

# Come resistere al declino. L'opzione dei servizi nei sindacati

*Paolo Feltrin, Sergio Maset*

## 1. Premessa

Si è ampiamente discusso del ruolo dei servizi intesi come incentivi selettivi alla sindacalizzazione (Romagnoli, 1980, e da ultimo, Carrieri, Persano, in questo numero). Prima osteggiate (anni settanta), poi sopportate (anni ottanta e novanta), oggi le attività di assistenza e servizio sono ampiamente legittimate all'interno dei sindacati, nonostante vengano ancora considerate con qualche imbarazzo e fastidio. La riflessione sul loro significato ha ripreso fiato negli ultimi anni: da un lato, vi è stato chi ha visto nell'ascesa dei servizi sindacali una risposta alle nuove domande sociali (Salvato, 2001, 2008); dall'altro lato, anche da parte di chi scrive, si è sottolineato come l'opzione dei servizi sia innanzitutto una strategia obbligata per resistere all'indebolimento dei sindacati nell'arena contrattuale, alla contrazione (e alla trasformazione) della base associativa (Feltrin, 2006, 2007), al rattappimento dell'azione sindacale di fronte alle sfide della globalizzazione (Baglioni, 2008).

A fine anni settanta, tra i lavoratori dipendenti, gli iscritti ai tre sindacati confederali raggiungono il massimo storico, con tassi di sindacalizzazione intorno al 49-50 per cento, e relativamente omogenei nelle diverse aree del paese. Da allora, nei trent'anni successivi, la composizione della membership ha significativamente cambiato i suoi tratti: le adesioni sono cresciute soprattutto grazie all'incremento del proselitismo tra i pensionati, nei settori del terziario e, più di recente, tra i lavoratori stranieri, mentre si è ridotta la componente tradizionale degli iscritti dipendenti del settore privato (calati di circa 1.500.000). Contestualmente, a partire dagli anni novanta, le tre principali confederazioni sindacali sembrano aver perseguito una strategia di compensa-

\* Paolo Feltrin è docente di Scienza politica nell'Università di Trieste.

Sergio Maset è direttore del Dipartimento Territorio e associazioni della Tolomeo Studi e Ricerche (Treviso).

zione attraverso l'ampliamento delle attività nei cosiddetti servizi sindacali, tra cui vanno citati in particolare i servizi fiscali (Feltrin, 2008, 2009).

Un dato assai significativo riguarda il confronto tra pratiche Caf e adesioni sindacali. Mentre inizialmente gli iscritti costituivano il bacino principale di riferimento nell'attività dei Caf sindacali, a partire dalla seconda metà degli anni novanta una parte crescente degli utenti dei servizi sindacali non è mai stata iscritta a un sindacato: un segnale evidente di una sorta di «autonomizzazione» del servizio fiscale, non più connesso alla – o veicolato dalla – rappresentanza. Di qui un ulteriore filone di dibattito, più interno alle organizzazioni sindacali, argomento tipico da «assemblee organizzative», sul governo, il controllo e l'integrazione dei servizi all'interno della governance dei sindacati.

## 2. La crescita dei servizi e il problema dell'integrazione

In Italia, la crescita dei servizi negli ultimi venti anni va ricondotta in primo luogo alla nascita dei Caf (Centri di assistenza fiscale) per i lavoratori e i dipendenti, una sorta di servizio di seconda generazione. I Caf hanno rappresentato dagli anni novanta in poi un'importante risorsa economica attraverso la quale i sindacati hanno consolidato la loro rete territoriale, rinforzandone l'ossatura, dotandola di strutture tecniche, di competenze, di immobili, di visibilità. Inoltre, i sindacati hanno contrastato per questa via il calo di entrate conseguente al declino del tesseramento dei lavoratori attivi. È già stato osservato (Feltrin, 2005) come il nuovo servizio non si sarebbe mai sviluppato senza una costante «facilitazione istituzionale» da parte dello Stato nei confronti delle associazioni di rappresentanza sindacali e datoriali, che ha dato in primo luogo la certezza di continuità alle attività di assistenza fiscale. Di conseguenza, sotto la spinta di una domanda certa e crescente, i sindacati hanno potuto attrezzarsi con strutture, sedi e competenze gestionali via via più complesse. Attualmente i Caf sindacali sono presenti con migliaia di sedi in tutto il territorio nazionale: basti sapere che, ad esempio, nel 2006 i Caf Cisl erano presenti con 769 sedi permanenti e 559 sedi stagionali. Le varie società di servizi sono vere e proprie aziende che impiegano stabilmente, nel complesso, migliaia di impiegati e tecnici. Ciò inevitabilmente ha posto in tensione la struttura delle professionalità e gli equilibri organizzativi e politici interni ai sindacati, richiedendo di definire una narrazione comples-

siva dell'azione sindacale entro la quale trovino spazio anche i servizi (Carrieri, Persano, in questo numero).

Dopo una prima fase eroica, in cui i Caf sindacali sono cresciuti ogni anno con tassi di variazione a due cifre per effetto di una continua espansione della domanda, a partire dal 2000 la crescita ha iniziato a rallentare e il continuo emergere di nuove associazioni ha portato i Caf sindacali a riflettere sulle caratteristiche distintive del loro servizio e sulla loro capacità di fare marketing. Via via che l'assistenza fiscale si qualificava come *commodity*, le quote di mercato si riducevano e i tassi di crescita si appiattivano, i Caf sindacali hanno iniziato a muoversi su più fronti:

- hanno perseguito una logica di miglioramento della qualità dei servizi e di promozione, aumentando l'accessibilità e la visibilità delle sedi, consolidando un'immagine di affidabilità, migliorando il rapporto con il cliente, investendo in particolare sulla formazione degli operatori;

- contestualmente, l'inevitabile tendenza alla contrazione della domanda e la forte stagionalità dell'attività fiscale, in un contesto di forti investimenti ed esposizione finanziaria in tecnostutture e capitale umano, ha spinto verso tentativi di ampliamento dei servizi secondo logiche di economie di scopo. Ora i Caf, oltre all'assistenza fiscale, si occupano di visure catastali, contratti di affitto, pratiche di successione, compilazione dei bollettini Ici, contratti per colf e badanti;

- analogamente sono iniziate esperienze di valorizzazione del capitale di vissuti e competenze nei confronti delle strutture sindacali, proponendosi come soggetto qualificato, per capacità tecniche e infrastrutture, a gestire grandi moli di dati;

- infine, ma non da ultimo, si sono cercate efficienze e sinergie con gli altri servizi nell'uso delle sedi, nella promozione, nella gestione del personale, nella formazione.

Le prime due «strategie» – ampiamente trattate in precedenza (Feltrin, Maset, 2007) – attengono per molti versi allo strumentario «aziendale». Nel corso degli anni, pur con le articolazioni e difformità tipiche delle organizzazioni a legame debole (Zan, 1992), sono state complessivamente recepite e diffusamente applicate. In relazione alle altre due strategie, va osservato come i sindacati si siano effettivamente interrogati su come conseguire una maggiore integrazione tra servizi e tra servizi e sindacato. Le strategie di integrazione finora sperimentate si sono tuttavia dimostrate di scarsa efficacia, non fosse altro perché si sono andate a scontrare con i dilemmi organizzati-

vi tipici delle associazioni di rappresentanza (Zan, 1992). Per cui non stupisce che i tentativi di integrazione tra strutture spesso si risolvano nella costituzione di strutture di coordinamento che si aggiungono e non sostituiscono le rispettive direzioni generali, senza dunque conseguire un governo realmente unitario dei servizi.

### 3. Fidelizzazione ai servizi e nuovi iscritti ai sindacati

Un passo avanti si può fare osservando che l'integrazione fa riferimento anche a una seconda dimensione analitica, altrettanto importante per i sindacati, relativa al rafforzamento del rapporto con l'iscritto e/o al potenziamento delle capacità di proselitismo. Ne discende l'interrogativo tante volte posto nei dibattiti interni alle organizzazioni sindacali: i servizi possono giocare un ruolo di intensificatore del rapporto tra iscritto e associazione? Si possono fare nuove iscrizioni sfruttando le occasioni di contatto con i lavoratori non iscritti?

Proviamo ad affrontare distintamente i due interrogativi. Il primo aspetto implica una valorizzazione dei servizi nella comunicazione dell'azione sindacale, e significa per i sindacalisti essere in grado di spendere nei confronti dei lavoratori competenze (informazioni) ulteriori rispetto a quelle direttamente riconducibili all'ambito contrattuale. In questo modo si rafforza contestualmente la promozione dei servizi nei luoghi di lavoro e tra gli iscritti, obiettivo tutt'altro che irrilevante se si considera che, nell'attuale fase di maturità di mercato dei Caf, il confronto competitivo tende a logorare i *competitor* senza portare a risultati apprezzabili in termini di crescita delle quote di mercato. Non risultano indagini sistematiche ed estese sul tasso di copertura degli iscritti, tuttavia una nostra stima porta a dire che tra il 25 e il 35 per cento degli iscritti non si rivolge al proprio sindacato bensì ad altri fornitori per i servizi di assistenza fiscale. Pur con le dovute cautele, si tratta di un indicatore di lassità della relazione associativa che meriterebbe di essere analizzato più approfonditamente.

Il secondo quesito riguarda la possibilità dei servizi di costituire un canale attraverso il quale intercettare lavoratori non ancora iscritti. Se è facile comprendere la ragione di tale indirizzo – i non iscritti costituiscono circa il 40 per cento dei clienti Caf – non si possono non considerare le difficoltà e i rischi intrinseci di un approccio di questo tipo. Il primo, più semplice e per

alcuni versi – come vedremo – superabile, è rappresentato dal fatto che gli operatori Caf, nel momento in cui svolgono la pratica di assistenza fiscale, devono rispondere a una logica di azione diversa, si potrebbe dire da «tempi e metodi» di erogazione di un servizio. Il secondo problema, più strutturale, riguarda invece la disponibilità di una «narrazione» dell'associazione sindacale funzionale a raccogliere consensi e adesioni tra coloro per i quali il contatto diretto con il sindacato nei luoghi di lavoro non è possibile o comunque non sufficiente. Si tratta di un problema, questo, ben noto e ampiamente trattato nella letteratura, che chiama in causa le trasformazioni dell'azione collettiva e le trasformazioni del mercato del lavoro giungendo, in una lettura sociologica, a parlare di «apatia» dei lavori post-fordisti.

In questo articolo non ci addentriamo ulteriormente su questo tema se non osservando come spesso, anche nell'utilizzo degli strumenti più moderni e flessibili, la comunicazione sindacale finisca per essere poco incisiva e soffra di una sorta di «egocentrismo cognitivo» che ne limita l'interlocuzione proprio nei confronti di quanti, operando in contesti non sindacalizzati, dovrebbero costituire il target di riferimento.

In una breve (e parziale) rassegna dei siti dei tre sindacati confederali e di alcuni sindacati stranieri, svolta nel 2007 (Feltrin, Maset, 2007), il dato che colpiva era, ad esempio, l'assenza di un esplicito invito all'iscrizione nelle home page dei siti italiani. In quella rassegna venivano anche valutati i contenuti del messaggio introduttivo con cui ciascun sindacato si presentava. Ne emergeva, nei tre sindacati italiani, la sostanziale assenza di richiami ai servizi alla persona rispetto agli obiettivi fondanti della rappresentanza generale. A tre anni da quella prima ricognizione va osservato che qualcosa è cambiato, ed è interessante rimarcare le differenze che emergono ora in particolare tra Cisl e Cgil.

Procediamo con ordine tenendo distinte le due dimensioni, ovvero l'utilizzo di internet come tramite con l'iscritto da un lato, i servizi come elemento caratterizzante dell'offerta associativa dall'altro. La presenza (o l'assenza) di un richiamo esplicito all'iscrizione nella home page può – con tutti i limiti del caso – essere considerato un indicatore di quanto sia maturata nel sindacato l'idea che internet possa essere un canale di comunicazione, di contatto e anche un mezzo di iscrizione. In relazione a questo punto, osserviamo che la Cgil sembra aver imboccato la strada per diventare un soggetto inter-attivo all'interno della rete (Cilona, 2008). Nella home page della Cgil è ora presente un messaggio esplicito di invito all'iscrizione, e all'interno

di questo è evidente il richiamo ai servizi individuali. Sempre dalla home page del sito Cgil, con un link ben visibile, è possibile accedere a un servizio di consulenza on line e all'interno dello stesso *form* di inserimento del quesito è possibile registrarsi alla newsletter del sistema servizi Cgil. Altrettanto evidente, poi, nel sito del sistema servizi Cgil, l'invito ad associarsi, anche attraverso un *form* per l'invio dei dati e la richiesta di essere contattati dalla Camera del lavoro. L'elemento più importante nella struttura del sito del sistema servizi Cgil è, tuttavia, il fatto di essere organizzato in funzione di domande specifiche e di indirizzare il «navigante» alla struttura che può rispondere una volta che il bisogno sia stato individuato.

Un analogo cambio di prospettiva, rispetto a quanto osservato nel 2007, non si rileva invece nel sito della Cisl. Non è infatti presente nella home page alcun messaggio esplicito all'iscrizione, invito invece riportato nei siti di alcune categorie, e il messaggio introduttivo di presentazione del sindacato risulta fortemente orientato agli addetti ai lavori, con una illustrazione «tecnica» sulle articolazioni interne della confederazione. In relazione poi alla sezione servizi, questi sono presentati dando priorità nella comunicazione alla struttura che li eroga e non alla domanda dell'utente. All'interno dei siti dei servizi Cisl non è presente un link per l'iscrizione alla Cisl. Per la Uil, l'invito all'iscrizione risulta ancor meno evidente e le informazioni sui servizi si risolvono in link verso i diversi siti. Si tratta di aspetti meno banali di quanto possano apparire. È evidente infatti che, se si vuole accettare l'idea che i clienti dei servizi definiscano una sorta di *constituency* lasca del sindacato e i servizi una possibile «porta di ingresso» o che, ancora, il web 2.0 possa rappresentare una rete di ricostituzione del legame lavoratore-sindacato, ciò presuppone che venga ricomposta l'articolazione verticale e territoriale dell'organizzazione, posticipandone l'illustrazione a un secondo livello di interazione. Ovvero, successivamente al venire in essere del contatto tra lavoratore e sindacato.

L'impressione che se ne ricava è che il sindacato, nel momento in cui si presenta, tende ad assumere una sorta di autoevidenza della sua missione e dell'organizzazione. E ciò rappresenta sicuramente un ostacolo a quanti, per le caratteristiche dei luoghi di lavoro, non hanno esperienze di contatto diretto con delegati e sindacalisti.

Sin qui si è parlato dei servizi facendo esclusivamente riferimento ai Caf. Tuttavia, se consideriamo i servizi sindacali come strumenti di tutela dei diritti del cittadino e di mediazione tra questo e la pubblica amministrazione,

i Caf non rappresentano certo il primo e nemmeno il più tipico ambito di mediazione svolto dalle associazioni di lavoratori. Quando negli anni novanta i Caf vennero istituiti, trovando poi nel 1998 un inquadramento normativo, i patronati rappresentavano già da 50 anni un riferimento consolidato per i lavoratori che dovevano relazionarsi con il sistema pubblico di previdenza per l'ottenimento di pensioni e indennità assicurative. Più recentemente, nel corso dell'ultimo decennio, i rilevanti flussi migratori hanno visto i patronati impegnati nello svolgimento delle pratiche di rinnovo dei visti di soggiorno (Bettella, 2008), definendo dunque un ambito ulteriore di mediazione. Un interessante campo di indagine potrebbe riguardare proprio il ruolo del sindacato nel processo di inserimento sociale degli immigrati, se si considera che dalle stime più recenti gli immigrati rappresentano oltre il 10 per cento degli iscritti in condizione attiva.

#### **4. Gli Istituti di patronato e i Centri di assistenza fiscale (Caf). Un'analisi quantitativa**

##### ***4.1. Gli Istituti di patronato***

Gli Istituti di patronato sono presenti sin dai primi del Novecento, svolgendo inizialmente attività di patrocinio dei lavoratori agricoli per ottenere il risarcimento del danno in caso di infortuni occorsi durante l'attività lavorativa. Con la Costituzione si sancisce il rifiuto di ogni forma di monopolio sul patrocinio dei lavoratori, in coerenza con il principio di libertà nell'organizzazione sindacale, e viene esteso l'ambito di azione a tutte le attività di assistenza e tutela dei lavoratori per il conseguimento delle prestazioni di qualsiasi genere previste da legge, statuti e contratti regolanti la previdenza e la quiescenza, ma anche la rappresentanza dei lavoratori davanti agli organi di liquidazione di prestazioni o a collegi di conciliazione (d.lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804). Nel 2000, una sentenza della Corte costituzionale colloca l'attività degli Istituti di patronato entro un ambito di cura degli interessi generali, giustificandone così il sistema pubblico di finanziamento. Sempre nel 2000 viene riconosciuto che i patronati svolgono una funzione di segretariato sociale, facilitando l'accesso individuale ai diritti garantiti dallo Stato, di informazione, orientamento e consulenza rispetto alla materia previdenziale e i servizi sociali. Nel 2001, infine, i patronati vengono definiti «persone giuridiche di diritto privato che svolgono un servizio di pubblica utilità». Pos-

sono essere soggetti promotori di patronati le confederazioni e le associazioni nazionali di lavoratori che siano operative in modo continuativo da almeno tre anni. Dal 2008 i patronati possono svolgere attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Analizzando per brevità i primi quattro più grandi patronati – i tre sindacati confederali e le Acli – essi risultano organizzati nei tre livelli nazionale, regionale e provinciale, e articolati poi in un numero consistente di sedi zonali (456 Acli, 645 Inas, 893 Inca), cui si aggiunge una rete ancor più fitta di recapiti. I principali patronati sono presenti, inoltre, con sedi estere nei paesi con maggiore presenza di emigrati italiani.

I patronati forniscono assistenza per diversi tipi di pratiche e una loro analisi meriterebbe un ulteriore approfondimento rispetto a quanto qui svolto. Solo considerando le pratiche attivate nei confronti dell'Inps, oltre alle domande di pensioni di anzianità e vecchiaia, vi sono infatti le domande di assegni di invalidità e loro revisioni, di pensione di inabilità, di pensione ai superstiti, sociale e le ricostituzioni. Di queste attività non viene tenuto conto nella presente analisi. Le pratiche per l'ottenimento della pensione costituiscono circa il 40 per cento delle pratiche, anche se, trattandosi di pratiche di diversa complessità, risulta non del tutto corretto fare riferimento a un unico totale. Per questa analisi sono state selezionate le pratiche che potevano essere più propriamente intese come pratiche pro capite, al fine di calcolare un indicatore di peso di ciascun patronato. La scelta è caduta sulle domande di ottenimento delle pensioni di anzianità e di vecchiaia.

Molto brevemente, la pensione di anzianità è una pensione che si può ottenere prima di aver compiuto l'età prevista per la pensione di vecchiaia. Per il periodo 2009-2010 i requisiti sono 59 anni di età e 95 anni come somma di età e contributi (60 e 96 per i lavoratori autonomi). La pensione di vecchiaia si può richiedere invece quando si verificano tre condizioni essenziali: età (65 anni per gli uomini, 60 per le donne), contribuzione minima (20 anni) e cessazione del rapporto di lavoro. Il terzo requisito non è richiesto per i lavoratori autonomi, i quali possono chiedere la pensione e continuare la loro attività<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> L'indagine da cui sono tratti i dati è relativa a sette anni, dal 2002 al 2008. La base dati è quella denominata Onda-Inps, la quale riporta il totale delle pratiche accolte dall'Inps articolate per Istituto di patronato.



#### **4.2. I Centri di assistenza fiscale (Caf)**

I Caf per lavoratori dipendenti e pensionati vengono istituiti nel 1991 con la legge 413 per svolgere l'attività di assistenza fiscale in affiancamento ai sostituti di imposta. Successivamente il d.lgs. 490/1998 all'art. 34 stabilisce che i Caf per dipendenti e pensionati possono prestare assistenza fiscale nei confronti dei contribuenti non titolari di redditi da lavoro autonomo e d'impresa<sup>2</sup>. La principale attività svolta dai Caf è la dichiarazione dei redditi con il modello 730. Presso i Caf è possibile ricevere assistenza anche per la dichiarazione dei redditi con modello Unico. Inoltre provvedono a rilasciare altre dichiarazioni reddituali quali Isee (indicatore della situazione economica), Red e a fornire assistenza nelle pratiche di successione. Nel corso degli anni diversi Caf hanno ampliato l'offerta ad altri servizi in qualche modo riconducibili al raggio di azione delle loro competenze. Ad esempio, i Caf di Cisl e Uil forniscono visure catastali degli immobili; i Caf Acli forniscono assistenza nella compilazione del bonus energia e alla stesura di contratti di locazione.

#### **4.3. L'evoluzione dei due mercati**

Considerando i Caf e i patronati dal punto di vista dei soggetti operanti sul mercato emergono sostanziali differenze. La più rilevante riguarda il numero di attori presenti. Basti considerare che nel 2008 risultavano aver operato nei confronti dell'Inps 27 patronati, a fronte di ben 58 Caf accreditati presso l'Agenzia delle entrate. Una seconda distinzione riguarda la tipologia di soggetti. A tal proposito è utile riferirsi a una classificazione dei Caf sviluppata in precedenza (Feltrin, Maset, 2007) e applicare la stessa classificazione anche ai patronati. Tale classificazione si basa sulle caratteristiche dell'associazione di riferimento di ciascun Caf e consente di ricondurre l'insieme delle sigle a nove macro categorie. Sono state attribuite alla sigla «professionisti» le associazioni riconducibili a professionisti iscritti all'albo dei dottori commercialisti, ragionieri commercialisti e consulenti del lavoro, con l'aggiunta di alcune sigle Caf che, pur riferendosi ad associazioni datoriali, si configurano prevalentemente come studi di professionisti. Nelle associazioni datoriali sono confluite tutte le sigle Caf per dipendenti e pensionati riferibili a organizzazioni datoriali o autonome a loro volta distinte in associazioni di agricoltori, di artigiani, del commercio e dell'industria. Nella categoria «sin-

<sup>2</sup> Per una trattazione più approfondita, vedi Feltrin, Maset, 2007.

dacati autonomi» sono stati ricondotti i Caf di associazioni sindacali di lavoratori dipendenti e pensionati, per le quali è stato possibile ricostruire un profilo sindacale definito entro il quale l'attività del Caf si pone come servizio aggiuntivo, altro rispetto alla prevalente funzione di rappresentanza. Nella categoria «associazioni di lavoratori» sono state ricondotte tutte le sigle appartenenti ad associazioni per le quali l'attività di erogazione di servizi di assistenza fiscale è risultata prevalente rispetto alle – spesso poco definite – funzioni sindacali. Sono state raggruppate insieme le due principali associazioni cattoliche Acli e Mcl. Infine, si è dovuto procedere alla creazione di una categoria residuale nella quale sono confluite alcune sigle, per le quali non è stato possibile ricostruire un profilo definito (Tab. 1).

Un ulteriore elemento da mettere in rilievo, oltre al diverso numero complessivo di sigle operanti nei due servizi, consiste nel fatto che il numero di Caf riconducibili a sigle sindacali autonome e ad associazioni di lavoratori è doppio rispetto ai patronati.

Passiamo ora ai dati. L'andamento complessivo delle domande di pensionamento nel periodo considerato risulta fortemente variabile. Non è obiettivo di questa indagine l'analisi degli effetti delle riforme introdotte nel corso del periodo, tuttavia, per circoscrivere e contestualizzare tale andamento, sono state considerate brevemente alcune delle principali novità introdotte durante gli anni.

Sino al 2004 il numero di pensioni di anzianità e vecchiaia è grosso modo simile e con andamento crescente, da 200 mila a circa 240 mila. Nel corso del 2005 si osserva una brusca diminuzione delle pensioni di anzianità, mentre le pensioni di vecchiaia proseguono lungo tutto il periodo considerato secondo un andamento congruente con l'andamento della popolazione anziana. Tale brusca caduta compare contestualmente all'introduzione del *superbonus*. Introdotto con la riforma Maroni del 2004, esso prevede da subito un incentivo al posticipo della pensione di anzianità. Possono chiedere il *superbonus* i lavoratori del settore privato che hanno già maturato o che matureranno i requisiti per la pensione di anzianità entro il 31 dicembre 2007. Le domande presentate entro il 31 dicembre 2005 (comprensive anche delle richieste effettuate nel corso del 2004) all'Inps per il *superbonus* sono state oltre 59 mila, di cui circa 47 mila accolte. Dopo l'effetto iniziale il numero di pensioni di anzianità è ripreso ad aumentare, pur mantenendosi inferiore alla quota del 2004, anche nel 2006 e nel 2007. Nel 2008 il numero di pratiche di pensione d'anzianità registra una

forte crescita, in parte riconducibile al venir meno del *superbonus*, in parte, ragionevolmente, per effetto della riforma Prodi del 2007 che introduce per il 2009 l'abolizione del divieto di cumulo tra reddito da pensione e reddito da lavoro (Fig. 1).

Nel corso del tempo il ricorso ai patronati è aumentato per le pensioni di anzianità, mentre è diminuito per le pensioni di vecchiaia. Si tratta peraltro di variazioni di modesta entità. Grosso modo il ricorso al patronato incide per l'80 per cento delle domande di pensione. Più rilevanti sono le variazioni territoriali: si ricorre ai patronati per circa il 90 per cento delle domande nel Nord-Est e nella zona «rossa», mentre il valore scende al 70 per cento nel Centro Italia. In relazione al totale delle pratiche di pensione di vecchiaia patrocinate e non, la quota di mercato dei tre sindacati confederali è circa il 40 per cento, oscillando nel periodo tra il 38 e il 42. Per le pensioni di anzianità la quota è leggermente superiore, variando tra il 45 e il 48 per cento, con esclusione di 2005 e 2007 quando scende al 41 (Tab. 2).

In sintesi, dunque, possono essere individuati due periodi. Prima del 2005 si registra una ripartizione grosso modo stabile nel tempo tra pensioni di anzianità e vecchiaia e tra patronati dei sindacati confederali, altri patronati e pratiche non patrocinate. Nel 2005 diminuisce in misura più che proporzionale il numero di pratiche di anzianità dei sindacati confederali, che registrano una diminuzione anche delle pensioni di vecchiaia: i loro utenti tipici sembrerebbero aver utilizzato il *superbonus* in misura maggiore rispetto a quelli di altri patronati; a differenza di altri c'è stato un rallentamento delle pensioni di anzianità nel 2007 e un forte incremento nel 2008, all'avvicinarsi degli effetti della riforma Prodi. Ciò premesso, nel proseguo dell'analisi vengono utilizzate indistintamente le pensioni di anzianità e vecchiaia, sommate in un unico indicatore di attività, escludendo dal calcolo delle quote di mercato le pratiche non patrocinate.

Il primo dato che emerge dall'analisi dell'attività dei patronati è la sostanziale stabilità del mercato in termini di peso dei diversi soggetti. Le variazioni più rilevanti nelle quote relative sono infatti riconducibili alle fluttuazioni, sopra ricordate, del 2005 e del 2007. Più di altri, infatti, i tre sindacati confederali hanno visto ridurre – o ridotto consapevolmente in una logica di consulenza al lavoratore pensionando – il numero di pratiche per effetto del *superbonus* nel 2005. Nel 2007 vi è stata poi un'ulteriore contrazione più marcata nei sindacati confederali e autonomi. Co-

me tendenza generale sull'intero periodo emerge un aumento della quota di pratiche dei patronati delle associazioni datoriali e delle associazioni cattoliche e una contrazione della quota dei sindacati confederali (Fig. 2).

Le pratiche risultano così ripartite: circa il 50 per cento viene svolto dai tre sindacati confederali, il 30 da associazioni datoriali e il 16 dalle Acli. Il restante 4 per cento è ripartito tra sindacati autonomi e associazioni di lavoratori. Il confronto per macro aree<sup>3</sup> restituisce un quadro leggermente più articolato. Il dato più evidente è la rilevanza del peso delle Acli e, secondariamente, della Cisl nel Nord-Ovest e nel Nord-Est. Nella zona «rossa» si amplia considerevolmente la forbice tra Cisl e Cgil, ovviamente a vantaggio di quest'ultima, diminuisce il peso delle Acli, mentre aumenta la quota delle associazioni artigiane. Nel Centro e nel Sud cresce considerevolmente il peso della Uil, dei sindacati autonomi e, nel Sud, anche delle associazioni di lavoratori; inoltre, nel Centro e nel Sud il peso delle associazioni di agricoltori risulta doppio rispetto alle regioni del Nord, arrivando al 20 per cento delle pratiche patrocinate (Tabb. 3 e 4).

#### *4.4. L'attività 730 dei Caf*

L'attività 730 svolta dai Caf è cresciuta fortemente nel corso degli anni e, seppur con tassi di crescita via via decrescenti, è proseguita ininterrottamente sino al 2005, riprendendo poi successivamente. Come si osserva, la crescita è avvenuta attraverso un ricorso al modello 730 da parte di quote via via maggiori della popolazione. Un primo arresto della tendenza si è registrato nel 2006, per effetto di un irrigidimento dei criteri di inclusione nell'assistenza fiscale. Successivamente l'incidenza di ricorso al modello 730 è aumentata nuovamente, in particolare nell'ultimo anno considerato. Nel 2008 le dichiarazioni 730 hanno superato i 15 milioni, con un aumento di circa un milione rispetto al 2007 (Fig. 3).

I tre sindacati confederali, che nel 2000 detenevano il 52 per cento del mercato, hanno perso progressivamente peso, arrivando nel 2008 a meno del 43 per cento. Una dinamica analoga ha riguardato le Acli, passate dal 10 all'8,6 per cento. In calo anche il peso relativo delle associazioni datoriali, an-

<sup>3</sup> Nord-Ovest: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria; Nord-Est: Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia; zona «rossa»: Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche; Centro: Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna; Sud: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia.

che se in questo caso il risultato complessivo è in realtà determinato interamente dal calo dei Caf agricoltura e industria, mentre quelli di artigianato e commercio mantengono o accrescono (artigiani) il loro peso. Ad aver intercettato in massima misura la crescita della domanda sono stati i Caf costituiti da dottori commercialisti e dai sindacati autonomi, aumentati ciascuno di oltre un milione di pratiche.

In termini di articolazione territoriale del mercato, le differenze tra i sindacati confederali sono generalmente in linea con le differenze in termini di loro peso relativo nella sindacalizzazione, pur con alcune differenze sostanziali. Infatti nelle regioni del Nord-Est e del Nord-Ovest le quota di mercato di Cisl e Cgil si equivalgono, attestandosi entrambe intorno al 20 per cento in entrambe le aree.

Rilevante nel Nord Italia la quota di mercato delle Acli, qui doppia rispetto al resto del paese. La zona «rossa» vede la netta prevalenza della Cgil (quasi doppia rispetto a Cisl) e una quota importante delle associazioni artigiane, con percentuale doppia rispetto al Nord. Nelle regioni del Centro e del Sud la quota di mercato di Cgil e Cisl risulta nettamente inferiore e il dato complessivo dei tre sindacati confederali si ferma rispettivamente al 34 e al 39 per cento, nonostante il peso maggiore del Caf Uil (oltre 8 per cento). A emergere in queste regioni sono le sigle sindacali autonome e le associazioni di lavoratori (rispettivamente 4 e 5 per cento). In relazione ai Caf di professionisti non si rilevano variazioni sostanziali, fatta salva una minor presenza nel Nord-Est e nella zona «rossa». Infine si osserva sempre che Nord-Est e zona «rossa», fatta salva la sostanziale differenza nel peso di Cisl e Cgil, presentano una stessa quota di sindacati confederali (rispettivamente 48 e 49 per cento), sindacati autonomi e professionisti. A invertirsi, con differenze di sei punti percentuali, sono Acli e associazioni datoriali, rispettivamente la prima particolarmente forte nel Nord-Est, le seconde nella zona «rossa».

Prima di passare all'analisi comparata tra Caf e patronati è opportuno ribadire che il servizio di assistenza fiscale si configura come un mercato vero e proprio, analogo a quello di altri servizi. Vi è infatti una pluralità di soggetti che opera in regime di concorrenza per fornire un prodotto fortemente standardizzato e il cliente è consapevole della forte standardizzazione del «prodotto finale» dell'assistenza. Di conseguenza ricoprono molta importanza meccanismi espliciti di promozione che fanno leva su accessibilità alle sedi, flessibilità di orari, rapidità, disponibilità di parcheggio, qualità degli ambienti, efficacia di azioni di *direct marketing* quali il richiamo da un anno al-

l'altro dei clienti. Il risultato è un mercato non garantito da un anno all'altro. Le indagini finora svolte (Feltrin, Maset, 2007) hanno messo in luce un turnover di clienti nell'ordine del 15 per cento, di cui circa la metà per cambio fornitore. Se andiamo a vedere quali sono i motivi di uscita dei clienti capiamo come anche in questo caso comandino le logiche di mercato: scomodità della sede, tariffe più convenienti, bisogno di assistenza più specialistica (Tabb. 5 e 6).

Sono state esplorate anche le motivazioni sottostanti l'ingresso di nuovi clienti, concentrandosi su un sotto-gruppo particolarmente interessante in quanto composto dai clienti non iscritti. Le ragioni di interesse sono molteplici. A ulteriore riprova dell'apertura del mercato dell'assistenza fiscale, i non iscritti, pur con differenze sensibili a livello territoriale, costituiscono il 35-40 per cento dei clienti Caf. Si tratta di un dato rilevante, a maggior ragione in considerazione del fatto che già dalla fine degli anni novanta il numero di clienti ha superato quello degli iscritti attivi. Se i servizi entrano direttamente in contatto con un così grande numero di lavoratori, perché non rafforzarne il ruolo di promotori della sindacalizzazione? Questa domanda è spesso ricorrente all'interno delle organizzazioni sindacali.

I risultati della ricerca forniscono una prima indicazione utile per valutare il peso dell'azione promozionale diretta ed esplicita da parte dei servizi. Analizzando le motivazioni sottostanti la scelta del Caf come fornitore, quasi il 90 per cento fa riferimento al servizio Caf come a una *commodity*, che quindi posso acquistare dove più mi aggrada: il primo a essere stato suggerito, il più accessibile, quello più visibile ecc. Circa il 10 per cento ha dichiarato invece di aver scelto il Caf perché, seppure non iscritto, si riconosceva nella specifica sigla sindacale. Ne emerge evidentemente il rischio di porre in tensione il rapporto tra operatore e cliente, senza poter comunque rispondere adeguatamente a quel 10 per cento potenzialmente disposto a entrare in relazione con l'associazione. Ciò non toglie che alcuni miglioramenti possano essere conseguiti anche con soluzioni a basso impatto, ad esempio chiedendo al cliente, al termine della pratica, se ha bisogno di qualcuno degli altri servizi forniti dal sindacato o se è interessato a incontrare un sindacalista. Alcune idee per entrare in contatto con questa quota di potenziali associati portano a immaginare forme graduate di adesione, realizzando combinazioni differenti di servizi a tariffa agevolata e di servizi esclusivi secondo i diversi tipi di adesione e a modi di riscossione meno rigidi e formalizzati. Una sorta di tessera *low cost*, con forme di ade-

sione mediante versamento bancario o carta di credito via internet, da affiancare ai metodi più tradizionali di reclutamento e adesione, sulla scia di esperienze già in atto ad esempio nei sindacati olandesi (Cnv e Fnv). Si tratta di soluzioni che mirano a risolvere il nodo dell'eccessiva rigidità dei meccanismi di riscossione o dell'elevato importo della tessera. Ma andrebbero comunque accompagnati da strumenti che aumentino la conoscenza del sindacato: si pensi, ad esempio, all'invio di newsletter e periodici ai clienti dei servizi. Esperienze in proposito ve ne sono state: purtroppo però, come spesso accade nelle organizzazioni a legame debole, la valutazione dei risultati in termini di costo/benefici, la diffusione delle buone pratiche e l'apprendimento organizzativo restano sempre difficoltosi e richiedono tempi lunghi.

#### ***4.5. Un confronto tra attività dei Caf e dei patronati con la sindacalizzazione***

Per consentire una corretta comparazione tra i due mercati, le quote di mercato sono state calcolate su due sub-totali, escludendo dalle pratiche 730 quelle svolte da professionisti e dai Caf dell'industria. Confrontando il peso delle diverse sigle nell'assistenza fiscale e nei patronati si evidenzia in questi ultimi la maggiore presenza dei sindacati confederali, seppur con differenze rilevanti tra i tre sindacati (Tab. 7).

Nel periodo considerato la quota di mercato complessiva dei sindacati confederali è calata di circa tre punti in entrambi i servizi. All'interno dei sindacati confederali è interessante poi osservare che il peso della Cgil nei patronati risulta sensibilmente maggiore rispetto al suo peso nell'attività dei Caf, mentre per la Cisl la quota di mercato è sostanzialmente equivalente e nella Uil è leggermente inferiore. I patronati Acli e delle diverse associazioni di artigiani e agricoltori presentano un maggior peso rispetto ai rispettivi servizi di assistenza fiscale; inoltre, negli anni, la quota dei loro patronati è leggermente aumentata, a fronte di una lieve contrazione dei loro Caf nell'attività fiscale 730. Per le associazioni dell'agricoltura, nel periodo considerato, cresce leggermente il peso nei patronati, mentre si riduce nei Caf. Se confrontata con il loro peso nell'assistenza fiscale, la presenza dei sindacati autonomi nei patronati risulta molto scarsa e per di più in diminuzione nel periodo. Per tornare ai tre principali sindacati il loro peso è gradualmente diminuito in entrambi i mercati di assistenza, pur continuando a crescere in valori assoluti.

L'analisi delle correlazioni tra tassi di sindacalizzazione di dipendenti e pensionati, quote dei patronati e dei Caf evidenzia, a conferma di quanto già osservato più nel dettaglio in altri lavori (Feltrin, Maset, 2007), la stretta relazione tra il sindacato pensionati e i servizi Caf, e la scarsa – se non assente – correlazione con i tassi di sindacalizzazione dei dipendenti (Tab. 8).

Emerge che a livello nazionale i patronati sono maggiormente correlati ai tassi di sindacalizzazione rispetto ai Caf: tuttavia le differenze tra i due servizi risultano limitate, instabili se valutate alla luce di quanto emerge nelle macroaree, mentre si evidenziano effetti di composizione. A livello nazionale risultano fortemente correlati i due servizi, in particolare per Cgil e Acli. In generale i servizi, patronato e Caf, sono correlati alla sindacalizzazione in misura più stretta per la Cgil e la Uil, più debolmente per la Cisl. La relazione per la Cisl viene meno in particolare nel Nord-Est e nella zona «rossa». Una possibile spiegazione è ravvisabile nel forte radicamento delle Acli con i servizi di patronato e Caf proprio nelle regioni del Nord-Est. Nel Nord-Est l'unica correlazione significativa risulta essere quella tra i due servizi; nella zona «rossa» a venire meno per la Cisl è la relazione tra sindacalizzazione e Caf, mentre si mantiene elevata la correlazione tra tasso di sindacalizzazione pensionati e patronato Inas.

In sintesi:

- nel Nord-Ovest i servizi sono correlati, tranne per le Acli; la sindacalizzazione dei pensionati spiega bene le variazioni nelle quote di entrambi i servizi per i tre sindacati;
- nel Nord-Est la correlazione tra tassi di sindacalizzazione dei pensionati permane solo per la Cgil per entrambi i servizi e per la Uil con i patronati; fortemente correlate le quote Acli nei due servizi;
- nella zona «rossa» risulta forte la correlazione tra servizi per Cgil, Uil e Acli, debole per la Cisl; forte la correlazione tra il tasso di sindacalizzazione di dipendenti e pensionati per Cgil e Uil; presente solo tra patronati e pensionati in Cisl;
- nelle regioni del Centro emerge una debole correlazione tra servizi per Cgil, Cisl e Uil, rilevante per Acli; risultano correlati i patronati con i pensionati in Cgil e i Caf sia con dipendenti sia con pensionati in Cisl;
- nel Sud la correlazione tra servizi risulta debole; più correlati i tassi di sindacalizzazione e i patronati in Cgil; sindacalizzazione e Caf in Cisl e Uil.



## 5. Conclusioni

Nell'analisi sono emersi alcuni elementi di somiglianza e alcune differenze tra patronati e Caf. Le quote di mercato dei sindacati nei due servizi si distribuiscono in modo simile sul territorio, anche se emergono alcune rilevanti discrepanze tra sindacati: più stretta è infatti la relazione tra Caf e patronato per Cgil e Uil rispetto a Cisl. Alcune differenze riguardano poi la distribuzione territoriale, secondo modelli comuni anche alla sindacalizzazione: complessivamente più forti nel Nord, più deboli nel Sud. Nel Nord, le tre principali confederazioni sindacali sembrano aver perseguito una strategia di compensazione del calo degli iscritti attraverso l'ampliamento delle attività dei servizi sindacali, tra cui in particolare i servizi fiscali. Nel 2008 i Caf del Nord hanno predisposto oltre 3.700.000 pratiche fiscali, il 57 per cento del totale nazionale, nonostante gli iscritti siano il 47 per cento.

È stata affrontata la questione dei servizi intesi come tramite diretto tra associazione e lavoratore non iscritto, evidenziandone rischi e opportunità, come pure le difficoltà di un'effettiva integrazione tra le attività dei servizi e le attività di rappresentanza all'interno delle organizzazioni sindacali. Si tratta di temi complicati e di difficile composizione, come testimoniano *ad abundantiam* i documenti conclusivi di molteplici «conferenze organizzative».

Rimane il fatto che i sindacati non possono fare a meno dei servizi, poiché si tratta di una delle poche alternative concretamente perseguibili per compensare il declino del tesseramento dei lavoratori dipendenti. Non solo: a certe condizioni e con i vincoli descritti nelle pagine precedenti, i servizi possono costituire anche un canale (per quanto limitato) di relazione stabile con aree di potenziali iscritti ai sindacati.

## Bibliografia

- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Bettella I. (a cura di) (2008), *Quando l'integrazione passa dai servizi: il caso del Patronato Inca di Treviso*, in *I servizi dell'Inca per i cittadini migranti. Un'analisi in cinque realtà territoriali*, Roma, Osservatorio immigrazione Ires nazionale.
- Braga A. (2008), *I cambiamenti organizzativi del sindacato. Quelli proposti e quelli realizzabili*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 19-34.
- Carrieri M. (2003), *Il sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M., Persano E. (2010), *Il difficile cambiamento. I sindacati tra innovazioni tentate ed esiti oscillanti. Lezioni a partire dal caso della Camera del Lavoro di Milano*, in questo numero.
- Cilona O. (2008), *La seconda vita del sindacato*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 32, pp. 4-5.
- Feltrin P. (2005), *La sindacalizzazione in Italia (1986-2004). Tendenze e dinamiche di lungo periodo*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Feltrin P. (2006), *Il sindacato tra arene politiche e arene delle relazioni industriali: equilibri instabili o sabbie mobili*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 35-83.
- Feltrin P. (2007), *La silenziosa ascesa di un diverso equilibrio*, in Baglioni G., Papparella D. (a cura di), *Il futuro del sindacato*, Roma, Edizioni Lavoro, pp. 157-180.
- Feltrin P. (2008), *Gli iscritti ai sindacati negli ultimi venti anni: un bilancio in chiaroscuro*, in *Italianieuropei*, n. 2, pp. 219-232.
- Feltrin P. (2009), *La rappresentatività dei sindacati ieri e oggi*, in *Formazione & Lavoro*, n. 1, pp. 159-174.
- Feltrin P., Maset S. (2007), *I servizi nei sindacati*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Ichino P. (2005), *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Milano, Mondadori.
- Inas (2009), *Bilancio sociale 2009*, in [www.inas.it/public/pubblicazioni/bilancio%20inas%202009.pdf](http://www.inas.it/public/pubblicazioni/bilancio%20inas%202009.pdf).
- Lange P., Scruggs L. (1999), *Where have all the Members Gone? La sindacalizzazione nell'era della globalizzazione*, in *Stato e Mercato*, n. 55, pp. 39-78.
- Leonardi S. (2005), *Bilateralità e servizi*, Roma, Ediesse.
- Mattina L. (2010), *I gruppi di interesse*, Bologna, Il Mulino.
- Romagnoli G. (a cura di) (1980), *La sindacalizzazione tra ideologia e pratica. Il caso italiano 1950/1977*, Roma, Edizioni Lavoro.

- Salvato M. (2001), *La responsabilità sociale del sindacato, con particolare riferimento ai servizi*, in Grandori A. (a cura di), *Responsabilità e trasparenza nelle organizzazioni sindacali*, Milano, Egea.
- Salvato M. (2008), *Nuova domanda di rappresentanza e tutela: le sfide organizzative per il sindacato*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 53-71.
- Schmitter P.C., Streeck W. (1981), *The Organization of Business Interest. Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies*, Colonia, Wzb discussion paper IIM/LMP/ 81/13.
- Schmitter P.C., Lehmbruch G. (1982), *Trends toward Corporatist Intermediation*, Londra, Sage.
- Streeck W., Visser J. (1998), *An Evolutionary Dynamic of Union Organization*, Colonia, Max Planck Institute for the Study of Societies, discussion paper, n. 4.
- Streeck W. (2005), *Industrial Relations: from State Weakness as Strength to State Weakness as Weakness. Welfare Corporatism and the Private Use of the Public Interest*, in Green S., Paterson W.E. (a cura di), *Governance in Contemporary Germany. The Semisovereign State Revisited*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 138-164.
- Streeck W. (2006), *Lo studio degli interessi organizzati: prima e dopo il passaggio del secolo*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 35-74.
- Visser J. (2003), *Unions and Unionism*, in Addison J.T., Schnabel C. (a cura di), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, pp. 366-413.
- Visser J. (2006), *Union Membership Statistics in 24 Countries*, in *Monthly Labor Review*, gennaio, pp. 38-49.
- Visser J. (2008), *L'iscrizione al sindacato in 24 paesi*, in *Economia & Lavoro*, XLII, n. 3, pp. 17-38.
- Zan S. (a cura di) (1988), *Logiche di azione organizzativa*, Bologna, Il Mulino.
- Zan S. (1992), *Organizzazione e rappresentanza*, Roma, La Nuova Italia Scientifica.

Fig. 1 – Pensioni di anzianità e vecchiaia: domande accolte dall’Inps (2002-2008)

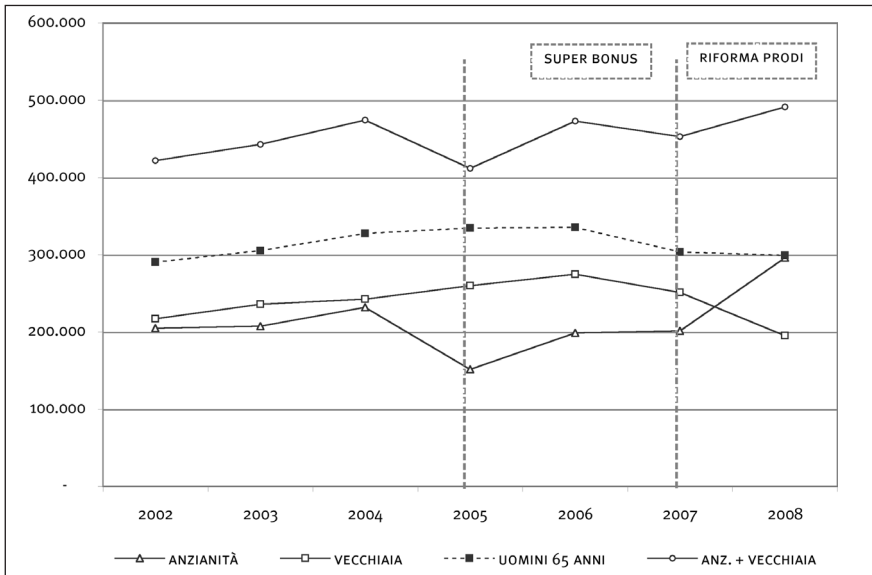
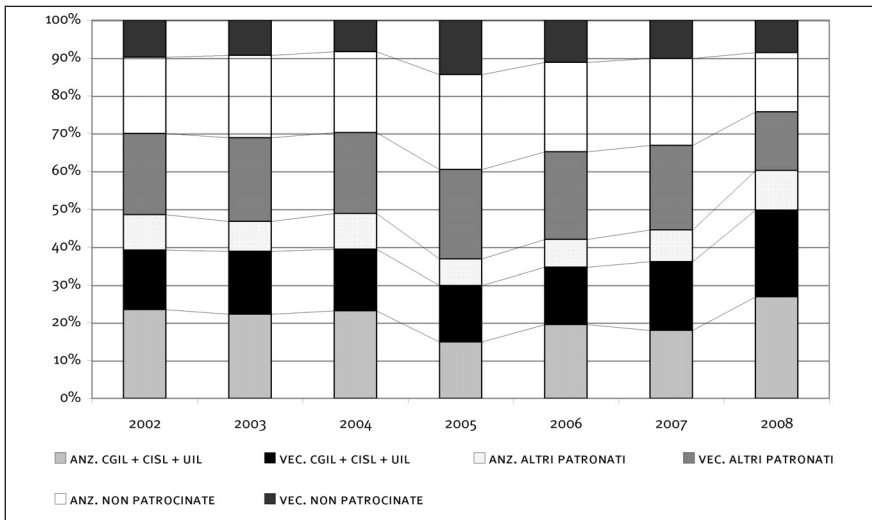
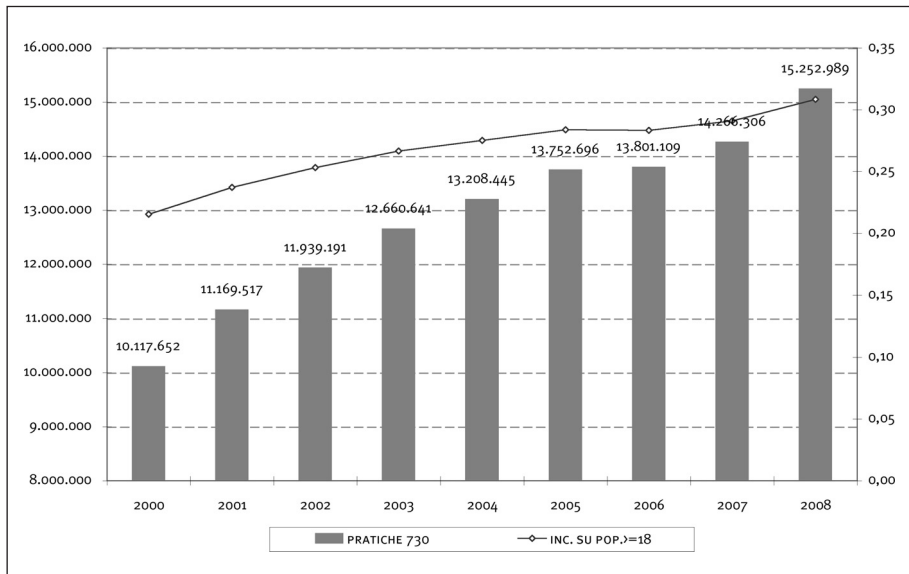


Fig. 2 – Pensioni di attività e vecchiaia: composizione delle domande accolte dall’Inps per raggruppamento patronato (2002-2008)



Fonte: elaborazioni su dati Onda-Inps.

Fig. 3 – Pratiche 730 e incidenza sulla popolazione maggiorenne (2000-2008)



Fonte: elaborazioni su dati Consulta nazionale dei Caf e Istat.

Tab. 1 – Soggetti operanti nel 2002 e nel 2008 per raggruppamento

SIGLE	PATRONATI		CAF	
	2002	2008	2002	2008
CGIL	1	1	1	1
CISL	1	1	1	1
UIL	1	1	1	1
ACLI + MCL	2	2	2	2
SINDACATI AUTONOMI	3	5	9	11
ASSOCIAZIONI LAVORATORI	2	4	3	8
AGRICOLTURA	5	6	6	6
ARTIGIANI	5	5	8	7
COMMERCIO	2	2	3	3
INDUSTRIA	–	–	6	6
PROFESSIONISTI	–	–	8	7
ALTRO	1	–	11	5
TOTALE SIGLE	23	27	59	58

Fonte: elaborazioni su dati Onda-Inps e Consulta nazionale dei Caf.

*Tab. 2 – Pensioni di anzianità e vecchiaia: pratiche di pensionamento accolte (2002-2008)*

<i>PRATICHE DI PENSIONAMENTO ACCOLTE (X 1.000)</i>	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PENSIONI DI ANZIANITÀ CGIL + CISL + UIL	99	99	110	61	93	82	132
PENSIONI DI ANZIANITÀ ALTRI PATRONATI	66	73	77	62	71	82	112
PENSIONI DI ANZIANITÀ NON PATROCINATE	39	35	45	28	35	38	52
TOTALE PENSIONI DI ANZIANITÀ	205	207	232	152	199	201	296
PENSIONI DI VECCHIAIA CGIL + CISL + UIL	91	98	102	98	110	101	76
PENSIONI DI VECCHIAIA ALTRI PATRONATI	85	97	101	103	112	104	77
PENSIONI DI VECCHIAIA NON PATROCINATE	41	41	40	59	53	46	42
TOTALE PENSIONI DI VECCHIAIA	217	236	243	260	274	251	195
PENSIONI DI ANZIANITÀ E VECCHIAIA CGIL + CISL + UIL	190	197	212	159	202	183	208
PENSIONI DI ANZIANITÀ E VECCHIAIA ALTRI PATRONATI	151	170	178	165	183	186	190
PENSIONI DI ANZIANITÀ E VECCHIAIA NON PATROCINATE	81	76	84	88	87	84	94
TOTALE PENSIONI DI ANZIANITÀ E VECCHIAIA	422	443	474	412	473	453	491

*Fonte:* elaborazioni su dati Onda-Inps.

Tab. 3 – Pensioni di anzianità e vecchiaia: pratiche patrocinate, quote di mercato e tassi di variazione (2002-2008)

RAGGRUPPAMENTO	PRATICHE PATROCINATE (X 1.000) - ITALIA									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2002	2003	
• CGIL	97	101	109	78	102	91	108	28,4	27,4	
• CISL	71	73	78	61	76	69	77	20,8	20,0	
• UIL	22	23	25	20	24	23	23	6,4	6,2	
TOTALE SINDACATI CONFEDERALI	190	197	212	159	202	183	208	55,6	53,6	
ACLI + MCL	52	57	61	53	60	59	63	15,3	15,6	
SINDACATI AUTONOMI	8	9	10	9	10	9	8	2,4	2,4	
ASSOCIAZIONI LAVORATORI	0,3	1	2	2	3	4	4	0,1	0,3	
• AGRICOLTURA	41	48	49	46	51	49	50	12,0	13,0	
• ARTIGIANI	29	33	35	34	37	39	40	8,6	8,9	
• COMMERCIO	19	21	21	21	22	25	25	5,7	5,8	
TOTALE ASSOCIAZIONI DATORIALI	90	102	105	101	110	114	115	26,3	27,7	
ALTRI	1,5	1,5	0,4	0,03	–	–	–	0,4	0,4	
TOTALE COMPLESSIVO	341	367	390	324	386	369	397	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni su dati Onda-Inps.



*Come resistere al declino. L'opzione dei servizi nei sindacati*

QUOTE DI MERCATO					TASSI DI VARIAZIONE %							
2004	2005	2006	2007	2008	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	00-08	
27,8	24,1	26,6	24,7	27,2	3,7	8,0	-27,9	30,8	-11,0	18,4	11,4	
19,9	18,8	19,7	18,8	19,3	3,4	5,8	-21,6	24,9	-8,8	10,8	8,2	
6,5	6,1	6,2	6,1	5,8	5,3	10,8	-21,7	20,1	-5,2	1,8	5,9	
54,2	49,1	52,5	49,6	52,3	3,8	7,5	-24,8	27,2	-9,5	13,5	9,6	
15,7	16,3	15,7	16,1	15,7	9,7	7,3	-13,8	14,5	-1,8	5,4	20,2	
2,5	2,9	2,6	2,4	2,1	8,9	12,4	-4,8	4,9	-9,1	-6,4	4,1	
0,4	0,7	0,8	1,0	0,9	339,5	50,5	26,7	37,6	25,9	0,3	1-356,9	
12,6	14,2	13,2	13,3	12,7	17,2	2,5	-6,0	10,7	-3,5	2,4	23,4	
8,9	10,4	9,5	10,6	10,1	10,9	6,5	-2,4	8,6	6,6	2,0	36,0	
5,5	6,4	5,8	6,9	6,2	9,0	1,1	-2,8	7,7	13,6	-3,4	26,6	
27,0	31,1	28,6	30,8	28,9	13,4	3,5	-4,2	9,3	3,3	0,9	28,2	
0,1	0,0	-	-	-	0,4	-70,2	-92,6	-	-	-	-	
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	7,6	6,3	-16,9	19,0	-4,3	7,7	16,5	

Tab. 4 – Pensioni di anzianità e vecchiaia: quote di mercato e tassi di variazione (2002 e 2008)

RAGGRUPPAMENTO	QUOTE DI MERCATO 2002						ITALIA
	ITALIA	NO	NE	ZR	CE	SUD	
• CGIL	28,4	30,5	24,9	36,9	22,7	22,3	27,2
• CISL	20,8	23,6	23,5	17,8	18,4	19,4	19,3
• UIL	6,4	5,0	4,8	5,4	8,4	9,4	5,8
TOTALE SINDACATI CONFEDERALI	55,6	59,0	53,2	60,1	49,5	51,1	52,3
ACLI + MCL	15,3	20,0	21,4	11,1	10,9	10,9	15,7
SINDACATI AUTONOMI	2,4	1,0	1,7	1,4	4,0	4,8	2,1
ASSOCIAZIONI LAVORATORI	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,9
• AGRICOLTURA	12,0	8,2	10,2	10,5	17,4	17,0	12,7
• ARTIGIANI	8,6	6,6	7,5	9,9	9,8	10,4	10,1
• COMMERCIO	5,7	4,6	5,9	7,1	6,9	5,0	6,2
TOTALE DATORIALI	26,3	19,4	23,7	27,4	34,0	32,4	28,9
ALTRI	0,4	0,5	0,0	0,0	1,4	0,5	–
%	100	100	100	100	100	100	100
(NUMERO PRATICHE IN MIGLIAIA)	(341)	(107)	(48)	(74)	(42)	(72)	(397)

Fonte: elaborazioni su dati Onda-Inps.

QUOTE DI MERCATO 2008					TASSO DI VARIAZIONE 2002 - 2008					
NO	NE	ZR	CE	SUD	ITALIA	NO	NE	ZR	CE	SUD
28,4	22,8	34,1	24,0	19,6	11,4	13,2	12,7	30,6	2,7	-20,6
21,2	23,9	16,8	16,3	17,4	8,2	9,5	24,9	33,7	-13,9	-19,1
4,5	4,3	4,3	9,2	9,9	5,9	11,3	10,9	14,6	5,8	-5,2
54,1	51,0	55,2	49,6	46,9	9,6	11,6	17,9	30,1	-2,9	-17,2
21,8	20,1	12,3	11,1	8,1	20,2	32,4	15,7	56,5	-1,2	-33,0
0,7	1,5	0,8	4,8	5,9	4,1	-12,7	3,5	-15,2	15,9	9,4
0,3	0,1	0,2	1,2	4,1	1.356,9	4.425,0	4.600,0	3.160,0	1.031,0	1.239,6
10,0	11,0	10,3	18,5	19,6	23,4	48,2	32,7	39,8	3,1	3,8
7,8	9,5	13,3	9,3	10,2	36,0	44,6	55,4	90,8	-7,6	-11,2
5,3	6,9	7,9	5,4	5,2	26,6	38,6	43,4	57,1	-23,0	-7,6
23,1	27,4	31,5	33,3	35,0	28,2	44,7	42,6	62,6	-5,2	-2,8
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100	100	100	100	100	+16	+22	+23	+42	-3	-10
(130)	(59)	(104)	(40)	(65)	+56	+23	+11	+31	-1	-7

Tab. 5 – Pratiche 730: pratiche patrocinate, quote di mercato e tassi di variazione (2000-2008)

RAGGRUPPAMENTO	PRATICHE 730 (X 1.000) - ITALIA									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
• CGIL	2.511	2.587	2.651	2.719	2.765	2.844	2.836	2.906	2.998	
• CISL	2.015	2.131	2.212	2.277	2.330	2.361	2.346	2.399	2.531	
• UIL	732	772	817	855	906	940	929	944	991	
TOTALE SINDACATI CONFEDERALI	5.258	5.489	5.680	5.851	6.002	6.146	6.111	6.249	6.520	
ACLI + MCL	1.003	1.074	1.122	1.157	1.199	1.221	1.213	1.260	1.322	
SINDACATI AUTONOMI	675	912	1.181	1.277	1.305	1.381	1.419	1.547	1.713	
ASSOCIAZIONI LAVORATORI	14	55	85	215	315	408	413	418	432	
• AGRICOLTURA	1.241	1.341	1.305	1.396	1.459	1.484	1.433	1.443	1.533	
• ARTIGIANI	607	732	815	849	800	825	826	861	938	
• COMMERCIO	600	648	685	753	770	798	789	790	904	
• INDUSTRIA	278	299	299	307	307	303	296	292	300	
TOTALE ASSOCIAZIONI DATORIALI	2.726	3.020	3.104	3.304	3.336	3.410	3.343	3.387	3.674	
PROFESSIONISTI	441	619	767	856	1.051	1.186	1.302	1.404	1.592	
ALTRI	–	3	48	42	40	52	72	59	48	
TOTALE COMPLESSIVO	10.118	11.173	11.987	12.702	13.248	13.805	13.873	14.325	15.301	

Fonte: elaborazioni su dati Onda-Inps e Consulta nazionale dei Caf.

QUOTE DI MERCATO					TASSI DI VARIAZIONE %					
2000	2002	2004	2006	2008	00-02	02-04	04-06	06-08	02-08	00-08
24,8	22,1	20,9	20,4	19,6	5,6	4,3	2,6	5,7	13,1	19,4
19,9	18,5	17,6	16,9	16,5	9,8	5,4	0,7	7,9	14,4	25,6
7,2	6,8	6,8	6,7	6,5	11,6	10,8	2,6	6,6	21,2	35,3
52,0	47,4	45,3	44,1	42,6	8,0	5,7	1,8	6,7	14,8	24,0
9,9	9,4	9,1	8,7	8,6	11,9	6,9	1,2	9,0	17,8	31,8
6,7	9,9	9,9	10,2	11,2	75,0	10,5	8,7	20,7	45,0	153,7
0,1	0,7	2,4	3,0	2,8	505,6	270,6	31,0	4,7	408,3	2.978,6
12,3	10,9	11,0	10,3	10,0	5,2	11,8	-1,8	7,0	17,5	23,5
6,0	6,8	6,0	6,0	6,1	34,1	-1,8	3,2	13,5	15,1	54,3
5,9	5,7	5,8	5,7	5,9	14,2	12,4	2,4	14,6	32,0	50,7
2,7	2,5	2,3	2,1	2,0	7,6	2,7	-3,4	1,1	0,3	7,9
26,9	25,9	25,2	24,1	24,0	13,9	7,5	0,2	9,9	18,4	34,8
4,4	6,4	7,9	9,4	10,4	73,8	37,1	23,8	22,3	107,6	260,7
-	0,4	0,3	0,5	0,3	-	-16,7	81,5	-32,6	1,9	-
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	18,5	10,5	4,7	10,3	27,7	51,2

Tab. 6 – Pratiche 730: quote di mercato e tassi di variazione (2000 e 2008)

RAGGRUPPAMENTO	QUOTE DI MERCATO 2000						
	ITALIA	NO	NE	ZR	CE	SUD	ITALIA
• CGIL	24,8	25,0	22,2	32,7	21,9	17,9	19,6
• CISL	19,9	22,1	22,8	17,0	18,6	18,5	16,5
• UIL	7,2	6,0	6,5	6,3	9,4	9,8	6,5
TOTALE SINDACATI CONFEDERALI	52,0	53,1	51,5	56,0	49,9	46,3	42,6
ACLI + MCL	9,9	12,0	13,7	6,4	6,2	10,5	8,6
SINDACATI AUTONOMI	6,7	5,8	4,4	3,5	10,0	12,2	11,2
ASSOCIAZIONI LAVORATORI	0,1	0,0	0,1	0,3	0,3	0,1	2,8
• AGRICOLTURA	12,3	9,4	11,4	13,3	16,0	13,9	10,0
• ARTIGIANI	6,0	4,3	4,7	8,8	5,2	6,8	6,1
• COMMERCIO	5,9	4,7	5,8	6,5	6,5	7,1	5,9
• INDUSTRIA	2,7	5,0	3,4	1,1	2,4	0,8	2,0
TOTALE DATORIALI	26,9	23,4	25,2	29,7	30,1	28,6	24,0
PROFESSIONISTI	4,4	5,7	5,1	4,1	3,4	2,3	10,4
ALTRI	–	–	–	–	–	–	0,3
%	100	100	100	100	100	100	100
(NUMERO PRATICHE IN MIGLIAIA)	(10.118)	(3.144)	(1.489)	(2.453)	(1.230)	(1.802)	(15.301)

Fonte: elaborazioni su dati Onda-Inps e Consulta nazionale dei Caf.

QUOTE DI MERCATO 2008					TASSO DI VARIAZIONE 2000 - 2008					
NO	NE	ZR	CE	SUD	ITALIA	NO	NE	ZR	CE	SUD
19,2	20,7	28,6	16,7	12,9	19,4	9,2	30,5	14,0	28,4	38,7
19,3	21,4	15,4	13,7	12,8	25,6	24,3	32,1	18,1	23,5	32,4
4,8	6,2	5,5	8,8	8,3	35,3	13,3	35,1	14,5	57,7	62,7
43,3	48,3	49,5	39,1	34,0	24,0	15,9	31,8	15,3	32,1	41,3
11,5	12,1	6,5	5,7	6,6	31,8	36,2	24,5	33,7	52,5	21,1
9,5	7,6	7,5	13,3	17,8	153,7	133,2	140,6	180,3	124,8	180,4
2,2	1,7	1,1	4,0	5,2	2.978,6	6.093,6	4.485,9	484,4	2.080,6	11.296,3
8,1	8,7	10,4	13,5	10,9	23,5	22,0	7,4	2,0	41,6	50,1
4,3	4,7	9,1	5,5	7,1	54,3	39,2	42,1	35,6	76,1	99,8
5,0	5,3	6,7	6,0	6,7	50,7	52,1	28,9	33,3	55,0	83,2
4,1	2,2	0,7	1,5	0,5	7,9	17,1	-8,9	-14,1	6,0	12,2
21,4	20,9	26,9	26,4	25,1	34,8	30,2	16,5	18,2	47,7	69,0
12,1	9,3	8,3	11,2	10,4	260,7	201,2	155,3	160,8	447,7	754,8
0,1	0,1	0,1	0,3	0,9	-	-	-	-	-	-
100	100	100	100	100	+51	+42	+41	+31	+69	+92
(4.468)	(2.092)	(3.201)	(2.073)	(3.467)	+5.184	+1.324	+604	+748	+843	+1.665

Tab. 7 – Confronto pratiche 730 e domande di pensionamento per anzianità e vecchiaia (2002 e 2008)

RAGGRUPPAMENTO	2002		2008	
	CAF 730	PATRONATO	CAF 730	PATRONATO
• CGIL	24,3	28,4	22,4	27,2
• CISL	20,3	20,8	18,9	19,3
• UIL	7,5	6,4	7,4	5,8
TOTALE SINDACATI CONFEDERALI	52,0	55,6	48,6	52,3
ACLI + MCL	10,3	15,3	9,9	15,7
SINDACATI AUTONOMI	10,8	2,4	12,8	2,1
ASSOCIAZIONI LAVORATORI	0,8	0,1	3,2	0,9
AGRICOLTURA	12,0	12,0	11,4	12,7
ARTIGIANI	7,5	8,6	7,0	10,1
COMMERCIO	6,3	5,7	6,7	6,2
ALTRI	0,4	0,4	0,4	0,0
TOTALE PARZIALE	100,0	100,0	100,0	100,0
INDUSTRIA	2,5	–	2,0	–
PROFESSIONISTI	6,4	–	10,4	–
PENSIONI - NON PATROCINATE	–	19,1	–	19,1

Fonte: elaborazioni su dati Onda-Inps e Consulta nazionale dei Caf.



*Tab. 8 – Indici di correlazione tra quote di mercato Caf, quote di mercato patronati e tassi di sindacalizzazione (2007)*

INDICE DI CORRELAZIONE		ITALIA	NO	NE	ZR	CE	SUD
QUOTA DI MERCATO CAF CGIL	QUOTA DI MERCATO PATRONATO CGIL	0,78	0,72	0,67	0,81	0,65	0,63
QUOTA DI MERCATO CAF CGIL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE DIPENDENTI CGIL	0,52	0,53	-0,02	0,70	0,33	0,54
QUOTA DI MERCATO CAF CGIL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE PENSIONATI CGIL	0,76	0,74	0,69	0,79	0,19	0,57
QUOTA DI MERCATO PATRONATO CGIL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE DIPENDENTI CGIL	0,56	0,39	0,27	0,65	0,37	0,65
QUOTA DI MERCATO PATRONATO CGIL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE PENSIONATI CGIL	0,80	0,65	0,77	0,80	0,78	0,72
QUOTA DI MERCATO CAF CISL	QUOTA DI MERCATO PATRONATO CISL	0,64	0,76	0,74	0,53	0,56	0,42
QUOTA DI MERCATO CAF CISL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE DIPENDENTI CISL	0,12	0,54	-0,26	0,39	0,71	0,59
QUOTA DI MERCATO CAF CISL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE PENSIONATI CISL	0,56	0,69	0,29	0,33	0,77	0,74
QUOTA DI MERCATO PATRONATO CISL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE DIPENDENTI CISL	0,27	0,47	-0,38	0,14	0,53	0,54
QUOTA DI MERCATO PATRONATO CISL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE PENSIONATI CISL	0,68	0,79	0,46	0,74	0,51	0,68
QUOTA DI MERCATO CAF UIL	QUOTA DI MERCATO PATRONATO UIL	0,67	0,81	0,12	0,85	0,62	0,50
QUOTA DI MERCATO CAF UIL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE DIPENDENTI UIL	0,58	0,51	0,20	0,81	0,24	0,48
QUOTA DI MERCATO CAF UIL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE PENSIONATI UIL	0,71	0,83	-0,01	0,89	0,21	0,75
QUOTA DI MERCATO PATRONATO UIL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE DIPENDENTI UIL	0,67	0,46	0,58	0,69	0,11	0,55
QUOTA DI MERCATO PATRONATO UIL	TASSO DI SINDACALIZZAZIONE PENSIONATI UIL	0,77	0,78	0,84	0,82	0,18	0,68
QUOTA DI MERCATO CAF ACLI	QUOTA DI MERCATO PATRONATO ACLI	0,75	0,40	0,86	0,79	0,71	0,61

*Nota.* In corsivo le correlazioni statisticamente non significative.

*Fonte:* elaborazioni su dati sindacali, Onda-Inps, Consulta nazionale dei Caf e Istat.