

Articolo **33**

Anno VI n.3-4 Marzo - Aprile 2014

edizioni conoscenza

III CONGRESSO FLC CGIL Le sfide del cambiamento

LE NUOVE RAPPRESENTANZE
LA CENTRALITÀ DEL CONTRATTO
IL BILANCIO SOCIALE
CONOSCENZA E SVILUPPO
AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ



Articolo 33

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento



www.edizioniconoscenza.it

Mensile per chi lavora nella scuola,
nell'università, nella ricerca, nella formazione

SOMMARIO

LA SEZIONE EVIDENZIATA IN VERDE È QUELLA LEGGIBILE NELLE PAGINE ALLEGATE



Editoriale

1/ La FLC a Napoli dal 10 al 12 aprile

Buon congresso a tutti

Lo scrigno

2/ Notizie in breve

A CURA DI LOREDANA FASCIOLO

**2/ Mario Lodi, i suoi ragazzi
e una vita per la cultura**

Mercurio

3/ E nessuno ne parla

ERMANNO DETTI

La Cgil a Congresso

4/ Ora e sempre in cammino senza fermarsi mai

La forza di guardarsi intorno e aprirsi al mondo
MAURIZIO LEMBO

7/ Pensieri e umori dei lavoratori

Parla la base

A CURA DI GIUSTO SCOZZARO, CORRADO BARACCHETTI,
MIMMA PALMISANO, PAOLA PISANO, PATRIZIA VILLA,
RODOLFO ASCHIERO

13/ L'ultimo treno da non perdere

Istruzione, scienza e tecnologia per un nuovo sviluppo

FRANCESCO SINOPOLI

20/ Il contratto per i diritti e la qualità

Il buon lavoro che fa bene a tutti

GIANNA FRACASSI

23/ La grande bellezza individuale e collettiva della conoscenza

La nostra idea di istruzione

DIANA CESARIN

26/ Conoscere il sindacato della conoscenza

Perché un bilancio sociale

ALESSANDRO PAZZAGLIA, FRANCESCO CORMINO

29/ A scuola di sindacato

Una formazione lunga quattro anni

FRANCESCO CORMINO, ALESSANDRO PAZZAGLIA

32/ Il sindacato 2.0

Comunicazione e consenso al tempo di internet

FABIO MANCINI

Rappresentanti e rappresentati

34/ Non siamo una generazione postuma

I collettivi dei precari dell'università di Torino

FRANCESCA GRUPPI

36/ Nuove frontiere nel lavoro e nei diritti

I precari e il sindacato

CLAUDIO FRANCHI

I sistemi della conoscenza

38/ Democratica, inclusiva, colta e solidale

La mission della scuola pubblica

FRANCO FRABBONI

42/ Un futuro per i giovani e per l'Italia

I licei artistici e il patrimonio culturale

PAOLO CARDONI

46/ La responsabilità: etica professionale o tabù?

Dentro la questione docente

ANTONIO VALENTINO

50/ La conoscenza tra brevetti e bene comune

Il libero accesso alle pubblicazioni scientifiche

FABIO MATARAZZO

55/ Dall'autonomia burocratica all'autonomia democratica

L'ordinamento delle scuole tra attese e delusioni

GENNARO LOPEZ

Dialoghetti

58/ Ecco che faccio della vostra pagella

I difficili rapporti scuola-famiglia

ARMANDO CATALANO

Pedagogie/Didattiche

60/ La saggezza digitale

Nuove tecnologie, economia, società e cultura

ERMANNO DETTI

63/ Laboratori di scrittura digitale

L'isola d'Elba raccontata dai bambini

VINCENZA FANIZZA

66/ Il grande maestro degli italiani

Una fiction della Rai su Alberto Manzi

GIANNA MARRONE

Studi e Ricerche

68/ Una legislazione a macchia di leopardo

Giovani e regioni

ANTONIO LUONGO

81/ Il livello di scolarizzazione

Processi formativi e CENSIS/IL PARTE

DANIELA PIETRIPAOLI

83/ Il paese del museo diffuso

I beni culturali in Italia

MIRIA SAVIOLI

Proposte e approfondimenti

88/ Ripartire dal lavoro

per un nuovo sviluppo

Una via per uscire dalla crisi

MASSIMO MARI

90/ Tu non andrai a Recanati

Il badante di Leopardi/Il Parte

PAOLO CARDONI

Società

96/ Sedotti e abbandonati

ovvero quando il talento non basta

"Zero a zero", un docu-film di Paolo Geremei

MARCO FIORAMANTI

Tempi moderni

98/ La Grande guerra in presa diretta

I documentari di guerra tra realtà e manipolazione

ALESSANDRO D'ALOISIO

104/ Quel poeta maledetto

I protagonisti/ Dino Campana

AMADIGI DI GAULA

105/ Una fantasia visionaria e sovrabbondante

La specola e il tempo/ I Canti Orfici

di Dino Campana compiono 100 anni

a cura di ORIOLO

Farsi e disfarsi dell'avanguardia

106/ Il dramma che segna l'artista

e firma il suo impegno sociale

Bruno Canova, pittore e incisore

MARCO FIORAMANTI

108/ Una precisa coscienza di sé

Enzo Rizzo, pittore

MARCO FIORAMANTI

Libri

110/ Conta su di me

Il nuovo libro di Anna Oliverio Ferraris

MARILENA MENICUCCI INTERVISTA L'AUTRICE

112/ Recensioni

A CURA DI ANITA GARRANI

Ora e sempre in cammino senza fermarsi mai

MAURIZIO LEMBO

IL SINDACATO DEL NUOVO MILLENNIO DEVE CONFRONTARSI COL LAVORO CHE CAMBIA E TROVARE RISPOSTE INEDITE A PROBLEMI INEDITI. UNO SFORZO DI CAMBIAMENTO NATO CON LA NASCITA DELLA FLC E PROSEGUITO CON L'INCONTRO CON LE NUOVE GENERAZIONI E I NUOVI LAVORI

LA FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA CONOSCENZA CGIL È NATA CON SOLIDE RADICI E RAMI DOVE FAR GERMOGLIARE FOGLIE NUOVE, MA BEN CONSAPEVOLE CHE, IN UN'ORGANIZZAZIONE COMPLESSA COME LA CGIL, I PROCESSI DI INNOVAZIONE HANNO BISOGNO DI TEMPI LUNGI PER CONSOLIDARSI E PER MODIFICARE LA CULTURA SINDACALE. MA LA FLC È NATA CON PROGRAMMI AMBIZIOSI: RIUNIRE IN UN'UNICA CASA COMUNE TUTTI I LAVORATORI DELLA CONOSCENZA. QUINDI, INNANZITUTTO INTEGRAZIONE E CONTAMINAZIONE DI ESPERIENZE SINDACALI DIVERSE MA, ANCHE, RINNOVAMENTO E ALLARGAMENTO DELLA RAPPRESENTANZA.

Il primo segnale è stato rendere stabile come organismo statutario il “Coordinamento lavoratori e lavoratrici precari/e della FLC” e, a seguire, l'avvio della campagna “Mai più precari”. Da qui si è affermata una delle priorità della nostra azione sindacale: la lotta al precariato e l'attenzione verso le politiche riferite alla loro condizione.

Nei comparti della conoscenza, nella scuola in particolare, si scontano lunghi anni di precariato, una condizione che non riguarda solo le giovani generazioni. Ma le giovani generazioni, per lo più precarie, si sono allontanate dal sindacato o, forse, il sindacato si è allontanato da loro. In verità, fra gli iscritti alla FLC – circa 200.000 – quasi un terzo sono lavoratori precari, segno che, comunque, la nostra base della rappresentanza è già mutata.

Mettendo insieme queste valutazioni, allargamento della rappresentanza,

salto generazionale nel nostro quadro attivo, precarietà come condizione lavorativa – e sempre più anche di vita –, necessità di interloquire con le nuove generazioni, sono nati i progetti “La conoscenza in piazza” e “Adesso e domani”.

Allargare la rappresentanza, sperimentare nuovi linguaggi

Modificare la cultura sindacale e organizzativa ha significato invertire alcune nostre pratiche, nostri “riti” consolidati, sperimentare nuovi linguaggi e sviluppare l'ascolto piuttosto che affermare la propria visione delle cose.

È dopo il secondo congresso, nel 2010, che abbiamo deciso di dare un'accelerata alla nostra azione sindacale, superare quei riti provando a innovare. Quindi, prima abbiamo portato in piazza il nostro lavoro e le nostre professioni, fra la gente. Gente comune, famiglie, ragazzi, lavoratori hanno assistito alle nostre lezioni in piazza, ai dibattiti con ospiti provenienti dal mondo della cultura, della ricerca, della scuola, dell'associazionismo, insieme a spettacoli, musica, *performance* di artisti, concerti, con una contaminazione di linguaggi, modalità comunicative e messaggi politico-sindacali.

Ma c'era da affrontare il “salto generazionale”, un ricambio del quadro dirigente ancora lento o, in alcuni casi,



La voglia di guardarsi intorno e aprirsi al mondo



addirittura bloccato. Qualche progetto pilota, come quello della Sicilia nato dalla collaborazione con l'ISF CGIL, ha mostrato che le difficoltà risiedono soprattutto nella nostra concezione di sindacato. Dare fiducia ai giovani compagni ha significato aprire una strada dove molto c'è da percorrere.

Incontro con la “generazione saltata”

Così è nato il progetto “Adesso e domani”, mettendo in relazione idee, esperienze, entusiasmo, progettualità. Un gruppo di compagne e compagni, anagraficamente lontani ma vicini negli obiettivi e nelle azioni da intraprendere, ha cominciato ad ascoltare proprio la “generazione saltata”: sono state organizzate decine di interviste in profondità e altrettanti *focus group*, andando nei territori abbiamo raccolto informazioni e dati statistici e li abbiamo organizzati in un rapporto di ricerca. In queste occasioni d'incontro in tanti ci hanno raccontato le loro condizioni di vita, non solo lavorativa, le esperienze, come vedono il loro futuro, i loro sogni e la realtà

che li frena, come vedono e cosa vorrebbero dal sindacato.

Il risultato è stato lo straordinario spaccato di una generazione che ci vede lontani, ma che esprime bisogni e rappresenta realtà di cui il sindacato deve farsi carico.

Le abbiamo chiamate “voci precarie”, e fanno riflettere alcune espressioni, come:

- “Mi sento più sola delle generazioni precedenti”.
- “Il sindacato era un luogo fisico di incontri, ora è solo uffici”.
- Il lavoro è dignità perché senza lavoro non sei libero”.
- “Ho un lavoro precario, ma la mia vita non deve essere precaria”.
- “La ricattabilità impedisce forme di organizzazione”.
- “La CGIL è un misto fra esercito e chiesa”.

Abbiamo deciso di ripartire da qui, da queste esortazioni, speranze, delusioni, voglia di esserci, di non mollare, nonostante tutto. Un'espressione abbiamo ascoltato più volte, severa e incoraggiante allo stesso tempo: “Sono sorpresa, non immaginavo che la CGIL fosse anche questo...”.

Diritti, emozioni e buone pratiche

“Adesso e Domani. Percorsi, emozioni e diritti di una generazione” è il titolo del primo seminario nazionale per portare a sistema queste prime esperienze, confrontarci con esperti di *organizing*, di ricerche statistiche, con sociologi, massmediologi, studenti e, naturalmente, dirigenti sindacali della FLC.

Ma questa esperienza ha insegnato anche dell'altro, ad esempio di non aspettare che i lavoratori, soprattutto delle giovani generazioni, ci vengano a cercare. Il sindacato deve andare loro incontro, nei luoghi di lavoro, nel territorio.

Ogni iniziativa sindacale sarebbe sterile se si fermasse al solo livello nazionale, deve essere accompagnata da altrettanti momenti di riflessione sul territorio.

Così, lungo la strada si sono aperti nuovi varchi e, insieme a chi ci ha creduto, abbiamo costruito relazioni, incontrato altri giovani lavoratori, consolidato il nostro percorso, fatto delle proposte, preso degli impegni.

Percorsi, perché ognuno ha portato esempi di buone pratiche di innovazione sindacale, *emozioni*, perché la passione e l'entusiasmo sono vitali, *diritti*, perché questa è la prima generazione che ne ha meno di coloro che l'hanno preceduta.

“Adesso & Domani. Come innovare il sindacato, aggregare il lavoro disperso, sconfiggere la precarietà è stata la naturale evoluzione del percorso avviato. È il titolo dell'ultima iniziativa nazionale per guardare al nostro interno, innovare la nostra cultura organizzativa e la nostra cultura pratica sindacale. Lo stesso concetto di delega non può essere più lo stesso, i luoghi di lavoro sono spesso dispersi, frammentati, la precarietà si estende alla condizione di vita delle persone: c'è bisogno di una contrattazione sociale e territoriale che promuova un *welfare* inclusivo.



Il congresso è una buona occasione

Passi avanti ne abbiamo fatti, una nuova generazione sindacale sta emergendo, le nostre proposte su reddito minimo e reddito studentesco hanno trovato consenso, la tutela individuale ha assunto forme e utilizzato pratiche innovative. Bisogna proseguire nell'allargamento della rappresentanza, ripensare la delega, ripensare la nostra presenza sul territorio valorizzando il ruolo delle Rsu, dei delegati, dei tanti volontari, ripensare il ruolo delle Camere del lavoro, favorire nuovi luoghi di ag-

gregazione. A questo deve servire un congresso, per non essere un'occasione sprecata. Serve un passo in avanti, qualcosa che resti nelle nostre pratiche, nella nostra cultura dell'organizzazione. Che queste "voci precarie" trovino cittadinanza nella nostra organizzazione, portino rinnovamento non solo anagrafico ma anche culturale.

Sentiamo spesso dire che è difficile coinvolgere i giovani, impegnarli, sono pochi e dispersi. Proviamo ad andare loro incontro e rendere questa organizzazione accogliente.

Dobbiamo essere capaci di incontrare i giovani, confrontarci con loro, parlare

con chi vive di disoccupazione, di crescente precarietà, con chi si vede negato il diritto allo studio, con chi subisce l'immobilità sociale e l'impoverimento delle proprie aspettative.

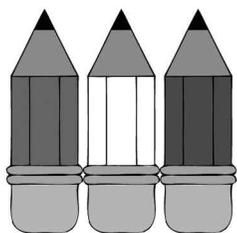
Dobbiamo trovare il modo di sostenerli nella transizione fra lo studio e il lavoro, fra il lavoro e un futuro di speranza di miglioramento della loro condizione.

La FLC darà un contributo importante alla crescita di tutta l'organizzazione, se formeremo dei gruppi dirigenti che sappiano interpretare anche i nuovi bisogni, una diversa e più ampia rappresentanza.

Se continueremo ad affermare nella Cgil il nostro punto di vista sull'idea di confederalità, sul *welfare*, sulla democrazia interna, sul nostro modello organizzativo. Questa è la nostra sfida.

Abbiamo iniziato il nostro cammino con un pensiero lungo, come il cammino che ci attende. La sapienza del saggio cinese Lao Tze assicura certezza e da fiducia: *Da ogni minuscolo germoglio nasce un albero con molte fronde, Ogni fortezza si erige con la posa della prima pietra. Ogni viaggio comincia con un solo passo.*

Un giovane ricercatore, commentando lo slogan del nostro 3° congresso, "Ora e sempre Conoscenza", sembra confermare questa massima: "La conoscenza è qualcosa che si insegua e non si raggiunge mai veramente. Ora e sempre in cammino, senza fermarsi mai". ■



10-12 APRILE 2014

CONGRESSO NAZIONALE FLC CGIL

ORA E SEMPRE CONOSCENZA.

NAPOLI
CITTÀ DELLA SCIENZA

Pensieri e umori dei lavoratori

UNA PANORAMICA DI QUANTO È EMERSO NEI CONGRESSI DI BASE DELLA FLC. LE ANSIE E LE EMERGENZE QUOTIDIANE, LE ATTESE VERSO IL NOSTRO SINDACATO, I DUBBI SU MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE FARRAGINOSE. IL BISOGNO DI CONCRETEZZA E DI SEMPLIFICAZIONE



Sicilia

RIDARE LA FIDUCIA AL MONDO DEL LAVORO E AL MOVIMENTO SINDACALE

Giusto Scozzaro, segr. regionale

SONO TERMINATE LE ASSEMBLEE CONGRESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO ED È TEMPO DI FARE ALCUNE CONSIDERAZIONI. LA PRIMA È CHE LA PROCEDURA DI GESTIONE DELLE ASSEMBLEE PREVISTA DAL REGOLAMENTO CONGRESSUALE È STATA UNA ROBA DA MATTI. UNA PROCEDURA D'ALTRI TEMPI NELL'EPOCA DEGLI "ONLINE". UN COMPLESSO DI REGOLE FARRAGINOSE, UNA PROCEDURA LUNGA, DIFFICILE DA CAPIRE E DA GESTIRE NEI TEMPI DISPONIBILI CHE HA MESSO A DURA PROVA L'ESPERIENZA E LA CREATIVITÀ DEI DIRIGENTI SINDACALI PER TENERE I LAVORATORI, E SOPRATTUTTO GLI ISCRITTI, FINO ALLA FINE DELL'ASSEMBLEA.

Un sindacato che riflette su come sostanziano e certificare la rappresentanza, sui processi democratici e sulla partecipazione deve anche riflettere sugli strumenti e i metodi che utilizza per favorirne l'esercizio.

In Sicilia sono state fatte tante assemblee: nelle scuole, nelle università, nei centri di ricerca, in conservatori e accademie, negli enti privati della scuola non statale e della formazione professionale.

Il dato medio regionale sulla partecipazione alle assemblee si attesta al di sopra del 50% degli iscritti aventi diritto, con un 20% di partecipazione di lavoratrici e lavoratori non iscritti alla FLC.

Nell'insieme dei nostri comparti pubblici il dato numerico è soddisfacente se rapportato al fenomeno crescente dell'astensionismo nelle ultime campagne elettorali e la scarsa partecipazione alle iniziative di mobilitazione e di lotta degli ultimi periodi.

Meno partecipati sono stati i congressi della scuola non statale e della formazione professionale duramente colpiti da una crisi strutturale di sistema con conseguente avvio di procedure di mobilità e di licenziamento per migliaia di lavoratrici e lavoratori. Nella formazione professionale, in particolare, dove è forte la precarizzazione, le illusorie proposte del Governo hanno "addormentato" le coscienze battagliere in un antistorico sogno pubblicitario.

I documenti congressuali e le angosce quotidiane delle persone

Ma il dato sulla partecipazione va meglio analizzato rapportandolo al numero degli interventi, all'interesse mostrato per i documenti congressuali, per gli emendamenti nazionali e gli argomenti più propriamente contrattuali e di categoria.

In molte assemblee, dopo l'illustrazione o la lettura, dei documenti congressuali, l'uditorio rimaneva quasi assente, con lo sguardo dubbioso quando non rassegnato, distante dalle strategie della Cgil che pure riguardano nuove politiche europee che aiutino a uscire dalla crisi, un mercato del lavoro che rilanci la buona occupazione, uno

stato sociale più inclusivo, politiche della conoscenza a sostegno di un paese competitivo sull'innovazione e la qualità dello sviluppo, una contrattazione che migliori le condizioni di lavoro. Tutti tempi centrali nel dibattito della Cgil già presenti nel "Piano per il lavoro", ma vissute come ricette "in grande" – cose teoriche – mentre si è afflitti dai problemi quotidiani, angosciati dalla paura della perdita del lavoro, dai bisogni primari da soddisfare per la sopravvivenza.

In qualche intervento si diceva: "Sì, va bene sono cose importanti, ma io ho perso il lavoro che fate per me oggi". Era come se loro parlassero di ora e subito e noi del domani. In quei momenti una sensazione di disagio e di impotenza si diffondeva nel gruppo dirigente, nonostante ci fosse poco da recriminare, data la quantità di mobilitazioni e di battaglie sociali che abbiamo promosso e sostenuto.

Gli emendamenti nazionali sulle pensioni hanno suscitato un forte interesse nel dibattito congressuale; era evidente che il tema risvegliava l'attenzione dell'uditorio per un futuro da pensionato troppo incerto, un orizzonte dinamico che si allontana e che si carica di forti penalizzazioni che incidono sulle aspettative di vita. Con interesse è stato accolto il dibattito sul reddito minimo accompagnato da periodi di formazione, quale risposta possibile ai periodi di non lavoro in assenza di una quantità di lavoro sufficiente a soddisfare la domanda tanto di chi lo perde quanto di chi non lo trova.

Anziché dei documenti congressuali le lavoratrici e i lavoratori volevano parlare di argomenti che sentivano più vicini ai loro bisogni, alle loro paure, forse per esorcizzarle, volevano sapere quello che il sindacato farà, e come lo farà, per difenderli.

E allora gli scatti nella scuola, il rinnovo del contratto, le immissioni in ruolo dei docenti e degli ATA, le forme di lotta, gli abusi nell'utilizzo di leggi e con-

tratti che creano condizioni di ingiustizie e favoritismi, il merito e la valutazione sono stati gli argomenti più frequenti.

Nonostante il riconoscimento indiscusso – nei suoi principi valoriali – alla Cgil, non sono mancate le critiche alla nostra azione sulle pensioni, per la mancata tutela o per il mancato rinnovo dei contratti di lavoro.

La consapevolezza di una crisi di rappresentanza e di una crescente marginalizzazione del sindacato è molto presente tra i lavoratori, così come lo scetticismo per azioni e iniziative di lotta, diventate molto costose quanto inefficaci e non risolutive. Una sfiducia mista a un sentimento di impotenza e di rabbia che è preoccupante per la tenuta sociale.

Il congresso dovrà ridare fiducia al popolo della Cgil e al movimento dei lavoratori che devono ritrovare le ragioni nella partecipazione militante e consapevole per un modello di sviluppo che crei buona occupazione e stato sociale solidaristico. Una Cgil delle pari opportunità e dell'uguaglianza, delle nuove e vecchie generazioni che affronti le sfide del cambiamento con l'umiltà e l'auto-revolezza della sua storia.

Lombardia LE ASSEMBLEE APERTE FACILITANO IL CONFRONTO

Corrado Baracchetti, segr. regionale

Siamo arrivati al 3° Congresso della FLC Cgil Lombardia (13 e 14 marzo) dopo un vero tour de force e un importante impegno che, mai come questa volta, è risultato essere determinante per fare in modo che per davvero il Congresso rappresenti la più alta espressione democratica della nostra organizzazione e contemporaneamente e legittimamente il massimo organo deliberante.

Non è stato facile per tante ragioni e

in particolare per i segretari provinciali e le loro segreterie che hanno organizzato 336 assemblee, 29 in più del 2010, hanno eletto 913 delegati, 112 in più del 2010 e hanno portato al voto 8.866 iscritti con un incremento del 30,3% pari a 2.060 votanti. Tutto ciò ha fatto salire la percentuale dei votanti rispetto agli iscritti aventi diritto al 32,9 con un 7,1% in più rispetto al congresso 2010.

Complicate modalità di voto e tempi stretti

Non è stato facile anche perché l'insieme della Cgil ci ha messo del suo sia per quanto attiene all'organizzazione delle diverse fasi congressuali, a partire dai tempi ristretti, sia per l'insieme della documentazione proposta, da valutare con tempi di assemblea insufficienti e sulla quale esprimersi con diverse e a volte complicate modalità di voto.

A queste oggettive difficoltà si sono poi aggiunte, strada facendo, complicazioni derivanti dalle profonde divergenze sorte in ragione dell'accordo sul Testo unico della Rappresentanza. Volutamente tralascio in proposito ogni commento, avrò di certo un'altra occasione, preferendo concentrarmi invece, così come mi è stato richiesto, solo su una valutazione di ordine generale di come fino ad ora abbiamo vissuto questa importante e deliberante, pertanto determinante, prima fase.

Il confronto dei due documenti al termine dei congressi di base ha prodotto un chiaro e netto risultato a favore del Documento a firma del segretario generale Susanna Camusso, approvato dal 95,15%, consegnando il restante 4,63 al Documento a firma di Giorgio Cremaschi.

Alle assemblee di base hanno partecipato quasi 13.000 interessati pari a un 32,8% in più degli aventi diritto al voto. È un dato che chiaramente dimostra di come sia stata apprezzata la riconferma della modalità delle assem-

Parla la base

blee aperte al libero giudizio dei lavoratori. Abbiamo fatto bene, insomma, a insistere nel volerci mettere la faccia evitando un confronto tutto chiuso all'interno dell'organizzazione.

Il dibattito politico e sindacale che si è espresso in questa prima fase deve essere visto avendo presente la sua composizione: le assemblee di base e quelle congressuali provinciali di categoria.

Le assemblee di base

Avendo ben presente le limitazioni prima descritte, va detto che nelle prime il dibattito non ha di certo spiccato il volo. Il troppo tempo impiegato per illustrare i due documenti e i 10 emendamenti ha limitato le possibilità di dibattito e di confronto. Limitazione che è altrettanto avvenuta nel caso si sia scelto di concentrarci solo su alcuni punti e/o elementi facendo venire a mancare di fatto una valutazione complessiva di tutta la documentazione da sottoporre a giudizio. Il risicato tempo a disposizione per tale fase ha fatto il resto!

È stato comunque un dibattito che si è dimostrato libero da condizionamenti e in particolare libero dagli affari di palazzo. Un dibattito che ha chiesto di essere più vicino ai quotidiani temi di chi lavora: revisione della riforma Fornero, rinnovo del Contratto nazionale, interventi contro la limitazione di diritti giuridici ed economici acquisiti, l'urgenza di ritrovare una dignità professionale per i dipendenti dell'istruzione pubblica, la richiesta che la "politica" trovi finalmente il coraggio di mettere al centro delle urgenze del Paese i temi dell'istruzione, della formazione, della Ricerca dell'Università, dell'Alta Formazione Artistica e Musicale, quale chiave di volta per uscire dalla pesante crisi con la faccia rivolta a un futuro più giusto e più equo.

Un dibattito serrato e appassionato che ha chiesto alla CGIL di essere più vicini ai temi di chi lavora.

I congressi provinciali

Nei Congressi provinciali di categoria il maggior tempo a disposizione ha favorito oltre che un dibattito più sentito e su più temi, anche il confronto sulle puntuali differenze in essere sia sui due documenti che sugli emendamenti.

È stato un dibattito sincero, anche aspro in alcune occasioni. Il fatto che i congressi si siano svolti tutti sostanzialmente a ridosso dell'acuirsi dello scontro politico all'interno della maggioranza afferente al Documento (1), se da una parte ha prodotto il risultato positivo di una sentita voglia di riflettere sul tema della partecipazione democratica all'interno dell'organizzazione, dall'altra ha però condizionato l'insieme dei delegati dovendosi loro, alla fine, rendersi disponibili per l'esercizio della conta a garanzia e sostegno delle diverse posizioni.

Se è vero che l'elemento "Testo Unico della Rappresentanza" e il giudizio della CGIL sullo stesso ha condizionato i loro svolgersi, occorre tuttavia riconoscere che il nostro confronto ha saputo svolgersi in piena autonomia e credo mai come stavolta libero dai condizionamenti della politica, quella del "palazzo" e anche quella dei "partiti". Insomma una prova vera di autonomia, di ruolo e di giudizio.

Un'ultima e positiva annotazione va fatta rispetto all'operazione di ringiovanimento. Ritengo di poter affermare che tutti insieme abbiamo fatto un passo in avanti.

Lo stesso è avvenuto per quanto attiene al tema dell'inclusività dal momento che il modo del precariato e delle diverse figure professionali e dei settori meno rappresentativi hanno trovato più rappresentanza.

La delibera del dispositivo regionale della FLC Cgil Lombardia che chiedeva una rappresentazione a livello congressuale regionale pari al 60% scuola e il 40% ai comparti restanti è stata, infatti, soddisfatta.

Puglia**LE EMERGENZE QUOTIDIANE
E LE ANSIE DEI LAVORATORI**

Mimma Palmisano, segreteria provinciale FLC Bari

I territori pugliesi della FLC Cgil hanno messo in campo, con uno straordinario sforzo organizzativo, un piano di assemblee congressuali che ha capillarmente raggiunto tutti i comparti e la quasi totalità dei posti di lavoro.

Ai 130 appuntamenti assembleari hanno partecipato decine di migliaia di lavoratori, che hanno portato il loro contributo a un dibattito che è risultato aperto e franco, anche se non esente da critiche; nella prima parte delle assemblee, dedicata ai temi di più stretta attinenza con i nostri comparti, erano presenti anche molti lavoratori non iscritti, spinti dall'ansia e dall'incertezza per le mille emergenze retributive del momento.

Grande attenzione è stata dimostrata nei confronti dello sciopero delle attività aggiuntive promosso dalla FLC, vista come una nuova e possibile modalità di lotta, mentre una delle esigenze più sentite sembra essere l'approfondimento delle proprie competenze e professionalità, richiesta, questa, rivolta al sindacato poiché evidentemente percepito come interlocutore valido e presente.

Tra i lavoratori iscritti la partecipazione è stata comunque abbastanza alta (30% degli aventi diritto); tra i votanti del I documento, "Il Lavoro decide il futuro" (che ha riportato il 98% delle preferenze), l'attenzione è andata soprattutto agli emendamenti riguardanti l'inclusione sociale, il sistema pensionistico, l'acqua come bene comune, la contrattazione (con un particolare interesse nei confronti della cancellazione del decreto Brunetta, che tanta inutile conflittualità ha generato nei nostri comparti).

Grazie al coordinamento del livello re-

gionale, è stato anche proposto e approvato in molte assemblee di base un emendamento riguardante l'abolizione del cosiddetto "contributo unificato", attualmente dovuto per le cause di lavoro.

Toscana
STANCHI MA PIENI
DI RINNOVATA ENERGIA

Paola Pisano, segretaria generale FLC Firenze

È fatta! Come spesso accade, l'evento preparato con due mesi intensi di impegno e passione è trascorso in un lampo ma, a distanza di qualche giorno, l'adrenalina che ha liberato è ancora in circolo.

Il mio primo congresso da segretaria generale della FLC di Firenze è stata una prova di resistenza psico-fisica, di quelle che, quando si concludono, lasciano uno strano vuoto, che, in parte, è un piacevole respiro di rilassatezza, in parte, contiene la sensazione di non aver vissuto abbastanza intensamente un'esperienza così coinvolgente.

Ma se provo a tirare le somme, il risultato che appare è decisamente positivo.

Tante assemblee di base, a dire il vero non sempre partecipate come avrei voluto, ma sicuramente positive per le discussioni che vi si sono svolte, sempre legate ai temi proposti dai documenti congressuali, intrecciati, però, con le questioni care ai nostri comparti che hanno trovato ampio spazio come parte di quel "lavoro che decide il futuro", fondamentale per la ripresa del Paese.

Tanti gli interventi carichi delle esperienze dei delegati e degli ospiti, ma anche numerose riflessioni politiche e indicazioni chiare per costruire proposte sulle strategie future del sindacato, sulle sfide che dovrà affrontare di fronte alle criticità attuali.

Infine... tanta soddisfazione personale per il riconoscimento positivo da parte dei delegati del lavoro svolto sul territorio da tutta l'organizzazione e

dalle persone che la fanno vivere.

Ora ripartiamo da qui, con l'energia fornita da questa esperienza... per i prossimi 4 anni.

Toscana
LA DIFFICOLTÀ DI SPIEGARE
DUE DOCUMENTI
E TANTI EMENDAMENTI

Patrizia Villa, Segretaria provinciale FLC Livorno

Abbiamo sperato fino all'ultimo di riuscire a fare un congresso unitario. Alla fine 6 membri del direttivo nazionale hanno sottoscritto un documento alternativo, così abbiamo incontrato gli iscritti/e e i nostri simpatizzanti con due documenti contrapposti.

Subito ci siamo posti il problema di come fosse corretto gestire le assemblee di base, sapendo che molti guardano alla Cgil come l'ultimo soggetto politico/sindacale capace di fare sintesi e proposte. Ci dispiaceva non aver raggiunto l'unitarietà, ma la democrazia deve essere agita, così come lo statuto della Cgil ci indica.

Il direttivo FLC della provincia di Livorno ha deciso di affrontare i congressi di base con un'assemblea in ogni istituzione. La nostra lunga provincia, da Collesalvetti all'Elba conta 44 istituzioni scolastiche, tre enti di ricerca e il conservatorio Mascagni, più i dirigenti scolastici. Alla fine abbiamo fatto 45 assemblee in 25 giorni. La segreteria ha ritenuto importante la presenza della segretaria provinciale a tutte le assemblee, come segno di rispetto e attenzione, mentre il direttivo ha ritenuto essenziale affrontare anche i temi sindacali che hanno affollato tristemente l'inizio di quest'anno: gli scatti 2012 e 2013, il CcNL ancora sospeso, le posizioni economiche ATA, i precari e le complicate graduatorie che ci attendono, i C999, gli inidonei etc. I documenti congressuali hanno consentito di affrontare questi temi in uno scenario ampio, con

spunti interessanti sugli accordi separati, la *governance* degli enti pubblici fra cui ha svettato la questione fondi INPS e loro utilizzo. La troika e l'Europa che non funzionano come stato dei popoli ma come grande mercato finanziario e bancario. La relazione di apertura pur evidenziando le grandi difficoltà della categoria, ha avuto il merito di spiegare il nostro progetto.

Il bisogno di concretezza e autonomia dalla politica

Il documento congressuale a volte è apparso astrale, eppure sarebbe stato ovvio e trasparente in tempi di politica più chiara, meno intrecciata fra interessi di vario genere, e vicina al popolo che la esprime. È emersa sempre, in ogni assemblea, la richiesta di indipendenza dalla politica e in particolare dal Pd. I miei due compagni di assemblee sono stati: Marco, docente di scuola secondaria di primo grado, anni 35; Luca giovane maestro laureato, con il pallino da scrittore di libri per bambini illustrati molto bene. Libri che scrive insieme ai suoi piccoli alunni/e. È stato subito chiaro che il *team* funzionava. Luca orgoglioso, Luca risoluto, Luca che stava alla sera su facebook a discutere con me di progetti e buone prassi per far crescere le nostre competenze.

La mia esperienza e il radicamento che abbiamo nel territorio, unito alla novità e all'intelligenza di due giovani che, pur non avendo il distacco, si impegnano da qualche anno e con i quali abbiamo costruito un gruppo versatile, agile e innovativo. Si è confermato che questi tempi danno grande fiducia ai giovani e che la categoria chiede cambiamenti visibili e il rinnovamento anche nelle persone, dalle loro esperienze.

Marco scherzava dicendomi che gli facevo fare "il ragazzo immagine", sapendo ovviamente che è stata importante anche la sua freschezza solida che ha trasmesso apertura e consapevolezza. L'altra carta, la fiducia conqui-

Parla la base

stata con la paziente e capillare presenza sul territorio. Le consuete 44 e più assemblee annuali, la consulenza di Mariella e di altri compagni/e che si occupano dei vari temi, ci hanno garantito un'accoglienza positiva e ben disposta all'ascolto. A tutte le assemblee (tranne le 6 dell'Elba) abbiamo avuto la presenza di compagne/i del documento 2. Tutto funzionava: la relazione, le domande, il dibattito sulle difficoltà quotidiane che ognuno di noi affronta, molte deleghe fatte spontaneamente (sono state più di 50 alla fine) e poi arrivava il momento dell'esposizione dei documenti congressuali.

L'immane lancio della monetina già suscitava qualche infastidita curiosità (le compagne della 2 non hanno mai voluto attuare una normale alternanza).

Difficile far capire i due documenti contrapposti, le differenze, gli emendamenti, il perché la stessa organizzazione si presentasse in due diverse versioni. Reazioni di disappunto e talvolta di rabbia, qualcuno che si compiaceva della propria diffidenza ritenendo che il fatto fosse il suggello dei loro dubbi. Altri presenti, iscritti ad altri sindacati ma anche non iscritti, tentavano di sminuire il nostro lavoro sottolineando l'incongruenza di avere due documenti contrapposti.

Noi avevamo previsto che quella che noi definivamo "la pancia", avrebbe potuto scadere nell'antipolitica becera, priva di contenuti, solo oppositiva. Non è stato così. Il dibattito è stato sempre sul merito e su tutto ha spiccato la forte critica alle prove INVALSI odiate e ritenute inutili e dannose, oltre che di non chiari obiettivi. Particolarmente la parte sud della provincia, Piombino con la sua tradizione operaia legata alla presenza dell'acciaieria, ha marcato un forte disappunto dimostrando che proprio nei territori più sensibili e sindacalizzati, il meccanismo dei due documenti non è piaciuto e ha provocato reazioni negative.

È stato difficile mantenere equilibrio e pacatezza, non sempre ci siamo riusciti. Alla fine, per 59 voti contro 476, abbiamo rischiato di mettere in grave difficoltà il lavoro di 4 anni che ha visto crescere i nostri iscritti dall'ultimo congresso da 1.297 a 1.674, le RSU dal 40 al 48%.

Il valore delle differenze e il confronto creativo

Non credo che in CGIL si debbano appiattare le differenze, anzi le ritengo fondamentali, ancora di più in un momento di difficoltà e mutamento come quello che stiamo vivendo, credo però che il congresso deve essere un momento di crescita dove, anche nelle differenze, si deve tenere alto l'orgoglio di essere l'unica grande organizzazione che resiste agli attacchi feroci del potere economico alla democrazia e ai diritti. Non ho avuto questa sensazione purtroppo, come ho avuto modo di affermare anche nella relazione che ho presentato al congresso FLC Livorno. Lo dico ricordando la bella relazione di Marianella Sclavi agli stati generali della conoscenza del dicembre 2012.

Quel *protocollo del confronto creativo* che raccomanda di gestire il conflitto assumendo il punto di vista dell'altro. Trasformare le divergenze in convergenze agendo attraverso le cose desiderabili e lavorare su queste, sapendo che è un modo creativo e costruttivo di avviare un confronto su basi nuove.

Il congresso provinciale FLC di Livorno ha eletto un bel gruppo dirigente rinnovato e ringiovanito, ha a disposizione un bacino di delegati/e e di RSU che stanno premendo per agire.

Riceviamo da queste esperienze, tutti e tutte, una spinta importante che ci vedrà per adesso fortemente impegnati nello sciopero delle attività aggiuntive, ma anche nella costruzione di politiche di rete che ci facciano sentire parte di un tutto che ha un nome: CGIL.

Piemonte CGIL NON MOLLARE!

di Rodolfo Aschiero, segr. regionale

Il passaggio democratico congressuale, che ogni quattro anni la Cgil affronta con profonda convinzione valoriale e senza alcuna volontà liturgica, si è avviato in un contesto economico-sociale che vede il nostro Paese in forte difficoltà: crisi occupazionale, degrado politico-culturale, necessità urgente di un nuovo programma teso a indicare un orizzonte futuro più equo e solidale.

A fronte di questo quadro, la Cgil si è data due obiettivi che hanno caratterizzato le fasi precongressuali: proporre alla discussione un documento programmatico unitario, tale da indicare ai lavoratori una solida identità sindacale collettiva e plurale della nostra Organizzazione, e, in un'ottica metodologica europea che ragiona per "azioni", coinvolgere tutte le iscritte e gli iscritti in un dibattito congressuale non ingessato su scelte precostituite, ma aperto alle proposte e alle integrazioni scaturite dall'ascolto della base.

La stessa FLC Cgil ha sostenuto questo percorso arricchendo le scadenze congressuali con alcuni emendamenti e un proprio documento di categoria; contributi ricchi di spunti e riflessioni, chiari e comprensibili sulla condizione materiale del lavoro e delle persone, coerenti, nella centralità del contratto e della contrattazione, con le mobilitazioni e le proposte portate avanti in questi anni.

Abbiamo raggiunto i nostri obiettivi? A congresso in pieno svolgimento, è troppo presto per dirlo. Possiamo però fare alcune considerazioni che, dopo le assemblee congressuali di base, ci invitano a riflettere.

In Piemonte si sono tenute centinaia di assemblee congressuali di base, privilegiando i luoghi di lavoro o aree circoscritte di territorio. Nel dibattito sono stati coinvolti 6.000 lavoratori. Circa



4.200 iscritti, provenienti da tutti i comparti pubblici e privati della conoscenza, hanno discusso e si sono pronunciati con il voto sulle tesi congressuali (poiché veniva presentato anche un secondo documento di minoranza). A stragrande maggioranza è prevalso il documento unitario di maggioranza "Il lavoro decide il futuro" (95,04%), ma il tempo assembleare troppo ristretto ha circoscritto l'attenzione su proposte emendative che affrontavano "temi caldi": contrattazione, pensioni, inclusione sociale.

Le richieste dei lavoratori, anche non iscritti, e le emergenze quotidiane

Nelle assemblee la partecipazione delle iscritte e degli iscritti ha segnato un balzo in avanti rispetto ai precedenti congressi, ma si è comunque fermata al 32,28%. In realtà è emerso un altro dato che dovremo analizzare adeguatamente e non sottovalutare: una prevalente presenza di lavoratori non iscritti al nostro sindacato che ci ha consegnato un ruolo della FLC Cgil come punto di riferimento politico predomi-

nante per chi opera nei settori della conoscenza e per il futuro di tutto il sistema. Anche da questi lavoratori sono state apprezzate e ampiamente condivise le nostre analisi e le proposte programmatiche. Certo, la drammaticità che si sta vivendo nei luoghi di lavoro in termini salariali e occupazionali ha spesso allontanato il dibattito dai contenuti dei documenti congressuali e gli interventi hanno disegnato un quadro, ormai al collasso, di emergenze quotidiane.

I tanti precari, giovani e non, hanno chiesto più attenzione politica e sociale per la loro condizione di insostenibile incertezza e prevaricazione (basti pensare al recente pasticcio dei PAS, i percorsi abilitanti speciali, e alla riapertura delle graduatorie).

Il personale Ata, minacciato da improbabili prelievi salariali e da pesanti condizioni di lavoro, ha alzato la voce chiedendo più tutele contrattuali e ha annunciato una massiccia adesione allo sciopero delle attività aggiuntive proclamato dalla FLC Cgil.

Nelle università, nelle accademie, nei conservatori e negli enti di ricerca un coro unico di denuncia è prevalso sul di-

battito congressuale: riforme sbagliate o inattuata, tagli di risorse e depauperazione del diritto allo studio, precariato dilagante e sempre meno tutelato.

Nei settori privati è emersa una realtà di contratti disattesi e inapplicati, rapporti di lavoro fragili, una formazione professionale in avanzata crisi occupazionale e d'identità. Ancor più grave il diffondersi di pratiche ricattatorie che inquinano il lavoro quotidiano e ostacolano fortemente la rappresentanza sindacale. Nonostante tutto ciò, il dibattito congressuale delle assemblee di base piemontesi ha raccolto dai lavoratori una coraggiosa disponibilità a reagire e una grande voglia di riscatto e rinnovamento.

Alla FLC Cgil è stato chiesto di "non mollare la presa" e di incalzare il nuovo Governo appena insediato, quello dei titoli e delle pagine vuote, con rinnovata capacità di mobilitazione e di proposta.

Il congresso piemontese continua così il suo cammino e cercherà di portare contributi significativi alla scadenza nazionale di aprile. Resta però un ragionevole dubbio: il nostro tradizionale rituale congressuale è ancora un efficace strumento di democrazia o si dovranno trovare nuove formule di coinvolgimento dei propri iscritti?

Di certo, una grande organizzazione come la Cgil, mantenendo fede ai propri valori e principi, dovrà essere all'altezza della necessità di rinnovamento, abbandonando vecchie logiche e rilanciando pratiche più avanzate di democrazia e rappresentanza.

Come hanno affermato alcuni lavoratori piemontesi in un'assemblea congressuale, resta comunque il fatto che la Cgil, a volte un po' troppo macchinosa e pachidermica, ha però nel proprio Dna la predisposizione all'ascolto attivo e non formale, una consolidata inclinazione alla condivisione partecipata e plurale delle scelte politiche.

Cosa non da poco in questi tempi bui caratterizzati da diffuso individualismo e disarmante protagonismo leaderistico. ■

Istruzione, scienza e tecnologia per un nuovo sviluppo

L'ultimo treno da non perdere

FRANCESCO SINOPOLI

UN SALTO DI PARADIGMA DEL NOSTRO SISTEMA PRODUTTIVO È URGENTE E POSSIBILE. LE PAROLE CHIAVE NELLA STRATEGIA DELLA CGIL: AUMENTO DEI SAPERI E DELLE COMPETENZE E SVILUPPO DELLA RICERCA DI BASE E DELLE NUOVE TECNOLOGIE. FONDAMENTALE L'INVESTIMENTO PUBBLICO. UNA NUOVA VISIONE DEL LAVORO E IL RUOLO DEL SINDACATO



VIVIAMO UNA FASE DRAMMATICA DELLA QUALE A VOLTE SEMBRIAMO PERDERE LA CONSAPEVOLEZZA. L'ISTAT HA CONFERMATO CHE LA CADUTA DEL PIL SI È ARRESTATO, MA DAL 2008 ABBIAMO PERSO BEN 6 PUNTI MENTRE LA PRODUZIONE INDUSTRIALE HA SUBITO UNA CONTRAZIONE DEL 25,3% NELLO STESSO PERIODO. LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE SUPERA IL 40% E QUELLA TOTALE SFIORA IL 13%.

Con questi dati, insieme all'economia, dovrebbe essere in crisi anche il paradigma teorico dominante degli ultimi 30 anni. Così però non è. Anzi, che lo si chiami liberismo o monetarismo, continua a reggere le sorti dell'economia mondiale e l'attività delle istituzioni finanziarie internazionali. Di quel paradigma noi oggi paghiamo le conseguenze. Oltre che dello specifico ritardo italiano, una crisi nella crisi. Tra le diverse categorie utilizzate per spiegare la condizione attuale delle democrazie occidentali una mi convince in modo particolare. Quella che descrive la transizione del capitalismo dei 30 anni successivi alla seconda guerra mondiale, 1945-1975, al capitalismo di oggi "finanziarizzato" come parallela e intrecciata alla transizione dallo stato fiscale allo stato debitore, categoria analitica utilizzata da Wolfgang Streeck, in un suo recente contributo (Streeck 2013). Vediamo cosa si intende.

Il patto sociale che ha informato i trenta anni successivi alla seconda guerra mondiale nei paesi a capitali-

simo maturo si è fondato sulla gestione keynesiana della domanda. Nei periodi di recessione, quando la fiducia e gli investimenti privati diminuivano, gli stati si indebitavano per stimolare l'economia attraverso la spesa pubblica. Dopo i grandi investimenti in armamenti nei paesi dell'Europa occidentale la principale voce di spesa fu il *welfare state* che - insieme a un sistema di relazioni industriali "neocorporativo" con grandi sindacati tendenzialmente in grado di esercitare un forte controllo sul costo del lavoro attraverso la negoziazione collettiva - ha rappresentato il completamento della politica economica keynesiana.

Questo sistema aveva un limite di fondo: la difficoltà a tenere sotto controllo l'inflazione. Se infatti spendere porta consenso, più difficile è tagliare. Non solo. La presenza di una contrattazione collettiva capace di contenere le spinte inflazionistiche aveva caratterizzato davvero solo alcuni paesi che adottavano una politica economica espansiva. Questa condizione si è realizzata nei paesi del nord Europa e in Germania, con difficoltà in Inghilterra e in Italia, dove la concertazione si è concretizzata solo all'inizio degli anni '90 e ha avuto vita breve, molto poco negli Usa (Crouch 2011). La difficoltà nella gestione dell'inflazione divenne ancora più forte negli anni '70 quando, con l'aumento dei prezzi delle materie prime in particolare del petrolio, gli investimenti produttivi del capitale minacciavano di essere inferiori a

quanto sarebbe stato necessario per garantire piena occupazione.

La politica monetaria supplì al rischio di una crisi sistemica proprio grazie alla leva inflattiva consentendo aumenti salariali superiori alla produttività. Tuttavia questo provocò un'ulteriore contrazione degli investimenti e la fuga dei capitali dai paesi più esposti all'inflazione verso valute stabili. È in questa fase che le difficoltà del modello keynesiano verranno sfruttate dai suoi avversari di sempre: i sostenitori della giustizia del mercato.

Di fronte alla contrazione degli investimenti privati, imputata soprattutto alla politica economica prevalente incapace di contenere l'inflazione, gli stati a economia capitalistica avanzata devono essere riformati in modo tale da guadagnare stabilmente la "fiducia" dei proprietari e degli amministratori del capitale. Quindi le istituzioni politiche possono intervenire nel mercato solo con questo fine. In sintesi la politica in quanto tale è troppo condizionabile dagli umori dell'elettorato e non può essere in grado di guidare l'economia.

Così in pochi anni un modello che aveva garantito piena occupazione e benessere viene abbandonato per un approccio affatto diverso. Era la cosiddetta *supply side economics* che prevedeva parallelamente una riduzione dell'intervento pubblico diretto in economia, una riduzione delle tasse che incideva massimamente sui redditi alti e medio alti, un taglio allo stato sociale, il rallentamento della dinamica salariale, la privatizzazione di infrastrutture pubbliche (creando peraltro mercati monopolistici come le ferrovie in Uk). In realtà le scelte economiche dell'epoca, formalmente volte a contrastare l'inflazione, divennero un pretesto per colpire il lavoro organizzato (Harvey, 2011, p. 27).

Le ristrutturazioni e il cambiamento del modello produttivo, l'allentamento dei vincoli nella circolazione del capi-

tale finanziario, concorrevano nell'indebolimento del potere sindacale. Ovviamente la compressione dei salari che ne è conseguita avrebbe prodotto un tracollo della domanda, se non fosse stata compensata in qualche modo. Infatti il ritiro dello stato dall'economia iniziato con i governi conservatori degli Stati Uniti e dell'Inghilterra è andato in realtà di pari passo con un altro processo a esso intrecciato, direi conseguenziale.

Per garantire gli interessi del capitale e, almeno in un primo momento, dare l'illusione alla classe media di mantenere lo stesso tenore di vita si favorì una sorta di *keynesismo privatizzato* (Crouch 2012): aumentare i consumi riducendo i salari e facendo aumentare i profitti. Un miracolo. Purtroppo i miracoli non esistono. Piuttosto si è verificata dall'inizio degli anni Ottanta una crescita progressiva e ipertrofica del settore finanziario attraverso una progressiva deregolamentazione. Con l'amministrazione Reagan, grazie a questo nuovo mercato virtuale, il debito pubblico americano ha subito la prima grande impennata accompagnandosi all'aumento dell'indebitamento privato apparentemente garantito dall'incremento dei valori immobiliari (Harvey 2011). E così lo stato fiscale, riducendo le tasse – e quindi perdendo gettito –, rinunciando a redistribuire la ricchezza attraverso la leva fiscale, diventa stato debitore grazie all'utilizzo massiccio di nuovi strumenti finanziari.

Quegli stessi strumenti che hanno portato nel 2007 alla crisi dei mutui *subprime*. In poco più di vent'anni il finanziamento del ceto medio americano, attraverso l'indebitamento, ha sostituito la redistribuzione della ricchezza attraverso i salari, fermi dalla prima metà degli anni '80.

Il debito pubblico e il debito federale seguono le stesse sorti. A completamento di questo breve affresco ricordiamo che alla liberalizzazione dei

mercati finanziari e del credito, vero presupposto di questa crisi, contributo determinante è stato offerto da Clinton con l'abolizione del Glass Steegal Act, la legge che dopo la crisi del '29 aveva messo fine alla commistione tra banche d'affari, o meglio banche d'investimento, e banche di credito (Gallino 2011, 2014). La crisi attuale è quindi, in sintesi, nata nelle istituzioni finanziarie che sono servite agli Usa per sostenere la propria crescita attraverso guerre sostenute al costo minore possibile in termini di debito pubblico e indebitamento privato per trainare l'edilizia (De Cecco 2013). Quindi il neoliberalismo – un'ideologia conservatrice rivestita con i panni di una teoria economica (Gallino, 2011) – non porta alla riduzione del debito pubblico ma a un suo aumento esponenziale, solo però con una diversa allocazione.

Contestualmente ha prodotto una crescita del debito privato come sostituto dei salari e della redistribuzione della ricchezza attraverso la leva fiscale. Infatti, solo dietro pesanti pressioni politiche, i grandi istituti bancari dagli anni Ottanta in poi hanno progressivamente allargato la loro clientela anche alle fasce della popolazione prive di reddito stabile. Questa crescente esposizione del sistema creditizio è stata possibile spalmando il rischio su milioni di «investitori», fino – sembrava – ad annullarlo. Una gigantesca finzione. La cui conseguenza è stata l'esplosione della crisi bancaria quando è divenuto chiaro che il credito non era esigibile.

La crisi dei debiti privati che si è diffusa in tutto il mondo dopo il 2007 si è trasformata in crisi del debito degli stati sovrani.

Il contagio si diffonde nelle banche europee che avevano partecipato alla grande giostra del finanziamento del debito privato americano acquistando titoli spazzatura. Il rischio che l'insolvenza delle banche si estendesse a quelle dei paesi dell'area mediterranea

Istruzione, scienza e tecnologia per un nuovo sviluppo

combinato con la crisi del debito pubblico greco (peraltro spiccioli rispetto alle dimensioni del contributo dato da molti governi dell'Europa alle proprie banche) produce la conseguenza di un ritiro degli investitori internazionali dai mercati di Spagna e Italia in particolare.

Il rischio di un default di uno stato sovrano tecnicamente considerato impossibile fino a quel momento si materializza a causa dei vincoli imposti dall'unione monetaria e dalla sua incompleta architettura istituzionale: priva di una banca centrale che svolga il ruolo di prestatore di ultima istanza e senza la forza politica di finanziare investimenti pubblici, unica cura per una crisi nata dal ritiro repentino dei capitali privati dal mercato.

Al contrario, a garanzia del rientro dal debito vengono imposte ai paesi considerati più a rischio misure draconiane di taglio alla spesa che fanno precipitare mezza Europa in una nuova crisi.

Si realizza il temuto *double deep*, la doppia crisi, l'avvitamento nella crisi, viene lasciata collassare la domanda interna e viene aumentata la spesa in rapporto a un Pil che decresce (Banca D'Italia 2013). Era di tutta evidenza, in realtà, che le cause del panico generalizzato risiedevano nella mancata soluzione alla crisi greca e nella debolezza dei *firewall* adottati fino a quel momento dall'Unione europea per far fronte all'eventuale salvataggio di altri Stati.

Ciò nonostante l'intervento della Banca centrale europea (BCE) sul mercato dei nostri buoni del tesoro, parso indispensabile per abbassare il differenziale tra BTP e BUND, è stato subordinato ad alcune scelte che il nostro paese avrebbe dovuto adottare. Tra le *policy* «suggerite» per rilanciare la nostra economia, il contenimento della spesa pensionistica, la *revisione della disciplina su assunzioni e licenziamenti*.

Misure sbagliate, oggi è chiaro a tutti.

L'Italia nella crisi mondiale

E veniamo all'Italia. Per noi vengono per noi al pettine tutti i nodi. E sono dolori.

Il sistema industriale italiano era giunto alle soglie della grande crisi già profondamente segnato da un lungo periodo in cui dapprima la crescita esterna era fortemente sospinta dalla svalutazione della lira e quella interna era deflazionata dalle manovre degli anni '90 (Bianchi P. 2013). Per fare crescere la produttività sulle nostre gambe dovevamo modificare la specializzazione produttiva del paese investendo in ricerca e innovazione. Ciò non è avvenuto, ancora. E oggi ne paghiamo doppiamente le conseguenze.

Il modello di sviluppo del nostro paese "senza ricerca" non era adeguato da molti, troppi, anni alle sfide poste dalla globalizzazione già al momento dell'ingresso nell'euro. Dagli anni '50 il nostro Pil e la nostra produttività sono aumentati più della media europea, ma alla fine degli anni '80 erano già sostanzialmente fermi.

La ragione è fin troppo semplice: sono venuti meno, progressivamente, alcuni dei presupposti di fondo della "crescita" italiana. L'introduzione prima del Sistema monetario europeo e poi dell'Euro aveva compromesso il polmone delle svalutazioni competitive e ha coinciso con l'aumento della competizione diretta su alcune fasce di prodotto con i paesi di più recente industrializzazione aiutati da costi irrisori della manodopera (Ferrari S 2007; Greco P, 2013). Ciò è andato di pari passo all'aumento del deficit commerciale nel comparto *high-tech in particolare nei confronti dei* maggiori paesi dell'Unione europea, con i quali si attua più del 60% del commercio di questi prodotti (Ferrari S, Guerrieri P., Malerba F., Mariotti S, Palma D, 2004; 2007). In questo periodo, diversamente da quanto avvenuto nei mag-

giori paesi industrializzati in particolare nord europei, l'investimento delle aziende è andato nell'acquisto di tecnologia causando un disavanzo commerciale su un settore strategico. La domanda in aumento di questi beni ha determinato una nuova divisione internazionale del lavoro basata sulle competenze tecnologiche per le quali l'investimento in ricerca e sviluppo rappresenta il presupposto.

La strategia è stata un'altra. Dalla prima metà degli anni Novanta ci siamo trovati di fronte a una fuga progressiva dal lavoro subordinato a tempo indeterminato unita a una politica di contenimento salariale e a manovre deflazionistiche, con l'obiettivo di sostituire il vantaggio della svalutazione competitiva con la compressione del costo del lavoro.

In realtà, oltre alla riduzione della quota di vendite nelle aree di alta tecnologia delle imprese italiane, colpisce proprio il rapporto tra costo del lavoro per addetto e valore aggiunto. Abbiamo i costi del lavoro per dipendente più bassi dei nostri *competitor* europei, ma un rapporto costo del lavoro/valore aggiunto più alto perché più basso il valore aggiunto. Pensare di competere riducendo il costo in valore assoluto magari con paesi come la Cina o la Russia è semplicemente illusorio (Bianchi P. 2013).

Le scelte strategiche da fare

Per aumentare la produttività sulle nostre gambe dovevamo modificare la specializzazione produttiva del paese investendo in ricerca e innovazione sulla base di politiche industriali vere per recuperare innanzitutto il *gap* nel comparto *high tech*.

La composizione del tessuto industriale e le caratteristiche delle nostre produzioni hanno effetti non trascurabili sulle stesse mansioni impiegate,

quindi sulla domanda di professionalità e sul tipo di occupazione o di disoccupazione. È infatti accertato un *deficit* di domanda di lavoro qualificato da parte delle nostre imprese confermato dal *trend* occupazionale di laureati e dottori. Il confronto dei dati più recenti (2012) mostra il sensibile peggioramento della situazione italiana. Infatti, a fronte di quote molto esigue di personale ad alta qualificazione nei settori ad alta intensità tecnologica, l'Italia non solo non mostra progressi significativi ma vede aumentare il divario con i restanti paesi europei.

L'obiettivo non può che essere la transizione verso una nuova specializzazione produttiva attraverso un impegno straordinario dello Stato. Il mercato da solo non può riuscirci. La stessa esperienza della Germania dopo l'unificazione ci racconta di uno straordinario impegno dei Laender in una politica economica fondata sull'intersezione tra scienza e innovazione. Sapendo che l'investimento deve essere sempre rivolto sia alla scienza fondamentale che alle sue applicazioni. Esiste un rapporto coevolutivo tra scienza e tecnologia. La tecnologia si sviluppa quando può attingere a nuove conoscenze di base. La scienza fondamentale si sviluppa (anche) creando nuova tecnologia. E questo rapporto è ormai talmente stretto che spesso non è possibile separarle, anche nel caso delle scienze di base. Ne sono un esempio ormai classico le biotecnologie e, ancor più di recente, le nanotecnologie. Scienza e tecnologia nascono l'una dall'altra.

Per il nostro enorme ritardo servirebbe uno spirito quasi pionieristico, un grande progetto di lungo termine.

Sarebbe necessario acquisire anche in Italia la consapevolezza che Vannevar Bush aveva quando scrisse forse il primo testo di politica della ricerca del '900 per il presidente Roosevelt. Lo racconta Pietro Greco, che ha curato la prima edizione italiana del rapporto

Bush *Scienza: la frontiera infinita*. Vannevar, grande matematico oltre che ingegnere, propose a Roosevelt un grande piano di investimenti in nuove istituzioni scientifiche e in diversi campi oltre a quello militare.

L'idea nasce proprio dalla consapevolezza che il mercato non può ammodernarsi in maniera spontanea. Serve lo Stato per trasformare la specializzazione produttiva: le risorse private non sono sufficienti per un salto tecnologico. Vannevar è consapevole che il salto tecnologico non può prescindere dalla scienza di base, quella che serve per allargare gli orizzonti conoscitivi dell'umanità.

Molte scoperte sono nate da esperimenti che avevano finalità diverse, "nell'industria" – scrive – "c'è sempre la pressione degli obiettivi da conseguire, del mantenimento di criteri predeterminati e delle esigenze commerciali". Gli Stati Uniti hanno seguito in gran parte quel rapporto, iniziando investimenti diretti nella ricerca, anzi, diventando committenti della ricerca. Oggi negli Stati Uniti la maggior parte dei fondi di ricerca è di provenienza pubblica.

La spesa per la ricerca universitaria è stata, nel 2005, pari a circa 45 miliardi di dollari, e il governo federale ha contribuito con circa 29 miliardi (64%). I governi dei vari Stati contribuiscono con altri 3 miliardi. Le imprese hanno partecipato solo per il 5% delle spese. Il resto è stato coperto dalle università con fondi propri e da organizzazioni non-profit di vario tipo.

Veniamo quindi a un nodo di fondo. Mentre galoppava la politica economica neoliberale, molte delle nascenti aziende tecnologiche americane si sviluppavano sfruttando, certamente i prodotti dei *venture capital* disposti a investire rischiando, ma soprattutto beneficiando di quegli straordinari investimenti pubblici avvenuti negli anni precedenti anche grazie al rapporto Bush.

Come scrive Mariana Mazzucato nel suo *The Entrepreneurial state* tutti i pro-

dotti tecnologici diffusi nei nostri mercati nascono da investimenti dello Stato a partire da quelli della APPLE.

E la stessa Silicon Valley nasce stimolata e sostenuta dal ruolo guida dello Stato. La APPLE prima di lanciare la piattaforma iOS ha beneficiato di contributi diretti durante le prime fasi di creazione dell'impresa. Ha avuto accesso a tecnologie che sono il risultato delle più importanti ricerche del governo: iniziative militari, appalti pubblici, progetti di istituti di ricerca pubblici, sostenuti da fondi statali o federali. Da ultimo politiche fiscali incentivanti che condiscono il resto ma non sono il presupposto dei salti tecnologici.

(Mariana Mazzucato, www.theguardian.com/commentisfree/2013/dec/15/george-osborne-public-spending-taxpayers-money)

Investimenti pubblici e infrastrutture di ricerca e formazione

L'idea che l'innovazione si possa esaurire in *start up* non solo senza capitali ma senza grandi aziende interessate è profondamente velleitaria. Il 60% delle *start up* personali fallisce in meno di un anno e l'80% in meno di 3 anni. In UK e in Usa è sempre più frequente che, dopo l'assorbimento da parte di una grande impresa, in poco tempo si getta la scatola e si tiene solo l'innovazione buttando via anche la maggioranza di coloro che lavorano (Formenti 2013). Quindi gli incentivi da soli sono assolutamente insufficienti, così come i pochi fondi distribuiti polverizzandoli alle presunte *start up*.

Inoltre con grandi investimenti pubblici diretti in infrastrutture, oltre orientare l'innovazione, si costruisce anche un contesto favorevole a un certo tipo di IDE (investimenti diretti esteri).

Ancora oggi, e sempre di più, le imprese che investono in tecnologia hanno bisogno di un sistema di *infrastrut-*

Istruzione, scienza e tecnologia per un nuovo sviluppo

ture di ricerca per sviluppare le fasi del prodotto ad alta intensità di conoscenza, ma anche di scuole pubbliche e centri professionali in grado di formare il personale. Se perdiamo o non implementiamo questi vantaggi di sistema non avremo altre possibilità. Per quanto bassi, i costi del lavoro non ci permetteranno mai di competere con i paesi emergenti, e il basso valore aggiunto realizzato con un profilo che resta tuttora a minore intensità tecnologica impedisce alle imprese, che dovrebbero essere i motori della nostra penetrazione globale, di confrontarsi come sistema con altri sistemi competitivi. È il valore aggiunto generato per addebi il problema, non il costo del lavoro.

Queste sono le imprese che dovremo puntare ad attrarre.

Abbiamo le qualità per fare questo grande salto di paradigma ma ancora per poco.

Le tigri asiatiche ruggiscono in istruzione e ricerca

Il National Science Board, agenzia pubblica di finanziamento alla ricerca, nel rapporto 2014 ha confermato i trend degli ultimi anni evidenziando che la bilancia mondiale dell'*output* scientifico e di quello tecnologico pende sempre più verso est (*Science and engineering indicators*, 2014). Negli ultimi 15 anni sono cresciuti in tutto il mondo gli investimenti in ricerca e sviluppo. Durante la crisi gli investimenti dell'Asia hanno compensato la diminuzione di quelli dei paesi occidentali (Europa in particolare). "From 2001 to 2011, the share of total global R&D accounted for by East/Southeast Asia and South Asia – including China, India, Japan, Singapore, South Korea, and Taiwan – increased from 25% to 34% in 2011. By contrast, the Eu countries accounted for 22% of total global R&D in 2011, down from 26% in 2001".

L'India, per non citare la solita Cina, intende raddoppiare i propri investimenti in ricerca e istruzione entro il 2020, mentre il Giappone ha individuato nella mancanza di investimenti pubblici nella ricerca di base e *curiosity driven* la ragione della sua lunga stagnazione.

Ma anche in Europa la situazione è decisamente diversificata. Mentre in Germania la spesa in ricerca e sviluppo è aumentata dal 2009 del 15%, da noi è diminuita di quasi il 20%.

Per quanto riguarda invece il personale ricercatore delle imprese in rapporto agli occupati siamo ultimi su 23; nei primi posti si piazzano la Finlandia, il Giappone, gli Usa e poi Svezia, Danimarca, Corea, Norvegia e Francia. Quindi molte nazioni europee.

Ma ci sono anche buone notizie. Dice sempre il National Science Board che siamo settimi tra i paesi Ocse quanto a pubblicazioni scientifiche, ma penultimi come investimenti.

Nel nostro paese è evidente che la spesa pubblica diretta deve aumentare ancora più che negli altri paesi a sostegno delle infrastrutture di base e della ricerca applicata perché dobbiamo modificare la specializzazione produttiva in assenza di investimenti privati in R&D.

Del resto "Universities and colleges remain the primary performers of US basic research, accounting for 55% of the \$75.0 billion in 2011", mentre "The business sector performed about 17%; the federal government performed 15%; and other non-profit organizations performed 13%. The federal government continues as the prime source of funding for basic research, accounting for about 55% of all such funding in 2011 (*Science and Engineering indicators*, 2014).

Mentre per quanto riguarda la ricerca applicata le percentuali sono invertite. "The business sector performed 57% of the \$82.4 billion of applied research in 2011. Universities and colleges accounted for 20%; the

federal government accounted for 16%; and non-profit organizations accounted for 7%". Questo il segreto dello sviluppo.

Le nostre proposte

Oggi l'Italia deve recuperare i tagli degli ultimi 5 anni e poi raggiungere almeno l'1% rispetto al PIL.

Per realizzare questo obiettivo sono necessari 5 miliardi di euro la metà di quello che costa il taglio dell'Irpef. Raddoppiare il numero degli addetti alla ricerca, recuperando le mancate assunzioni degli ultimi 10 anni, richiede un piano straordinario di reclutamento da attivare subito. Garantire alle nostre istituzioni autonomia intesa come autogoverno democratico e costruire un soggetto terzo che ne valuti i risultati. Nessuno teme una valutazione vera, i nostri ricercatori e le nostre strutture si muovono in filiere internazionali dove è pratica scontata.

Bisogna individuare alcuni settori in cui il paese decide di fare un salto tecnologico impegnando le sue strutture pubbliche in sinergia con l'impresa. Ciò è possibile solo attraverso una committenza pubblica per l'innovazione e una banca pubblica per l'innovazione come ben scritto nel Piano del lavoro della Cgil. Ci sono settori intrinsecamente strategici come le biotecnologie, le tecnologie informatiche, le nanotecnologie sui cui abbiamo grandi opportunità. Tuttavia, un vero grande progetto non può che interessare l'energia.

Concedere regali fiscali a imprese specializzate in una produzione matura non serve a nulla. È inutile premiare chi già fa ricerca, bisogna sostenere chi inizia nuove attività di ricerca. La perdita di gettito fiscale ha un senso se favorisce cambiamenti di comportamento. Servono fondi specifici e aggiuntivi per l'innovazione basata sulla ricerca scientifica avanzata con l'obiettivo principale di favorire l'innovazione

di prodotto. Questi fondi devono essere accessibili solo dietro una rigida valutazione da parte di un soggetto terzo, cioè l'opposto di quanto si è fatto fino a oggi. Inoltre si deve sapere che sono gli investimenti diretti a produrre i salti di paradigma, quelli indiretti servono a poco se l'obiettivo è modificare la collocazione del paese nella divisione internazionale del lavoro.

Coordinamento e razionalizzazione delle risorse

Avere una regia unica, una sorta di cervello strategico per l'innovazione che superi tutte le distinzioni tra i ministeri e permetta di governare (con qualche criterio) anche la spesa regionale. Anche le risorse che vengono dall'Europa si disperdono in mille rivoli clientelari.

Non è però solo questo il problema. Siamo in una tempesta perfetta. La crisi ha moltiplicato le difficoltà strutturali di un paese in declino da anni e oggi si materializza lo spettro di una povertà diffusa. È l'ultima fermata. Sono passati 20 anni dalle analisi di Robert Reich che, parafrasando Adam Smith, individuava la ricchezza delle nazioni nel sapere e nell'innovazione. Per noi il tema è come uscire dalla retorica della società della conoscenza per entrarci davvero e salvare il nostro paese dall'impoverimento, migliorando la qualità della vita delle persone e permettendo loro di determinare, il più possibile in autonomia, il loro destino contribuendo allo stesso tempo a una nuova sostenibilità dello sviluppo.

L'innovazione nasce per eccedenza di sapere. La cooperazione e l'eccedenza sono il presupposto di qualunque forma di creatività.

Alla fine degli anni '80 l'obiettivo della politica dell'alta formazione era aumentare il numero dei laboratori della seconda rete di ricerca e delle università per innervare il territorio e

condizionare in positivo la domanda di saperi e tecnologie espressa dalla società nel suo complesso. L'idea dell'allora Ministro Ruberti, ben esemplificata dall'attenzione posta agli investimenti nel Mezzogiorno all'interno dell'intervento straordinario, era essenzialmente questa. Crediamo che oggi si debba ripartire da ciò che abbiamo, facendo tesoro degli errori del passato e dei risultati raggiunti.

Per salvare l'economia reale, quella che produce valore e non si limita a creare denaro dal denaro, quella che mette al centro le persone e il lavoro, abbiamo bisogno di una strategia diversa. Fondata, lo ribadiamo, su politiche dello sviluppo (politiche industriali e investimenti pubblici) che mettano al centro ricerca e innovazione tecnologica. Ora è il momento di cambiare strada e, contestualmente, rifiutare i giacobinismi che nascondono solo ulteriori tentativi di depotenziare questo sistema. Affinché ciò sia possibile serve una *governance* europea alternativa a quella attuale di stampo neoliberale che è incompatibile con qualunque ipotesi di sviluppo, come suggeriscono tra gli altri Giorgio Ruffolo e Stefano Sylos Labini www.syloslabini.info/online/lattacco-alla-germania-e-la-crisi-delleurozona/.

Ciò richiede, più che una delega alla politica, una grande iniziativa sindacale di mobilitazione a livello nazionale ed europeo che faccia anche da sponda ai governi progressisti.

Il ruolo delle relazioni sindacali

Una considerazione finale. Come l'affermazione del sindacato confederale è fortemente connessa alla crescita del modello sociale europeo sostenuto da un sistema centralizzato di relazioni industriali, la sua crisi si intreccia con il collasso di quel modello economico. Senza una politica industriale che

orienti una diversa specializzazione produttiva la situazione può solo peggiorare. Eppure, in un nuovo progetto di sviluppo fondato sulla qualità del lavoro, il ruolo del sindacato può ancora essere acquisitivo e non solo meramente difensivo.

Nel nostro paese, più che altrove, la strada dell'innovazione e della competitività dovrebbe passare attraverso la capacità delle imprese di coniugare l'innovazione tecnologica con quella organizzativa, e in questo intreccio sarebbe dimostrabile la capacità delle relazioni industriali di fornire un contributo alla crescita e al miglioramento della qualità del lavoro, favorendo una discussione sui contenuti delle politiche contrattuali, e non solo sui, pur importanti, modelli e regole della contrattazione. Allo stesso modo, in una certa misura, gli stessi obiettivi di mutamento della struttura contrattuale possono corrispondere e aiutare le finalità di cambiamento e innovazione delle strutture produttive (Bellardi, 2008).

Il dibattito si avvita invece da anni su questioni di ingegneria contrattuale con il pretesto della produttività (che nasconde l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro), mentre il vero tema dovrebbe essere, appunto, quello della profondità negoziale: la capacità di misurarsi con i cambiamenti e i contenuti del lavoro (Carrieri, 2007). Anzi contrattazione collettiva e concertazione delle politiche pubbliche per il lavoro, a partire dalla formazione continua, operando per migliorare anche la qualità della forza lavoro, vanno al di là dell'impostazione keynesiana affrontando le problematiche dell'offerta (Crouch, 1996).

La via bassa alla competizione, sperimentata in troppe zone del paese, restringe i margini del negoziato e, come è dimostrato dai dati sulla crescita, non paga. Invece, in presenza di un interesse a innovare da parte dell'impresa sollecitato da una domanda pubblica connessa a investimenti di-

Istruzione, scienza e tecnologia per un nuovo sviluppo

retti in infrastrutture si aprono le porte a una dimensione delle relazioni industriali orientata verso prospettive di co-determinazione. Potrebbe così essere costruita un'ipotesi originale di democrazia industriale fondata anche su un'interpretazione attualizzata dell'art. 46 della Costituzione. ■

Riferimenti bibliografici

Bellardi L. (2008), *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione della struttura contrattuale*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT - 74/2008
 Castells M., Himanem P., *Società dell'informazione e welfare state. La lezione della competitività finlandese*. Guerini e Associati, 2006
 Carrieri M. (2007), *La nuova agenda per la concertazione post-fordista* prefazione a Megale A., D'Aloia G., Birindelli L. *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006*, Roma, Ediesse
 Cavallaro L. Palma D. (2008) *Come (non) uscire dal dualismo del mercato del lavoro: note critiche sulla proposta di contratto unico a tutele crescenti R.I.D.L 2008*

Crouch C. (1996), *Relazioni industriali nella storia politica europea*, Roma, Ediesse
 Crouch C. (2012) *Il potere dei giganti. Perché la crisi non ha sconfitto il neoliberalismo*, Bari, Laterza
 De Cecco M. (2013) *Ma cos'è questa crisi, L'Italia, L'Europa e la seconda globalizzazione* Roma, Donzelli
 Farina F. (2008), *Della produttività*, Roma, Ediesse
 Ferrari S., Guerrieri P., Malerba F., Mariotti S., Palma D., (2004) (2007) *L'Italia nella competizione tecnologica internazionale. Quarto Rapporto*, Milano, 2004; *L'Italia nella competizione tecnologica internazionale. Quinto Rapporto*, a c. degli stessi AA., Milano, 2007
 Ferrari S. (2007), *Le ragioni del declino*, in Greco P., Termini S. (a cura di), *L'Italia oltre il declino. Ricerca scientifica e competitività economica*, Padova, Muzzio
 Formenti C. (2013) *Utopie Letali, Contro l'ideologia postmoderna* Jaca Book Milano 2013
 Greco P., Termini S. (2007), *Contro il declino. Una (modesta) proposta per un rilancio della competitività economica e dello sviluppo culturale dell'Italia*, Torino, Codice
 Harvey D. (2011), *L'enigma del capitale*, Milano, Feltrinelli, pp. 24-ss.

Mazzuccato M. (2013) *Let's rethink the idea of the state: it must be a catalyst for big, bold ideas* www.theguardian.com/commentisfree/2013/dec/15/george-osborne-public-spending-taxpayers-money
 National Science Board, *Science and engineering indicators*, 2014
www.nsf.gov/statistics/seind14/index.cfm/chapter-4/c4h.htm#s2.
 Oecd (2013), *Going for growth*, www.oecd.org/eco/growth/Italy.pdf
 Ruberti A (1992), *La scienza in Italia negli ultimi quaranta anni*, Introduzione, AA.VV, Milano, Franco Angeli pp. 7 e ss.
 Sinopoli F. (2012), *Ideologie neoliberali, diritto del lavoro e alternative di politica industriale*, Qrs n. 2, 2012
 Sinopoli F. (2013), *I nuovi dilemmi del sindacato*, Qrs, n° 2 2013
 Streeck W (2011), *The crises of democratic capitalism*, New Left Review, 71 September October 2011
<http://newleftreview.org/III/71/wolfgang-streeck-the-crises-of-democratic-capitalism>
 Streeck W. (2013), *Tempo guadagnato La crisi rinviata del capitalismo democratico*, Milano, Feltrinelli

DAL CATALOGO DI EDIZIONI CONOSCENZA
 BIBLIOTECA RSU

BIBLIOTECA RSU

Francesco d'Assisi Cormino

**DIMMI PURE...
 ... TI ASCOLTO**

per una comunicazione responsabile



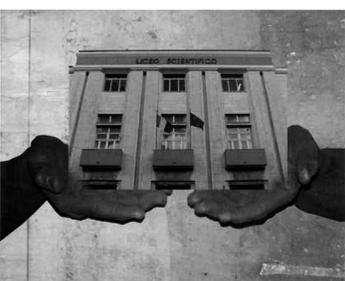
Edizioni Conoscenza

BIBLIOTECA RSU

Massimo Mari
 Sergio Salerno

A SCUOLA SICURI

Vademecum per la sicurezza nelle istituzioni scolastiche



Edizioni Conoscenza

BIBLIOTECA RSU

Antonio Luongo

CONOSCERE PER FARE

Manuale sui diritti sindacali delle RSU



Edizioni Conoscenza

Per ordinare e acquistare i libri

Via Leopoldo Serra, 31/37 - 00153 Roma - Tel. 06.5813173 - Fax 06.5813118 - commerciale@edizioniconoscenza.it - www.edizioniconoscenza.it

Il buon lavoro che fa bene a tutti

GIANNA FRACASSI

RIDARE AL LAVORO E AI LAVORATORI DIGNITÀ E RETRIBUZIONI È UN PASSO DECISO VERSO UN MONDO MIGLIORE E PIÙ GIUSTO. SENZA CONTRATTI AUMENTA LA POVERTÀ E PEGGIORA LA RESA DEL LAVORO. DOVE C'È CONTRATTAZIONE ANCHE I SERVIZI FUNZIONANO

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA CONTRIBUISCE ALLA CREAZIONE DI CONDIZIONI DI LAVORO EQUE E ALTRI BENEFICI, ED È PARTE INTEGRANTE DELLA PRESTAZIONE DEI SERVIZI EDUCATIVI DI ALTA QUALITÀ. INOLTRE, È LA BASE PER PREVENIRE LE CONTROVERSIE DI LAVORO E DEFINISCE LE PROCEDURE PER GLI INSEDIAMENTI, IN PARTICOLARE NEL CONTESTO DELLA CRISI ECONOMICA O DI ALTRE CIRCOSTANZE PARTICOLARI. PER LA CRISI FINANZIARIA DEL 2008, ALCUNI GOVERNI HANNO SOSTENUTO CHE A CAUSA DI CIRCOSTANZE ECONOMICHE ECCEZIONALI, È STATO NECESSARIO REVOCARE I CONTRATTI COLLETTIVI ESISTENTI, IMPORRE ACCORDI SALARIALI E ALTRI TERMINI E CONDIZIONI ATTRAVERSO LA LEGISLAZIONE, IN ALCUNI CASI, RETROATTIVAMENTE O PER LUNGHI PERIODI DI TEMPO.

Questo è ciò che afferma nella sua introduzione un dettagliato rapporto del settembre 2013, *Study on trends in freedom of association and collective bargaining in the education sector since the financial crisis. 2008-2013*, commissionato dall'Internazionale dell'educazione. Tale rapporto proietta le vicende italiane sulla contrattazione nei settori della conoscenza in un quadro più generale e secondo modelli che, con accenti diversi, sono stati applicati nel resto d'Europa e del mondo.

Lo schema regressivo, che nel nostro paese ha imposto il blocco dei contratti e della contrattazione e, nel contempo, un robusto intervento riduttivo delle prerogative negoziali a opera della legge Brunetta del 2009, trova quindi ispirazione da un trend generale fondato sulla progressiva messa in discussione dei prin-

cipi che stanno alla base delle relazioni sindacali.

Non è un caso se la stessa OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), per la prima volta, nella sua 102ª Conferenza Internazionale del Lavoro tenutasi a giugno scorso, oltre ad aver messo all'ordine del giorno temi di primaria rilevanza globale quali l'emergenza occupazionale, il bisogno di assicurare la protezione sociale nel nuovo contesto demografico, lo sviluppo sostenibile, il lavoro dignitoso, i lavori verdi e il dialogo sociale, affronta analiticamente l'esercizio dei diritti della contrattazione collettiva nel pubblico impiego insieme ai diritti civili, politici e di rappresentanza sindacale dei pubblici dipendenti, la loro protezione da atti di discriminazione e di interferenza e i meccanismi di risoluzione delle controversie.

Il quadro sarebbe incompleto se non collocassimo in questo scenario altri due fenomeni strettamente legati al tema contrattuale: la precarizzazione del mondo lavoro e il progressivo impoverimento dei sistemi della conoscenza. Anche questi due aspetti drammaticamente ricorrono in modo particolare in Europa.

Emergenza salariale e povertà

Il modello sociale europeo caratterizzato da forti reti pubbliche che assicurano a tutti l'accesso a una educazione di alta qualità e a servizi sanitari ade-



Il contratto per i diritti e per la qualità



guati è stato sostenuto da una legislazione attenta ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Questo modello è stato drammaticamente compromesso dalla crisi e soprattutto dalle politiche di *austerità* giustificate agli occhi degli europei come il prezzo necessario da pagare per lo sviluppo e la crescita. Politiche sbagliate a nostro parere che rischiano di dare il colpo finale.

Oxfam, una importante ONG, ci ricorda in un rapporto del settembre scorso che “quanto sta accadendo in Europa oggi è sorprendente- mente simile a quanto avvenuto a seguito dell’adozione delle politiche di aggiustamento strutturale imposte all’America Latina, al Sud-Est Asiatico e all’Africa Sub-Sahariana negli anni ’80 e ’90.

In questi casi, il Fmi e la Banca Mondiale hanno concesso il loro aiuto dopo aver ottenuto l’adozione di una serie di politiche: tagli alla spesa pubblica, nazionalizzazione del debito privato, riduzione degli stipendi e un modello di ge-

stione del debito in cui i rimborsi ai creditori delle banche commerciali avevano la precedenza rispetto alle spese per assicurare la ripresa sociale ed economica. Queste politiche furono un fallimento e portarono “a redditi stagnanti e povertà in crescita in molti paesi, avendo un effetto importante sulle generazioni future in tutto il mondo. In Indonesia, ci sono voluti 10 anni per tornare ai livelli pre-crisi. In America Latina, a metà degli anni ’90 il reddito delle persone comuni era uguale a quello del 1980.”

Il tema dell’emergenza salariale, che la FLC Cgil ha posto da tempo come elemento centrale delle proprie rivendicazioni contrattuali, rappresenta in modo plastico come, a fronte del blocco dei contratti e dell’aumento del costo della vita e della pressione fiscale, si assiste a una perdita drastica del potere di acquisto dei dipendenti pubblici che l’ISTAT stima nel periodo 2010-2014 di oltre il 10%.

Un lavoro su tre direttrici

La FLC nel corso degli ultimi quattro anni ha svolto un importante ruolo sul versante contrattuale. Il nostro lavoro si è orientato secondo tre direttrici: difesa delle prerogative sia nel primo che nel secondo livello contrattuale, contrasto a interventi finalizzati a ridurre le risorse, rivendicazione dei rinnovi contrattuali quale unico strumento di tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La resistenza della FLC a un attacco senza precedenti messo in campo nel nostro paese ha determinato una tenuta sostanziale del contratto nazionale e ha evitato, nel secondo livello, il dispiegarsi dei contenuti più devastanti del Dlgs Brunetta. Questa tenuta e questa resistenza, occorre ricordarlo, sono state affrontate, spesso e volentieri, in solitaria. Infatti, a partire dall’accordo Interconfederale del 2009 sui settori pubblici, non sottoscritto dalla Cgil, c’è stata una sostanziale adesione delle altre organizzazioni sindacali al modello regressivo dispiegato dal Dlgs 150/2009 e da una serie successiva di interventi legislativi.

La tenuta e la resistenza non sono però più sufficienti. La nostra organizzazione ha definito nei mesi scorsi le *Linee guida* per il rinnovo dei contratti nazionali nei comparti della conoscenza dove tenta di dare una risposta anche contrattuale al tema della precarietà, all’impoverimento dei sistemi della conoscenza e di coloro che vi lavorano e al tema dei diritti.

Cambiare le politiche regressive sui nostri comparti non può che avvenire in forte discontinuità con il passato, a partire dal tema delle prerogative negoziali. Come abbiamo visto le politiche europee e mondiali hanno avuto quale caratteristica il ridimensionamento dei diritti dei lavoratori.

Qualunque cambiamento deve partire da qui: da una forte risposta su questo versante.

Il dibattito congressuale

Per queste ragioni la FLC nel dibattito congressuale ha deciso di proporre un emendamento al documento "Il lavoro decide il futuro" finalizzato a indicare le nostre priorità contrattuali per i settori pubblici:

- rafforzamento del principio di "contrattualizzazione del rapporto di lavoro" dei dipendenti pubblici, ripristinando l'architettura all'interno del quale si sviluppa la pratica contrattuale e ridefinendo il sistema di regole;

- riscrittura del Dlgs 165/2001 proprio per consentire il pieno dispiegarsi della contrattazione nazionale e di secondo livello, con prevalenza del contratto rispetto alla legge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro;

- ruolo forte del contratto nazionale di lavoro, quale garante dei diritti universali dei lavoratori, potenziamento della contrattazione di secondo livello per renderla effettivamente esigibile e libera dai soffocanti sistemi di controllo, ai quali deve essere attribuita esclusivamente la verifica del rispetto dei limiti delle compatibilità economiche generali.

Siamo profondamente convinti, inoltre, che garantire sistemi della conoscenza di qualità in una fase di crisi, non è un lusso ma un investimento per il futuro, che garantisce lo sviluppo umano e l'eguaglianza delle opportunità per tutti. Investire sulla scuola, sulla formazione artistica-musicale, sull'università e la ricerca scientifica significa investire in maniera strategica per il rilancio e lo sviluppo del Paese. Per questo qualità della formazione e qualità delle condizioni di lavoro di chi opera nei comparti della conoscenza sono aspetti strettamente intrecciati. Nella nostra idea contrattuale è cruciale *tenere insieme il tema della tutela dei diritti e della salvaguardia delle retribuzioni con il tema della qualità dei nostri settori*. Il contratto cioè è elemento essenziale per riaffermare

un'idea di riqualificazione e innovazione partecipata della scuola, università, ricerca e AFAM.

La nostra proposta contrattuale prende a riferimento una precisa idea di scuola, università, ricerca e alta formazione artistica e musicale. Un'idea che trova le sue fondamenta nelle nostre elaborazioni di categoria e nelle proposte contenute nel Piano del Lavoro della Cgil.

Lotta alla precarietà e allargamento della partecipazione

In questo senso riteniamo strategica la risposta contrattuale alla precarietà:



solo attraverso un contratto collettivo che parli a tutti e che rappresenti tutti potremo combattere l'idea corporativa o individualistica che avanza rispetto alla tutela dei diritti e soprattutto la marginalizzazione di una parte consistente dei lavoratori che non vede riconosciute pienamente all'interno dei CCNL le proprie prerogative o addirittura è invisibile ad essi.

Un sindacato che non si fa carico contrattualmente della precarietà non fa appieno il proprio lavoro: in questo senso attraverso un contratto inclusivo intendiamo parlare ai tanti "tempi de-

terminati", ma anche a tutti quei lavoratori atipici presenti in gran numero anche nei nostri comparti.

In una fase in cui crescono le disuguaglianze è fondamentale rafforzare i presidi di democrazia e gli spazi di partecipazione. È un tema generale che attraversa in primis la politica. Il sindacato può però fare molto e avviare pratiche innovative. In questo senso occorre a nostro parere coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici a partire dalla fase di predisposizione della piattaforma. Ma non basta. La parola finale deve essere attribuita ai lavoratori: in questo senso vogliamo estendere anche ai settori pubblici quanto previsto dall'Accordo sulla rappresentanza sindacale sottoscritto a giugno 2013 da Cgil, Cisl e Uil e ribadito nel Testo Unico del 10 gennaio 2014: la consultazione certificata dei lavoratori a maggioranza semplice sia per i CCNL, sia per i contratti integrativi, le sequenze o code contrattuali. Un'alternativa alle politiche messe in campo in Italia e in Europa c'è. È possibile costruire una fase diversa fondata su una società inclusiva, un nuovo modello di sviluppo, reinvestimento nelle grandi reti della conoscenza, crescita economica sostenibile dal punto di vista ambientale e sociale. In questo senso qualità del lavoro e diritti costituiscono un perno centrale: contratti nazionali forti che leggano la professionalità complessa dei lavoratori della conoscenza, aumento dei salari, tutele e diritti per tutti a partire dai lavoratori precari definendo strumenti contrattuali per la loro stabilizzazione. Proseguire con le politiche regressive sui diritti e di impoverimento complessivo significa consegnare il nostro paese a un destino conosciuto, con un prezzo altissimo da pagare: perdere i prossimi dieci/quindici anni. La FLC crede che il nostro paese non se lo possa davvero permettere: questo sarà l'impegno e il percorso che intendiamo portare avanti a partire dalla riconquista dei contratti nazionali di lavoro. ■

La nostra idea di istruzione

La grande bellezza individuale e collettiva della conoscenza

DIANA CESARIN

“CI TROVIAMO NEL BEL MEZZO DI UNA CRISI DI PROPORZIONI INEDITE E DI PORTATA GLOBALE. NON MI RIFERISCO ALLA CRISI ECONOMICA MONDIALE CHE È INIZIATA NEL 2008 [...] MI RIFERISCO INVECE A UNA CRISI CHE PASSA INOSSERVATA, CHE LAVORA IN SILENZIO, COME UN CANCRO; UNA CRISI DESTINATA AD ESSERE, IN PROSPETTIVA, BEN PIÙ DANNOSA PER IL FUTURO DELLA DEMOCRAZIA: LA CRISI MONDIALE DELL'ISTRUZIONE”.

MARTHA NUSSBAUM

LE PAROLE DI MARTHA NUSSBAUM, NON A CASO UTILIZZATE COME INCIPIT ALLA SFIDA N.11 DEL DOCUMENTO CONGRESSUALE FLC “CONOSCENZA: LE SFIDE DEL CAMBIAMENTO - QUALITÀ DIRITTI INNOVAZIONE DEMOCRAZIA”, SUONANO COME UN MONITO.

C'è un nesso preciso tra istruzione di massa e democrazia che si specifica oggi in relazione alla crisi globale che stiamo attraversando. L'uscita dalla crisi e la crescita economica non comportano necessariamente la diffusione e l'esercizio del diritto universale all'istruzione. Al contrario, se prevarrà un modello di sviluppo tutto orientato alle logiche del mercato e della finanza, incardinato al Pil, esso sarà fondato proprio sull'aumento delle disuguaglianze, delle discriminazioni, delle esclusioni e perfino sulla diffusione di nuove forme di schiavismo, come in parte sta già avvenendo.

Cittadini, non consumatori

Lo sviluppo democratico del nostro paese, e più in generale del nostro pianeta, passa attraverso un'istruzione garantita a tutti, ovvero che tutti (cioè ciascuno/a) siano messi nelle condizioni di leggere la complessità del mondo in cui vivono, di orientarvisi, di parteciparvi con dignità e consapevolezza attraverso l'esercizio attivo della cittadinanza.

La conoscenza, il pensiero critico, l'accesso alle informazioni e la capacità di decodificarle, la competenza di continuare a imparare sono elementi essenziali sì, ma solo in una prospettiva democratica intenzionalmente perseguita. La sfida è proprio sul modello di sviluppo e sui nuovi paradigmi che lo devono informare e strutturare.

In Italia abbiamo avuto una rappresentazione plastica di questo: le politiche dei governi di centro destra contro la scuola (e contro tutte le istituzioni pubbliche della conoscenza) hanno costituito un tentativo, drammaticamente evidente e non privo di efficacia, di smantellare la scuola pubblica, di decostruire le condizioni che avevano permesso lo strutturarsi di modelli organizzativi e di un patrimonio di esperienze pedagogiche di qualità. I tagli agli organici e ai finanziamenti, insieme agli interventi ordinamentali, non sono da ricondursi a esigenze di risparmio, ma a una precisa volontà di abbassare i livelli di istruzione, di conoscenza, di padronanza delle competenze che consentono la cittadinanza attiva.

L'affermazione di modelli populisti e neo autoritari si nutre dell'analfabetismo funzionale, dell'ignoranza, dell'assenza di pensiero critico, insomma della sostanziale subalternità delle popolazioni. Ciò non ha fatto altro che aggravare sensibilmente criticità e problemi che si raggruppano nei dati odierni sulla dispersione scolastica, sul crollo delle iscrizioni all'università, sui nuovi analfabetismi che uno studioso come Tullio De Mauro non si stanca di denunciare.





Studiare di più e meglio

Nella FLC, e nella CGIL nel suo complesso, vi è piena consapevolezza della pericolosità della crisi dell'istruzione denunciata da Nussbaum. Già nel *Piano del Lavoro*, oltre a riconoscere il valore strategico della conoscenza, si indica, tra le altre, una proposta di grande importanza: l'innalzamento dei livelli di istruzione attraverso lo spostamento dell'asticella dell'obbligo scolastico ai 18 anni. Questa proposta viene ripresa nel documento congressuale "Il lavoro decide il futuro", declinata nell'azione 4 "Politiche dell'istruzione, formazione e ricerca", quindi, compiutamente ripresa e sviluppata nel documento congressuale della FLC "Conoscenza: le sfide del cambiamento - Qualità Diritti Innovazione Democrazia".

Iniziare dalla scuola dell'infanzia

Raccomandazioni europee e studi economici e sociali sottolineano e dimostrano la necessità di cominciare dall'infanzia, dai servizi prescolastici. In Italia questo significa partire dai servizi educativi 0-3, che devono essere considerati un diritto e non più un servizio a domanda individuale, né essere sottoposti al Patto di stabilità, e, immediatamente dopo, dalla scuola. Quella scuola che, nella tradizione italiana, comincia a tre anni, con la scuola dell'infanzia, appunto. Lì si creano le basi di un progetto di vita fondato sul successo formativo, sulla consapevolezza dei propri

diritti e doveri, sull'accesso al mondo del lavoro. Per questo quel segmento di scuola deve essere oggetto di una particolare attenzione per conseguire in tempi rapidi:

- la sua generalizzazione, in modo che sia garantita effettivamente a tutti i bambini e a tutte le bambine dai tre ai sei anni di età (obiettivo raggiungibile attraverso un piano quinquennale che preveda l'apertura di 500 sezioni all'anno);

- il suo compiuto e formale riconoscimento come segmento di scuola inserito nel primo ciclo, nel solco delle Nuove indicazioni nazionali che affermano con chiarezza "La scuola dell'infanzia [...] si rivolge a tutte le bambine e i bambini dai tre ai sei anni di età ed è la risposta al loro diritto all'educazione e alla cura".

Da lì si comincia se si vuole restituire alla scuola pubblica non solo il compito, bensì la effettiva capacità di adempiere al suo ruolo costituzionale di presidio e garanzia di inclusione e di pari opportunità.

"Il tema della pari opportunità deve essere declinato in senso largo: quindi non solo lotta alle discriminazioni a partire da quelle relative al genere, all'orientamento sessuale o religioso, alla cittadinanza, ma anche esigibilità concreta dell'accesso al sapere per tutti. Ciò significa mettere in atto politiche che sostengano l'inclusione e la diversità, ma anche superare con interventi adeguati e finanziamenti certi le barriere immateriali che impediscono l'accesso alla conoscenza. In questo senso va intesa l'effettiva gratuità di tutto il percorso dell'obbligo di istruzione che, sulla base della proposta della FLC Cgil, parte dai tre fino ai diciotto anni.

Dotazioni organiche e materiali, strutture architettoniche, organizzazione del lavoro, scelte metodologiche e didattiche devono essere

orientate, motivate e finalizzate all'accoglienza di tutti, all'inclusione delle persone disabili, alla messa in atto degli opportuni interventi compensativi e riparativi in presenza di disturbi e/o difficoltà di apprendimento, al riconoscimento e alla valorizzazione delle diversità, alla realizzazione di processi di insegnamento/apprendimento di qualità, inclusivi ed efficaci. Lì si costruisce giorno dopo giorno la possibilità di futuro per i giovani del nostro paese. Nel contrasto alla dispersione, nella valorizzazione delle diverse intelligenze e inclinazioni, nella costruzione di saperi che siano premessa e strumenti di esercizio della cittadinanza, nel coltivare l'interesse per la ricerca e la conoscenza, nel creare le basi affinché ciascuno/a - perché rispettato nella sua identità - possa percepirsi come parte di dimensioni macro che lo/la travalicano, dimensioni che necessitano di essere conosciute e di essere oggetto delle proprie scelte consapevoli e del proprio intervento responsabile e cooperativo.

(Dal documento congressuale della FLC).



Un percorso di apprendimento integrato e obbligatorio fino a 18 anni

Questo richiede condizioni di contesto, strutturali e sistematiche, favorevoli. Occorre restituire qualità alle istituzioni della conoscenza. I processi di riordino e i continui interventi legisla-

La nostra idea di istruzione



tivi ci consegnano una situazione di confusione, di incertezza e di difficoltà delle istituzioni della conoscenza. Occorre definire un piano concreto e coerente che parli all'istruzione, alla formazione e alla ricerca nei prossimi dieci anni, perché manca un progetto e un pensiero lungo che in modo organico sappia coniugare i processi di innovazione con la qualità e i diritti di rango costituzionale, come salubrità, sicurezza e bellezza dei luoghi dell'apprendimento. Luoghi che i ragazzi e le ragazze possano attraversare e - vorremmo dire - perfino "abitare" con agio, partecipando in modo attivo e interattivo alla complessità dei processi di apprendimento attraverso i quali si acquisiscono le competenze di cittadinanza necessarie a tutti per affrontare il mondo del lavoro o il proseguimento degli studi.

Per tutto questo vanno modificati radicalmente i regolamenti Gelmini sul primo e secondo ciclo di istruzione a favore della definizione di un primo ciclo 3-14 con forti elementi sostanziali e formali di continuità, un biennio unitario nel secondo ciclo con triennio fortemente caratterizzato da materie di indirizzo, laboratori e percorsi di alternanza. Essenziale, in questo quadro, mettere in campo un dispositivo efficace di orientamento.

Già da tempo autorevoli ricerche hanno dimostrato che una delle cause più significative di insuccesso e di dispersione scolastica risiede nella mancanza di orientamento o in una sua scarsa qualità.

Ed è proprio il sistema scolastico nella sua interezza a costituire "il luogo insostituibile nel quale ogni giovane deve acquisire e potenziare le competenze di base e trasversali per l'orientamento, necessarie a sviluppare la propria identità, autonomia, decisione e progettualità".

Così si legge nel documento *Linee guida nazionali per l'orientamento permanente*, licenziato dal ministro Carozza negli ultimissimi giorni del suo mandato.

Si tratta di un documento importante, di largo respiro e visione lucida che individua finalità, criteri ispiratori, soggetti, metodologie e pratiche.

La prospettiva è quella di un ripensamento complessivo dell'istruzione attraverso (fra le altre cose) un più forte accento sullo sviluppo delle competenze di base e di quelle trasversali, l'apprendimento delle lingue straniere, l'innalzamento dei livelli di apprendimento in ambito lavorativo e la costituzione di sistemi di istruzione e formazione professionale di eccellenza, l'utilizzo delle tecnologie digitali per facilitare l'apprendimento attraverso risorse educative aperte e collaborative, una più stretta integrazione fra l'istruzione, la formazione professionale, l'istruzione superiore, le università e le imprese.

Si può immaginare che questo possa avvenire senza innalzare l'età dell'obbligo? Senza dedicare un tempo congruo alla formazione di base di ogni ragazzo e ragazza?

Il ruolo dei docenti

Si tratta insomma di un bel documento destinato a rimanere lettera morta se non si interviene in tempi rapidi sulle condizioni necessarie alla sua attuazione: dalla riconfigurazione della funzione docente, all'organizzazione del lavoro nelle scuole, dalla formazione iniziale a quella in servizio, a una grande attenzione alla qualità della relazione educativa e della didattica.

Occorre rapidamente un nuovo contratto che sappia leggere e interpretare la complessità della funzione docente; valorizzare e organizzare il lavoro; occorre intervenire sulla formazione iniziale e ridare vita, funzione ed efficacia a quella in servizio; occorrono risorse dedicate (che non sono voci di spesa, ma investimenti in sviluppo e prevenzione); occorre che l'apprendistato venga collocato, senza se e senza ma, *dopo* l'assolvimento dell'obbligo.

Occorre che questo paese si prenda cura dei suoi giovani - e dell'istruzione che li forma - perché possano essere protagonisti del loro personale futuro e insieme agenti di sviluppo democratico per la collettività. ■



Conoscere il sindacato della conoscenza

ALESSANDRO PAZZAGLIA, FRANCESCO CORMINO

LA RENDICONTAZIONE SOCIALE È UNA PRATICA IRRINUNCIABILE PER UN'ASSOCIAZIONE RAPPRESENTATIVA. PER ACQUISIRE CONSAPEVOLEZZA, RESPONSABILITÀ, TRASPARENZA E DARE UN SENSO ALL'APPARTENENZA

La Flc Cgil ha deciso di assumere, a tutti i livelli, la pratica della rendicontazione sociale per verificare e garantire il rapporto tra scelte politiche, investimenti e risultati. A tal fine si impegna a predisporre, con scadenza almeno congressuale, il Bilancio Sociale.

Art. 3 Statuto FLC

CONOSCI TE STESSO, COSÌ SUGGERIVANO GLI ANTICHI SAGGI A CHI AVESSE VOLUTO SUPERARE GLI OSTACOLI DELLA VITA. QUESTA MASSIMA, TRASFERITA NELL'AMBITO DELLE ASSOCIAZIONI, MANTIENE TUTTA LA SUA FORZA E POTREBBE ESSERE COSÌ DECLINATA: "CONOSCETE VOI STESSO, VI FARETE RICONOSCERE MEGLIO DAI VOSTRI ASSOCIATI". QUESTO METODO, SEMPRE VALIDO, LO È PARTICOLARMENTE OGGI IN UNA FASE DI FORTE INDEBOLIMENTO DELLA PARTECIPAZIONE E DELLA FIDUCIA VERSO LE ASSOCIAZIONI E OGNI FORMA DI RAPPRESENTANZA.

Il bilancio sociale, per i fini che pone e per i mezzi utilizzati, può essere un'importante opportunità, come la FLC ha già potuto sperimentare, per realizzare un efficace percorso di conoscenza e di comunicazione.

Ma cosa significa oggi per la FLC conoscere se stessa? Significa prima di tutto fare il punto – proprio attraverso gli strumenti di ricognizione offerti dal bilancio sociale – sul proprio processo federativo, avviato nel 2006 dalla fusione della CGIL Scuola con lo SNUR.

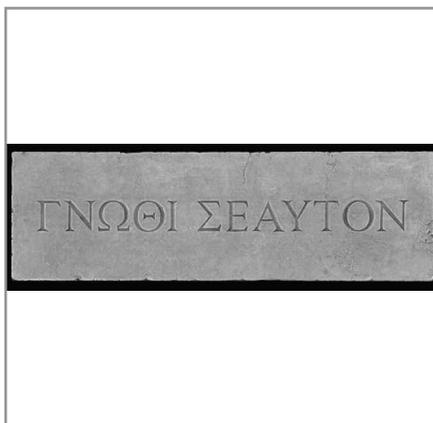
Ricostruendo fedelmente i percorsi e le attività svolte, evidenziando i limiti da

superare, valorizzando le buone pratiche per riavviare con più determinazione il processo identitario della Federazione.

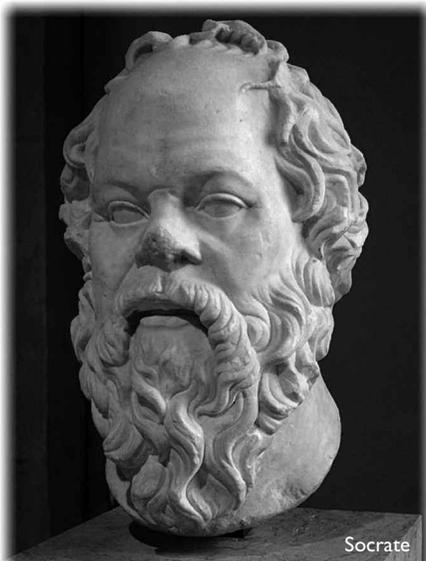
Far conoscere agli iscritti e a tutti i lavoratori chi è la FLC e cosa fa è l'altro dovere irrinunciabile di un'organizzazione rappresentativa. A questo scopo, il bilancio sociale, per le proprie modalità di comunicazione, consente di rendere conto in modo documentato delle azioni realizzate e dei risultati raggiunti. Il tutto in maniera trasparente per mettere gli iscritti della FLC e i lavoratori nella condizione di conoscere e valutare la coerenza dei comportamenti rispetto agli obiettivi dichiarati.

Solo così il ruolo della rappresentanza può essere esercitato in modo responsabile e consapevole. Infatti, proprio attraverso il render conto, il più esplicito e il più trasparente possibile, la FLC può mantenere e rigenerare la fiducia dei lavoratori verso se stessa. Ed è proprio questo ritorno di fiducia che può riorientare con maggiore lucidità e determinazione le attività sindacali in direzione delle attese dai lavoratori.

In questo quadro la stessa raccolta e selezione delle informazioni necessarie per la rendicontazione non può che essere organizzata con il coinvolgimento, il più largo possibile, dei dirigenti dell'organizzazione, per poter condividere e comunicare il senso e la ragione del lavoro sindacale e consentire agli iscritti e ai lavoratori di riconoscere i tratti distintivi di un'organizzazione come la FLC.



Perché un bilancio sociale



L'avvio e lo sviluppo del progetto

L'esperienza di bilancio sociale nel nostro sindacato è iniziata nel 2007 e ha consentito la realizzazione dei primi due bilanci sociali della FLC¹. Molte sono state le criticità incontrate all'inizio: la mancanza di archivi nelle strutture della FLC, la carenza di abitudini e strumenti capaci di monitorare e lasciare traccia, una quotidianità compulsiva del lavoro del sindacalista che spingeva (e in verità spinge ancora) a rimandare i momenti del ripensamento sull'organizzazione "quando e se ci sarà tempo".

La determinazione della segreteria FLC (prima con Enrico Panini e poi con Domenico Pantaleo) ha fatto sì che tali criticità si trasformassero in occasioni di partecipata riflessione, attraverso lo svolgimento di seminari² e momenti di formazione, durante i quali è stato possibile individuare gli strumenti più adeguati e i percorsi più congeniali a una raccolta significativa dei dati e delle informazioni. Fondamentale è stata la consulenza della società "Refe" sia nei percorsi di formazione che in quelli più direttamente legati alla elaborazione dei dati e delle informazioni e alle soluzioni comunicative.

Importante è stata la costituzione al centro nazionale della FLC di un gruppo di lavoro che ha consentito di coordinare i flussi di comunicazione tra il nazionale e i territori e di alimentare quel patrimonio di competenze all'interno della FLC che ha rappresentato la infrastruttura del progetto.

Tale organizzazione ha permesso un graduale consolidamento del processo di rendicontazione attraverso la realizzazione dei primi due bilanci sociali, il primo caratterizzato da una scelta informativa molto dettagliata rivolto al gruppo dirigente interno della FLC, il secondo caratterizzato da una maggiore essenzialità comunicativa rivolto alla platea dei nostri iscritti.

Rendere conto per rendersi conto

Il processo di rendicontazione ha richiesto, come sopra richiamato, un metodo di lavoro rivolto a ricostruire la coerenza tra i vari elementi dell'attività sindacale: obiettivi, risorse, azioni, risultati ed effetti (*la catena di senso*). È il *rendersi conto per rendere conto*. Così abbiamo intitolato i nostri bilanci sociali. Ed è proprio da questo rendersi conto che si è diffusa nell'organizzazione una maggiore responsabilità e consapevolezza nel programmare, realizzare e rendicontare le attività del lavoro sindacale.

Pertanto, sempre di più è stata curata, nell'organizzare convegni, seminari, attività di formazione, sia a livello nazionale che territoriale, la raccolta dei bisogni, la problematizzazione dei temi, la discussione guidata, i momenti laboratoriali, la condivisione, la valutazione dell'iniziativa e la consegna di impegni e incarichi.

Parallelamente con tale impianto sono sempre più stati utilizzati strumenti e modalità come questionari, presentazioni in *power point*, grafici, tabelle, tracce per lavori di gruppo, testimonianza e schede di valutazione. Importante, in questo processo di rafforzamento della gestione responsabile, è stato il potenziamento dell'*anagrafe degli iscritti* che ha consentito di acquisire informazioni sempre più dettagliate dello status lavorativo e sindacale dei nostri associati.

tante, in questo processo di rafforzamento della gestione responsabile, è stato il potenziamento dell'*anagrafe degli iscritti* che ha consentito di acquisire informazioni sempre più dettagliate dello status lavorativo e sindacale dei nostri associati.

Le innovazioni per un bilancio di mandato

Con il prossimo bilancio sociale saranno rendicontate le attività svolte dalla FLC nell'arco del quadriennio 2011/14 coerentemente con il metodo incentrato sulla catena di senso allo scopo di mettere i lavoratori nella condizione di *conoscere* e di *valutare* la coerenza con i valori dichiarati, le azioni svolte e i comportamenti manifestati.

Sarà un *bilancio di mandato*. I dati e le informazioni raccolte dovranno essere utilizzate per valutare, in maniera responsabile e consapevole, quanto del progetto proposto nel precedente congresso è stato realizzato o no, quali difficoltà interne ed esterne sono state incontrate. In tal modo sarà favorita una discussione "franca e senza infingimenti", si potrà andare al cuore dei problemi per costruire attraverso il dibattito un vero progetto della FLC rispondente ai bisogni e alle attese dei lavoratori.

A tale scopo dovranno servire le innovazioni introdotte. Queste sono rappresentate dal passaggio dal formato cartaceo a un *prodotto informatico (web reporting)* per favorire l'accesso a un numero di destinatari che vada oltre la cerchia ristretta dei dirigenti, coinvolga il maggior numero degli iscritti e possa raggiungere anche una parte significativa dei lavoratori.

Per consentire tale obiettivo si è passati dalla organizzazione delle informazioni e dei dati nelle macro aree tipiche del lavoro sindacale, rappresentanza, contrattazione, tutela e comunicazione a quella in *temi chiave*, precariato e occupazione, professionalità e salari, of-

WEB REPORTING, NUOVO STRUMENTO PER LA RENDICONTAZIONE SOCIALE

Mauro D'Arcangelo

Il *Web reporting* è uno strumento capace di produrre documenti attraverso una piattaforma iterativa che organizza, analizza e fornisce elaborati relativi a dati raccolti in apposite banche dati tra loro interconnesse attraverso la rete. Date le caratteristiche di enorme flessibilità, accessibilità e rapporto con "l'utente" risulta particolarmente adatto a dare conto immediatamente dell'evoluzione di un determinato contesto di riferimento che si vuole analizzare. La possibilità offerta da una continua archiviazione dei dati permette, altresì, una dimensione temporale in cui svolgere l'analisi più ampia. Non più, una fotografia dell'istante, come avviene nella reportistica su carta, ma un racconto che si arricchisce, costantemente navigabile, esplorabile, con gradi diversi di approfondimento. Date le caratteristiche del *Web reporting*, la FLC CGIL ha scelto di compilare il suo terzo Bilancio Sociale attraverso tale strumento.

La difficoltà maggiore è stata quella di creare una piattaforma capace di raccogliere la molteplicità dei dati, delle informazioni e delle esperienze, farne sintesi e fornire una versione grafica *output* che potesse essere di grande attrazione visiva e facilità d'uso.

Per soddisfare tali requisiti è stato implementato un sistema

ad albero con dei "banner" attivi ove riportare informazioni sull'organizzazione (chi siamo, quanti siamo, come funzioniamo), sugli obiettivi e strategie, declinati in temi chiave e impegni, e sull'analisi del contesto e dei risultati.

I livelli di lettura, in questo modo, risultano diversi con la possibilità di approfondimenti tematici segnati da percorsi ben definiti, riconoscibili anche grazie a espedienti che vedono nella multimedialità una nuova modalità di comunicazione.

In sintesi i vantaggi possono essere così riassunti:

- gestione strategica dei dati con valenza sia organizzativa che comunicativa; capace di fornire istantaneamente informazioni sulle azioni, le risorse i risultati in relazione agli obiettivi e al mandato congressuale;
- creazione di data base integrati tra i livelli territoriali, regionali e nazionali;
- potenziamento della relazione e del dialogo tra strutture, delegati e lavoratori con ampliamento della base a cui rivolgere la nostra rendicontazione sociale.

Innovazione, partecipazione, trasparenza, credibilità, fiducia alcune parole di notevole peso a cui si intende dare seguito fattivamente attraverso il *Web reporting*, questo nuovo strumento per la rendicontazione sociale.

ferta formativa e autonomia, diritti, welfare e pari opportunità, riconducibile alla dimensione dei valori e alla sfera dei bisogni dei lavoratori.

La soluzione del *web reporting* consentirà un utilizzo più dinamico dei dati e una conoscenza più ampia delle iniziative della FLC, permetterà un continuo aggiornamento dello stato della nostra organizzazione e rappresenterà un'opportunità per tutte le strutture territoriali di realizzare i propri bilanci sociali.

Il bilancio sociale è partecipazione

Nella fase di costruzione del bilancio sociale del 2014 sono state promosse iniziative di coinvolgimento di soggetti "sensibili" - dirigenti della FLC nella fase iniziale della loro esperienza sin-

dacale - al fine di favorire la cultura della *gestione responsabile* e favorire una maggiore *consapevolezza* nella raccolta e nella selezione dei dati e delle informazioni necessarie nella rendicontazione. Per questo sono stati organizzati seminari rivolti oltre che a dirigenti territoriali, a sindacalisti che hanno partecipato recentemente ai corsi di formazione per neo distaccati e a quei giovani che sono stati protagonisti della campagna "Adesso e Domani". Durante tali momenti sono stati presentati i principi fondamentali della *rendicontazione responsabile*, sono state illustrate le opportunità del nuovo strumento del *web reporting* e sono stati realizzate, con modalità laboratoriali, rendicontazioni di *buone pratiche territoriali*.

Un bilancio sociale costruito in maniera partecipata è un'esperienza che rafforza la *coesione* e dà il senso dell'*appartenenza*. È la verifica sul campo

dell'importanza della collaborazione e della reciprocità tra i soggetti attivi nella stessa organizzazione. È il rendersi conto che si realizza. Che diventa la condizione indispensabile del rendere conto ai lavoratori, attraverso l'atto comunicativo del bilancio sociale. Per costruire con loro un vero rapporto di fiducia, di partecipazione e di collaborazione.

Molto è ancora da fare, ma quanto è stato fatto, proprio per la partecipazione che ha prodotto, ci dice che siamo sulla strada giusta. Quella del rendersi conto per rendere conto. ■

NOTE

1 Bilancio Sociale FLC CGIL 2006-2008, *Rendersi conto per rendere conto*, Edit. Coop 2009; Bilancio Sociale FLC CGIL 2008-2010, *La casa comune dei lavoratori della conoscenza*, Edit. Coop 2010

2 Atti del convegno "Valori, rappresentanza, diritti", Ediesse 2010

Una formazione lunga quattro anni

A scuola di sindacato

IL DIRIGENTE DELLA FLC NON È UN TECNICO COMPETENTE E SENZA EMOZIONI. È UNA PERSONA CHE CONDIVIDE CON ALTRI VALORI, IDENTITÀ, OBIETTIVI, IMPEGNO ED EMOZIONI. LA FORMAZIONE SINDACALE SERVE A TUTTO QUESTO, È UN LUOGO “DOVE IL SINDACALE E IL PERSONALE, IL COGNITIVO E L’EMOTIVO S’INTRECCIANO IN UNA PECULIARE LEZIONE DI UMANITÀ”



FRANCESCO CORMINO, ALESSANDRO PAZZAGLIA

La grandezza non sta nell'apprendimento, sta nella consapevolezza che matura dentro. Quella che ti fa sentire sempre dalla parte giusta mentre agisci.
(Gifra di Silentius)

BANDIERA ROSSA CHE TRIONFERÀ... SIA DETTO SENZA IMPERTINENZA, QUELLA STROFA ILLUMINA LA MEMORIA DI ALCUNI, MA SBIADISCE, RASENTA L'INSIGNIFICANZA PER LE NUOVE GENERAZIONI. LA POLVERE DEL TEMPO RICOPRE LE PAROLE CHE FURONO, E NEL VOCABOLARIO DEI DIRITTI NEGATI AFFIORANO TERMINI EGUALMENTE CONTUNDENTI MA INEDITI: FLESSIBILITÀ, PRECARIATO, RIDISLOCAZIONI, TAGLI AGLI ORGANICI, ESODATI...

Effetto di un mondo del lavoro che ha spostato le sue coordinate economiche e geografiche. E del travolgimento di vecchie concezioni produttive, accompagnate da figure e modelli prima assenti. È uno scenario che imprime al sindacale e al politico torsioni ingestibili. Ne devia le finalità, talvolta le smarrisce o le snatura. Soffriamo per un'etica pubblica contraddetta e sopraffatta da interessi privatistici, che divorano il territorio, premiano gli egoismi, normalizzano ruberie e corruttela. La formazione, nervo sensibile e risorsa chiave si pone, dovrebbe porsi, al crocevia di questi passaggi. Suo il compito di rimediare alle impreparazioni, alla carenza di pensieri lunghi, a quel muoversi tra una congiuntura e l'altra, avendo consumato persino il senso delle priorità.

Tempi che furono

Agli albori e fino agli anni Ottanta la Cgil era l'approdo naturale della sinistra politica, prosiegua nel sociale dell'impe-

gno nel partito. Una sorta di legge non scritta, direi un imperativo individuale, nutrivano la comunanza di valori e una condivisa missione organizzativa. Compagna, compagno (*nomen omen*) erano i titoli e la certificazione della distinta e univoca appartenenza ideale.

Per molti decenni l'osmosi tra partito e sindacato, assicurò un patrimonio culturale stabile, insieme a competenze e capacità consolidate. Gli stessi modelli organizzativi, gerarchizzati e rigidamente istituiti, propiziavano il trasferimento, senza eccessivi traumi o soluzioni di continuità. Certo il fare del sindacato non era sovrapponibile a quello dei partiti di provenienza, altre le materie, gli oggetti, i tempi e le situazioni. Persisteva tuttavia, sotto traccia, quel sospirato "sol dell'avvenire" verso il quale incamminarsi di conserva. Differenziati gli itinerari, identico il traguardo.

Il fare

Cogente diventava la circolazione tra reparti organizzativi, organismi e singoli compagni delle informazioni, la necessità di aggiornarle, e la decisiva familiarità applicativa. Soprattutto nel settore pubblico con i suoi labirinti amministrativi, le articolazioni istituzionali e le imponenti codificazioni regolative, necessitava una formazione puntuale ed esigente. Il transito verso il contratto privatistico non allentò granché questa incombenza. Anzi, la stagione dell'autonomia scolastica, la contrattazione d'istituto e i connessi tavoli negoziali, in una parola il sindacato delle Rsu, moltiplicò

I SIGNIFICATI E LE CIFRE DELLA FORMAZIONE FLC

Dal 2011 al 2013 sono stati organizzati dal Dipartimento delle Politiche Organizzative della FLC nazionale, sia in forma autonoma sia in collaborazione con gli altri Dipartimenti e con le strutture territoriali circa 170 corsi di formazione a cui hanno partecipato circa 1.500 dirigenti sindacali, nazionali, territoriali, RSU e RSA.

Le scansioni organizzative dei corsi si sono sviluppate intorno alla ricognizione/condivisione dei bisogni formativi, alla presentazione/problematizzazione dei contenuti, alle attività laboratoriali, alla condivisione e alla valutazione. E gli strumenti utilizzati sono stati questionari, diapositive, filmati, testimonianze, schede, tracce per lavori di gruppo. Ognuno dei corsi si è svolto solitamente in una giornata e mezzo.

I temi chiave hanno riguardato il precariato, la democrazia, la professionalità, i salari e la rappresentanza. Allo scopo di accrescere la consapevolezza e l'efficacia dei dirigenti sindacali della nostra organizzazione attraverso la condivisione dei valori della FLC e il rafforzamento della responsabilità delle conoscenze e delle competenze

I contenuti specifici affrontati sono stati: i valori e la struttura

organizzativa della FLC, il monitoraggio delle attività e del profilo degli iscritti, il tesseramento, i servizi del sindacato, la preparazione alle elezioni RSU, le materie e le competenze delle RSU, le relazioni sindacali nella contrattazione integrativa, la gestione del negoziato, la comunicazione individuale e in pubblico, il patto fiduciario, gli elementi della condizione precaria. Alla fine dei lavori i corsi sono stati sottoposti alla valutazione dei partecipanti sulla pertinenza dei contenuti, sulla chiarezza/efficacia delle comunicazioni, sull'organizzazione delle attività laboratoriali e sulla previsione di ricadute sulle proprie attività. Le valutazioni sono state complessivamente positive per l'80% e sono stati presentati suggerimenti per rendere la formazione sempre più rispondente ai bisogni dei dirigenti sindacali. I risultati conseguiti sono costituiti dal numero significativo dei corsi e dei partecipanti, dalla costituzione in circa il 30% delle strutture di gruppi di formazione autosufficienti, dal diffondersi, nelle stesse attività sindacali, di pratiche organizzative e strumentazioni sperimentate nei corsi nazionali di formazione, dall'intensificazione delle relazioni tra il livello nazionale e le strutture territoriali.

per mille la domanda. Letteralmente occorre formare migliaia di donne e di uomini, che partivano da zero, nel difficile esercizio del confronto tra le parti, con i conflitti che ne erano implicati e il bisogno di risultati tangibili. L'idea di corsi programmati, di seminari periodici, di strumentazioni e di attività territoriali mirate, nella Cgil scuola, nasce e si attua straordinariamente in questa fase. Uno sforzo organizzativo imponente e ben riuscito. Non a caso, in quel frangente, si comincia a riflettere sulla possibilità di realizzare una scuola di formazione vera e propria. Scuola come continuità d'impegno, di solidità programmatica, di esperienze dedicate. Quel termine rilevava il valore e il riconoscimento di una funzione tanto necessaria, quanto lungimirante.

C'era anche la consapevolezza della federazione nascente, dell'impellenza di un'integrazione tra le culture e i settori confluenti. Per collocare temporalmente gli eventi, siamo a ridosso dell'avvicinamento tra la Cgil Scuola e la FLC. Cioè a ieri l'altro.

L'essere e il fare

La FLC vede la luce nel pieno di una crisi della rappresentanza e nella connessa dissipazione della fiducia, capitale invisibile della democrazia. Ne risente come tutti e se ne fa una ragione. La sua spinta fondativa attinge anche a queste condizioni generali, nodi al pettine della nostra modernità. A farla breve, si diffonde la consapevolezza che l'ingresso nella casa comune, per i neoiscritti, chiede un'accoglienza costruita su valori riconoscibili e condivisi, su codici di relazioni formali e impliciti, su alfabeti e linguaggi appropriati. In una parola sul nostro essere. Dirimente fu la constatazione che ormai l'identità non era un patrimonio genetico definitivamente acquisito, bensì un farsi e rifarsi. Una sorta di andirivieni mobilitato in permanenza. Andava stipulato un nuovo patto, avviata una spirale virtuosa tra essere e fare: dove il primo si rifletteva nel secondo e questi a confermarne la coerenza. Eluderne il connubio esponeva ed espone

al rischio di non promuovere adesioni bensì adepti. Ipotizza una FLC acquietata nel culto dell'organizzazione, piuttosto che vivificata dalla sua cultura dell'organizzazione. Dalla "Bandiera rossa che trionferà..." perveniamo al nostro logo. Un quadratino egualmente rosso ma con un risvolto di pagine variamente colorate, simbolo di una comunità in costruzione tra differenti. Sfida per ciascuno e tutti. Ogni giorno.

Un sindacato di persone

Si scrive lavoratore, ma si legge persona che lavora. Si scrive iscritto, ma si legge persona che s'iscrive. Abbiamo di fronte un nome e un volto in ogni circostanza: il punto di luce della strategia formativa è qui. Lacerare la fibra di questa relazione significa infilarsi nella propaganda, indulgere in una strategia ispirata a un *marketing* sordo ai valori umani. Tipico di quei sindacati che disertano il territorio e i luoghi socialmen-

Una formazione lunga quattro anni

te problematici, per rinserrarsi in una pratica esclusiva di sondaggi e occupazione mediatica. Alla frammentazione, agli egoismi, alle disparità eclatanti non si risponde con etichette che, per quanto abituali – o forse perché tali –, mollano la presa sulla realtà. Siamo al cospetto di donne e di uomini animati da interessi economici e, insieme, da ideali, sentimenti, emozioni. Che esigono il dovuto retributivo, ma anche equità, considerazione, apprezzamento. Che non sempre ottengono con noi, attraverso di noi, i risultati sperati, ma si rendono conto che facciamo il possibile, che non hanno addebiti da farci. Che nel vuoto lavorativo, improvvisamente spalancato di fronte a loro, percepiscono accostamento, vicinanza. In una parola che meritano e ottengono rispetto. La scommessa di una buona formazione, almeno l'intenzione radicale che la presiede, è stata giocata per noi entro queste sponde. Nel rimpallo tra una soggettività solleticata dall'individualismo ovvero incamminata su piste umanamente dignitose e solidali.

Comunicazione, il legame invisibile

La rappresentanza della FLC è il regno del plurale. Per condizioni lavorative, provenienze, contratti, età, generi, distribuzioni territoriali. Autentico *unicum* all'interno della confederazione. La comunicazione è la rete invisibile che tiene (dovrebbe) insieme quest'universo e ne dirige la complessità. Agisce nel senso più alto della sua radice etimologica, che è la stessa di comunità, il "cum" dei latini. Pulsa nel cuore delle relazioni che attraversano l'organizzazione, informa di sé i rapporti tra strutture e organismi. Stabilisce legami tra le persone che vivono dentro e fuori di esso. Si manifesta attraverso le informazioni, i comunicati, le pubblicazioni, le agenzie e si esprime per documenti scritti, video, assem-

blee, consultazioni. Anche altre compagnie dispongono di risorse assimilabili e di strumentazioni equivalenti.

Ciò che fa la differenza, tratto identitario vero e proprio, sta nella concezione della rappresentanza. Quel "rendere presenti gli assenti" da noi mai assolto con piglio burocratico o supponenza. Dunque una comunicazione nella quale ascolto e attenzione hanno la preminenza. Con una risposta che segue e non anticipa la domanda, persino quando si presume di possederla al meglio. Tale da far percepire ai lavoratori e agli iscritti che essi sono persone accolte da una FLC, comunità aperta e disponibile, oltre e al di là del problema individuale che ci portano o del singolo diritto leso.

Il seguito formativo

Sul piano formativo sortiscono scelte e azioni giocate, ancora una volta, in continuità tra l'essere e il fare. Nella consapevolezza che l'essere del sindacalista attiene al messaggio (contenuti) e insieme al messaggero (essere). Che ciascuno, i (neo)dirigenti in primis, promuovono le finalità della FLC, incarnandone personalmente i valori. Quel *quid* che ci rende riconoscibili, ancor prima e talvolta a prescindere da contenuti specifici, che depono nelle persone, dopo averci incontrati, positivi elementi di fiducia e di credibilità. È un declinare, ad esempio, il valore della solidarietà non riducendolo alla semplice offerta di aiuto. Di più: è un mettere in grado il richiedente di crescere e di porsi da sé a tutela del proprio e degli altrui diritti.

Sintomatico, all'interno dei nostri programmi, il momento della testimonianza, quando compagne e compagni di lungo corso si confrontano con i partecipanti. Una conversazione a "cuore aperto", di singolare calore affettivo. Lo scopo è fornire la percezione che in qualunque tempo delle nostre vicende, passate o recenti, il dirigente non ha il

bastone del comando, tanto più in un sistema organizzativo a carattere volontario. Bensì è quella persona che è capace prima di immaginare e poi di indicare il "dirigersi", cioè in grado di concepire un progetto e di produrre consenso intorno a esso. Dove il sindacale e il personale, il cognitivo e l'emotivo s'intrecciano in una peculiare lezione di umanità: "Ecco sono riuscito io, puoi farcela anche tu!".

Criticità e prospettiva

Rinviando al Bilancio Sociale, presentato al Congresso, per tutti gli approfondimenti di merito, le rendicontazioni e le scansioni operative, rimane da svolgere qualche finale osservazione sulle criticità. Ovvero sugli obiettivi prossimi venturi. L'alto grado di soddisfacimento espresso dai partecipanti ai corsi, in sede di ricognizione finale per ciascuna attività, acuisce e, per certi versi denuncia, le incongruenze che si registrano "nel ritorno a casa".

Inevitabilmente il dover essere, appreso e condiviso nei corsi, si scontra con le prassi della quotidianità. Spesso collide con procedure sedimentate e inefficienti, talvolta con asperità caratteriali, sempre con l'affanno dei tempi e la scarsità delle risorse. Attenzione a non buttar via il bambino con l'acqua sporca.

Di certo si può affermare che oggi la formazione è uscita dal ghetto, per quanto nobile, nel quale era confinata e si propone come una realtà alla quale più nessuno è indifferente. È motivo di collaborazione e di trasversali interessi tra aree e strutture della FLC. Alla pari e in stretta correlazione con la cultura della gestione responsabile.

Entrambe sono segno e risorsa di un sindacato vitale, innervato nei processi e nella fluidità del sociale. Indispensabili per colmare i vuoti tra le generazioni, tra i garantiti e gli esclusi, i primi e gli ultimi. Tra il presente e il futuro. ■

Il sindacato 2.0

FABIO MANCINI

L'INCONTRO CON I LAVORATORI SUI LUOGHI DI LAVORO E SUL WEB, UN INTRECCIO TRA TRADIZIONE E INNOVAZIONE. LE NUOVE FORME DI COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE. IL RINNOVAMENTO PASSA ANCHE DA QUI

OGNI SINDACATO HA LA POSSIBILITÀ DI PERCORRERE DIVERSE STRADE PER IL RINNOVAMENTO. L'INVESTIMENTO SULLA COMUNICAZIONE, SIA INTERNA SIA ESTERNA, È UNA DI QUESTE. LA COMUNICAZIONE FACE TO FACE, BASATA SU RIUNIONI E ASSEMBLEE, REALIZZA UN CONTATTO INTERPERSONALE E COSTITUISCE UNO DEGLI STRUMENTI TRADIZIONALI DELLA COMUNICAZIONE INTERNA DEL SINDACATO, CON LA FUNZIONE DI INFORMARE E CONSOLIDARE L'APPARTENENZA E L'IDENTITÀ COLLETTIVA. ALTRI MEDIA CLASSICI, COME LA STAMPA E LA TELEVISIONE, HANNO PERMESSO DI ALLARGARE LA PLATEA OLTRE QUELLA DEGLI ISCRITTI; LE MODERNE TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE (ICT) STANNO ORA CONSENTENDO ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI TRASFERIRE LE PROPRIE ATTIVITÀ E FUNZIONI DI COMUNICAZIONE ANCHE SUL WEB.

Gli effetti dell'impatto di Internet sulla nostra società non hanno dunque risparmiato neppure il sindacato, al quale si presenta l'occasione di recuperare la bidirezionalità del flusso comunicativo tra organizzazione e lavoratori. In altre parole, di rendere più facile e migliore l'interazione con i propri iscritti. Non c'è dubbio che allo stato attuale questo obiettivo sia ancora da raggiungere, ma nel frattempo è cresciuta la consapevolezza che l'utilizzo di Internet da parte del sindacato non debba essere considerata "una cosa che bisogna fare"¹, ma un progetto in cui credere.

Negli ultimi 15 anni anche il sindacato dei lavoratori della conoscenza, la FLC Cgil, è stato chiamato a confron-

tarsi con i nuovi canali di comunicazione ma complementari alle forme tradizionali di interazione con i lavoratori.

Una vera sfida, nella quale una cosa appare molto chiara: più che in passato, oggi esistiamo come sindacato se riusciamo a comunicare ciò che realmente siamo e a interagire con coloro che intendiamo rappresentare. Si può parlare di *Sindacato Open Source*² se con la rete si riesce a dare voce a tre esigenze fondamentali per un'organizzazione come la nostra: *informare, comunicare, interagire e creare comunità*.

Sull'attività di informazione abbiamo puntato molto, soprattutto attraverso il sito nazionale. Oggi www.flcgil.it è una solida realtà che nell'anno trascorso ha raccolto intorno a sé l'attenzione di oltre 3,5 milioni di visitatori unici³, ma prevale ancora la dimensione informativa della comunicazione, che si affianca agli altri canali sinora utilizzati. Non è mancata però una certa dose di coraggio nell'intraprendere anche strade nuove, almeno per la nostra organizzazione. In particolare, nei quattro anni che ci separano dal precedente congresso, sono due le esperienze più significative sulle quali soffermarsi.

Il primo progetto si inseriva nell'ambito della campagna *Ricostruiamo l'Italia* lanciata dalla FLC Cgil nell'ottobre 2011 per sensibilizzare i cittadini italiani sulla situazione nella quale versano i settori della conoscenza – dalla scuola all'alta formazione artistica e musicale, dall'università alla ricerca –



Comunicazione e consenso al tempo di internet

e sul nuovo ruolo che i lavoratori della conoscenza possono assumere nella ricostruzione di un tessuto istituzionale e culturale votato al bene pubblico, alla formazione e alla crescita etica delle nuove generazioni.

La campagna di sensibilizzazione si concentrò proprio sul ruolo di questi lavoratori e in particolare su quello dei loro Rappresentanti Sindacali Unitari che sarebbero stati rinnovati nelle elezioni del marzo 2012. Non un semplice invito al voto, ma alla partecipazione attiva e in prima persona: motivando i potenziali interessati; diventando promotori dei candidati della FLC Cgil; proponendosi come candidati; costruendo le liste consultabili in rete; realizzando sul sito il profilo personale con tanto di presentazione, foto, incarichi e programma per le elezioni nel proprio luogo di lavoro. Un progetto, dunque, che intendeva sfruttare le potenzialità di *networking* della Rete per connettere le realtà particolari in un sistema globale di azione collettiva e per coinvolgere i singoli attraverso i "social media" per la definizione di linee programmatiche comuni.

Un'idea in fondo semplice ma straordinariamente attuale con il web 2.0: consentire la più ampia partecipazione e circolarità delle informazioni, sviluppare discussioni e interventi secondo una logica aperta e giungere a una proposta che sia la più condivisa possibile. In pieno svolgimento è il secondo progetto, anche questo centrato sulla più grande risorsa che il sindacato ha a disposizione, le persone, e con un occhio rivolto al congresso. Si è scelto di aprire al Paese questo importante appuntamento con alcuni mesi di anticipo, in un percorso interattivo e partecipato, aperto e inclusivo, con strumenti ideati per incentivare il dibattito non solo tra gli iscritti a partire dalle assemblee congressuali.

L'avvio di questa campagna è avvenuto a novembre 2013 con un *teaser*⁴ multi soggetto senza logo e non ricon-

ducibile direttamente al nostro sindacato; per permettere a tutti di misurarsi con l'idea e i contenuti, prima ancora di avere a che fare con chi li proponeva.

Dalla piazza virtuale al flash mob

L'universalità del messaggio insieme all'anonimato che ha assicurato persone di ogni tendenza politica e culturale hanno consentito di raggiungere un numero ragguardevole di persone in poco tempo: oltre 10.000 click su "mi piace" alla pagina facebook *Ora e sempre conoscenza* in poco più di 15 giorni. Un *flash mob* a Roma e in alcune altre città (Ancona, Napoli, Palermo, Pisa, Treviso) ha poi messo in scena i crimini contro la scuola, l'università, la ricerca e la cultura perpetrati in questi anni e segnato il disvelamento della campagna con le donne e gli uomini dalla FLC Cgil nella veste di investigatori. Un evento dal valore simbolico capace di evocare qualcosa di vero che potesse anche sostenere con vigore la determinazione a resistere, un tratto dell'identità civile e culturale del nostro sindacato.

La campagna sta proseguendo con un blog su facebook e twitter con i quali raccontare il percorso congressuale in maniera diversa e meno rituale. I due esempi di comunicazione in rete qui riportati sono forse solo sentieri appena tracciati e che si prestano a un'esplorazione più approfondita, in primo luogo considerando le mete raggiunte e valutando i risultati ottenuti. Una breve considerazione possiamo però farla ricorrendo a un espediente.

In molti ricorderanno il nastro di Möbius, utilizzato dal matematico tedesco da cui prende il nome per dimostrare alcune importanti proprietà topologiche. Un nastro chiuso e circolare presenta due superfici, una interna e una esterna, e due bordi, uno superiore e uno inferiore. Se al nastro viene fatto

compiere un mezzo giro di rotazione su sé stesso in modo che i precedenti punti di contatto si scambino tra di loro, si ha il nastro di Möbius. Se su una superficie del nastro iniziale poniamo idealmente il sindacato e sull'altra i lavoratori, essi pur muovendosi nella medesima direzione non si incontreranno mai. Procedendo nell'altro modo, invece, sindacato e lavoratori si incontreranno sulla medesima superficie. A ben vedere la Rete consente innumerevoli possibilità di incontro, ma anche percorrere strade diverse per raggiungere la stessa meta.

Le occasioni che la Rete offre sapranno essere colte o prevarrà il timore per i rischi che le accompagnano? Il sindacato saprà compiere una *torsione* nella sua cultura organizzativa che lo renda meno autoreferenziale o sarà tentato a mettersi *off line* pur di non essere assediato anche nel web? ■

NOTE

¹ Sull'argomento si veda P. Di Nicola e S. Rosati, *World Wide Union. Sull'uso del Web da parte dei sindacati italiani*, 2001, il primo di una serie di rapporti di ricerca. Degli stessi autori *World Wide Unions: il sindacato e il Web*, Ediesse, Roma, 2010.

² R. B. Freeman, *The advent of Opens Source Unionism?*, in *Critical Perspectives on International Business*, Vol. I, No.2/3, 2005.

³ Fonte Analytics. "Visitatori unici" indica il numero di visitatori del sito non duplicati (contati una sola volta) nel periodo di tempo considerato.

⁴ Con *teaser* (dall'inglese *to tease*, stuzzicare) si indica in genere una campagna promozionale preliminare, con messaggi di forte impatto, che cerca di suscitare interesse nel pubblico e la maggior curiosità possibile. Solo successivamente, con una seconda campagna, si svela il mistero e il messaggio diventa più esplicito e diretto.