fotografa la situazione attuale e, di conseguenza, è naturale che questo, in qualche modo, incide; eppure le questioni più evidenti ci dicono che c'è una sostanza non occasionale perché le due classifiche sono abbastanza differenti.

F – Allegati

QUESTIONARIO

PER RILEVARE L'OPINIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI SULLA
CONTRATTAZIONE E L'AZIONE SINDACALE SUL LUOGO DI LAVORO

➡ Istruzioni

A) Profilo del lavoratore

Posizione lavorativa

Settore Lavorativo

Posizione geografica luogo di lavoro

Età

Fascia addetti Azienda/Ente

Sesso

 M F

B) Rapporto con il Sindacato

Iscrizione al sindacato: CGIL Altro sindacato Non iscritto

Se iscritto CGIL, da chi è stata consegnata la tessera? Delegato RSU Funzionario CGIL Nessuno

Se iscritto CGIL, sai se nel tuo luogo di lavoro esiste il Comitato degli iscritti? SI NO NON SO

C) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)

Sei a conoscenza che esiste, per ogni categoria di lavoratori, un Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) che si applica a tutti i lavoratori di quel settore/comparto? SI NO

Hai partecipato a riunioni sindacali in occasione del suo rinnovo? SI NO

Hai avuto occasione di leggerne o consultarne il testo? SI NO

D) Contratto di Azienda/Ente

Sei a conoscenza che in molti luoghi di lavoro del pubblico e del privato può applicarsi, in aggiunta, uno specifico contratto integrativo stipulato in quella azienda o ente? SI NO

Nel tuo luogo di lavoro esiste un Contratto Aziendale? SI NO NON SO

E) Presenza del sindacato in Azienda/Ente

Nel tuo luogo di lavoro esiste una rappresentanza sindacale e di che tipo?

NO RSU eletta dai lavoratori Nominata dal sindacato

F) Democrazia Sindacale

Nel tuo luogo di lavoro, nel caso di rinnovo del CCNL, di accordo aziendale oppure di referendum generale di tutti i lavoratori come quello sull'accordo del 23 Luglio 2007, c'è stata una illustrazione dell'accordo ai lavoratori?

SI NO

Nel caso di SI, c'è stata una espressione di voto? SI NO

Nel caso di SI, come si è votato? referendum con urna e scheda in assemblea Altro

G) Tutela collettiva

Ritieni necessaria la tutela collettiva dei diritti e delle condizioni di lavoro?

SI NO (è meglio il rapporto individuale e diretto col datore di lavoro)

H) Valutazione soggettiva sulla importanza dei vari aspetti della condizione di lavoro

Puoi assegnare un voto di importanza da 1 a 10, secondo la tua opinione sui seguenti argomenti caratteristici della condizione di lavoro? (10 il massimo, 1 il minimo)

- Difesa dell'Ambiente, Salute e Sicurezza
- Crisi Aziendali/Riorganizzazioni
- Diritti e prestazioni sociali
- Formazione
- Mansioni e qualifiche/progressione economica
- Occupazione, Rapporto di lavoro
- Orario di Lavoro

- Organizzazione del lavoro
- Pari opportunità
- Politiche Industriali/Organizzative
- Previdenza e sanità Integrative
- Rapporti/Relazioni sindacali
- Trattamento economico

I) Valutazione dell'azione contrattuale del sindacato

Puoi ripetere la stessa operazione precedente dando una valutazione sull'azione del sindacato (per la conoscenza che ne hai dalla contrattazione svoltasi in azienda oppure secondo la tua opinione) **selezionando per ognuno degli stessi argomenti la valutazione di “adeguata”(a), “insufficiente”(i), “eccessiva rispetto al resto degli argomenti” (s).**

- | | a | i | s |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ➤ Difesa dell'Ambiente, Salute e Sicurezza | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ➤ Crisi Aziendali/Riorganizzazioni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ➤ Diritti e Prestazioni sociali | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ➤ Formazione | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ➤ Mansioni e qualifiche/progressione economica | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ➤ Occupazione, Rapporto di lavoro | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

- **Orario di lavoro**
- **Organizzazione del lavoro**
- **Pari opportunità**
- **Politiche industriali/organizzative**
- **Previdenza e Sanità integrativa**
- **Rapporti/relazioni sindacali**
- **Trattamento economico**

L) Valutazione degli ostacoli al miglioramento delle condizioni di lavoro

A questo punto, dopo avere risposto alle precedenti domande, potresti dare una valutazione sui risultati della contrattazione, tenendo conto sia dei problemi che hai come lavoratore sia della situazione economica, sociale e politica del paese? Sufficienti Scarsi

Dove ritieni risiedano i maggiori ostacoli al miglioramento della tua condizione lavorativa?
(Assegna un voto da 1 a 10)

- **Nelle posizioni del Padronato**
- **Nelle Politiche del Governo**
- **Nella non adeguatezza degli obiettivi che il Sindacato propone**
- **Nella troppa differenza tra le richieste sindacali ed i risultati raggiunti**

- Nella arretratezza e scarsa competitività del sistema produttivo ed economico del nostro paese
- Nella concorrenza dei paesi di recente sviluppo
- Nella presenza crescente di lavoratori immigrati che accettano qualsiasi condizione di lavoro e di retribuzione

M) Commenti

Se vuoi puoi aggiungere nel riquadro sotto delle tue ulteriori considerazioni sulle materie di questo questionario (max. 500 caratteri)

Invia Reimposta