

## **La conoscenza contro il declino per costruire un diverso modello di sviluppo**

**Il III Congresso nazionale della FLC CGIL tenutosi a Napoli dal 10 al 12 aprile 2014, assume i contenuti della relazione del Segretario Generale Domenico Pantaleo, accoglie i contributi emersi sia dai documenti politici conclusivi dei congressi territoriali che del dibattito congressuale nazionale.**

**Assume i contenuti del documento politico del Comitato Direttivo nazionale della FLC CGIL approvato 6 Dicembre, le conclusioni, in questo Congresso della compagna Vera Lamonica della Segretaria Nazionale CGIL.**

### **Premessa**

Il terzo congresso della FLC CGIL si colloca in una fase particolarmente difficile. Innanzitutto esprimiamo un giudizio di forte preoccupazione per la drammatica situazione economica in cui versa l'intera Europa. In particolare in Italia dal 2008 a oggi abbiamo perso ben 6 punti percentuali di PIL, 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%.

Questa gravissima situazione sta determinando effetti sociali che hanno pochi precedenti nella storia di questo paese. Infatti assistiamo a una riduzione del welfare su prestazioni fondamentali quali la previdenza, la sanità e l'assistenza sociale, al pari di altri paesi europei investiti dalle medesime politiche di cosiddetta austerità. Tali politiche sono e saranno aggravate da scelte quali il fiscal compact e il pareggio di bilancio, che produrranno nuove forme di esclusione sociale di quote consistenti di persone che anche noi rappresentiamo: i precari, i nuovi disoccupati e i lavoratori poveri presenti nei nostri comparti. Il nostro sindacato dovrà impegnarsi affinché lo Stato su tali temi attivi tutti gli strumenti a sua disposizione e re-distribuisca in modo equo il carico fiscale sui cittadini e le imprese.

Oltre alla crisi economica, l'Italia vive una crisi politica e istituzionale; una fase di profonda instabilità che ha portato all'insediamento di quattro governi diversi negli ultimi quattro anni. Crisi politica che ha determinato l'allontanamento dei cittadini dalla partecipazione alla sfera pubblica e l'affermarsi di nuovi populismi dopo il drammatico ventennio berlusconiano.

I governi che si sono susseguiti hanno colpito con tagli durissimi i sistemi della conoscenza. I provvedimenti messi in campo in questo scorcio di legislatura e il documento di economia e finanza presentato pochi giorni fa dal premier Renzi, si collocano in continuità con le politiche di austerità, di riduzione del perimetro di intervento pubblico e dei salari. Infatti il DEF prolunga il blocco dei contratti pubblici sino al 2020, peggiorando ulteriormente le condizioni di lavoro e pianificando una riduzione costante delle retribuzioni. La riduzione del cuneo fiscale viene implicitamente scambiata con il rinnovo dei contratti pubblici. A ciò si aggiunge la sopravvivenza del DLGS 150/09 che ha fortemente ridotto gli spazi di contrattazione e le prerogative riconosciute alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro pubblico. La riduzione delle prerogative negoziali e salariali investe anche i settori privati della conoscenza. A ciò si aggiunge l'abbassamento ulteriormente del costo del lavoro, attraverso forme di flessibilizzazione e precarizzazione selvaggia, ricorrendo ancora una volta ad interventi legislativi che mortificano il lavoro.

Inoltre vengono annunciati interventi, soprattutto nel comparto scuola statale, che modificano gli organi collegiali guardando a modelli aziendalistici di gestione dell'istituzione scolastica. Non vi sono accenni al riordino ordinamentale necessario al rilancio dei comparti pubblici della conoscenza ed al ruolo della partecipazione democratica. Si prosegue inoltre nella direzione sbagliata dell'accorpamento degli enti di ricerca.

Nella proposta contenuta nel DEF non vi è alcun accenno ad una ridefinizione del sistema pensionistico, e quindi non si trovano proposte tali da mettere in discussione l'impianto della legge Fornero. Una legge che interviene pesantemente sulla condizione di vita di milioni di persone e rende incerta la copertura previdenziale per migliaia di individui in carne e ossa che in questi anni hanno vissuto una situazione di precarietà.

Il tema del lavoro pubblico e quindi della riforma della Pubblica amministrazione viene affrontato esclusivamente in termini di costi e non in una prospettiva di rafforzamento delle istituzioni che garantiscono diritti individuali e collettivi di cittadinanza. Soprattutto la conoscenza è un termine spesso evocato: ma, accanto ai richiami generici, non troviamo alcun riferimento a specifici investimenti strutturali per dare una svolta nel campo dell'istruzione, formazione, AFAM e ricerca. All'annuncio non segue una strategia di destinazione di risorse ed esso risponde solo ad una visione populistica di acquisizione del consenso.

Nell'ambito del mercato del lavoro i provvedimenti annunciati dal Ministro costituiscono una regressione sotto il profilo del diritto del lavoro. Sono misure che potrebbero aggravare e rendere ancora più incerta e più vulnerabile la condizione materiale dei lavoratori. Nella proposta in esame sono stati alleggeriti i vincoli alle imprese rispetto alla formazione nei contratti di apprendistato, in modo da determinare l'esaurimento della caratterizzazione mista (formazione e lavoro) di questa forma contrattuale. Di conseguenza, il contratto di apprendistato si configura come forma di risparmio per l'impresa e non come opportunità formativa e flessibile per i lavoratori. L'intervento sui contratti a tempo determinato va nella direzione di una ulteriore precarizzazione dei rapporti di lavoro: altro che contratto unico!

Mentre i sistemi della conoscenza languono, immiseriti dai tagli e dalla svalorizzazione e frantumazione del lavoro che vi si svolge, continua a mancare una strategia di sviluppo, con l'obiettivo della piena occupazione, fondata su istruzione, ricerca e innovazione che solo retoricamente vengono richiamate tra le priorità dell'attuale governo. Invece proprio lo spread del sapere, particolarmente rilevante in alcune aree del nostro paese, in particolare nel Mezzogiorno, rappresenta il vero gap che l'Italia deve colmare per costruire le condizioni di uno sviluppo sostenibile e di una cittadinanza consapevole. I dati meridionali sulla disoccupazione in generale, su quella giovanile, sugli abbandoni scolastici ed universitari, gli organici sempre più insufficienti a fronteggiare la crisi culturale ci consegnano un quadro drammatico su cui è indispensabile che la FLC si impegni ad aprire un'ampia discussione.

### **Le sfide del cambiamento**

Per queste ragioni riteniamo necessario ribadire con forza quanto già espresso nel documento politico di categoria nel quale sono indicate le vere sfide del cambiamento per i sistemi della conoscenza e per il paese nell'ottica di un nuovo modello di sviluppo basato sui saperi. Le priorità e le sfide che individuiamo sono riferibili a tre temi:

#### **Il tema della qualità dei sistemi. È necessario per la FLC:**

- innalzare i livelli istruzione e formazione anche attraverso la cancellazione dei provvedimenti Gelmini;
- garantire formazione, educazione permanente e istruzione degli adulti per contrastare l'analfabetismo funzionale e favorire l'inserimento lavorativo;

- assicurare la stabilità dei sistemi superando la precarietà attraverso stabilizzazioni, lo sblocco del turn-over e nuovo reclutamento e attribuendo risorse certe per tutti i nostri comparti pubblici e privati;
- Istituire processi e modalità di governo democratiche e partecipative delle istituzioni della conoscenza, a partire dalla cancellazione della legge 240 nell'università;
- superare la frammentazione anche nei sistemi a competenza esclusiva regionale introducendo forti cornici di governance nazionale;
- costruire una governance unitaria di tutti gli enti di ricerca, rafforzandone l'autonomia e la partecipazione delle comunità scientifiche, prevedendo investimenti nelle infrastrutture e realizzando le condizioni per una reale programmazione delle attività;
- rilanciare effettivamente l'AFAM portando a compimento la riforma che la allinei all'Università;
- costruire sistemi di valutazione finalizzati al miglioramento dei sistemi, alla qualità e alla rendicontazione sociale, contrastando la deriva ideologica attuale che porta ad un modello sanzionatorio, competitivo oltre che fallimentare nei risultati;
- mettere tutti i sistemi della formazione, dell'istruzione, dell'alta formazione e della ricerca nelle condizioni di raggiungere gli obiettivi previsti da Europa 2020;
- garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro attraverso la messa a norma degli edifici scolastici e delle strutture pubbliche.

**Il tema del contratto nazionale quale strumento di affermazione di diritti e qualità del lavoro e dei sistemi della conoscenza. E' necessario per la FLC:**

- rinnovare i contratti nei settori della conoscenza, per combattere l'emergenza salariale, riconquistare la capacità di intervento sull'organizzazione del lavoro e garantire diritti e tutele collettive partendo, per i settori pubblici, dalla cancellazione della legge 150/2009 e dei vincoli sempre più stringenti imposti dai ministeri vigilanti sia alla contrattazione nazionale che integrativa e ottenere lo sblocco degli scatti di anzianità per tutto il personale contrattualizzato e per docenti universitari;
- Difendere i contratti vigenti dalle incursioni legislative dagli interventi unilaterali dell'amministrazioni e dalle interpretazioni restrittive degli organi di controllo;
- contrastare nei settori privati, oltre all'emergenza salariale, forme e interventi che precarizzano il lavoro;
- introdurre strumenti di valorizzazione professionale dei lavoratori evitando forme di valutazione individuale nei contesti della conoscenza dove ad essere determinante è il lavoro collegiale;
- prevedere effettive modalità di inclusione contrattuale che garantiscano pienezza di diritti e di tutele al personale precario, compresi i lavoratori ce operano con contratti atipici, con l'obiettivo della stabilizzazione. In questo senso vanno definite contrattazioni di filiera e potenziata la contrattazione territoriale finalizzata a rappresentare le lavoratrici e i lavoratori inclusi quelli esternalizzati.

**Il tema delle pari opportunità. È necessario per la FLC:**

- garantire l'accesso universale al sapere attraverso l'esercizio del diritto all'istruzione e alla formazione
- rivedere l'intreccio tra politiche formative, accompagnamento al lavoro e nelle transizioni raggiungendo una maggiore integrazione, tesa a raggiungere la piena occupazione e l'inclusione sociale.
- contrastare le discriminazioni a partire da quelle di genere e valorizzare le diversità;
- Superare le disomogeneità territoriali attraverso investimenti mirati.

## **Costruire un sindacato adeguato alle sfide del tempo presente**

Oggi il sindacato deve riuscire a mettere in discussione la sue modalità organizzative a partire da una vera riflessione sul suo effettivo radicamento e sulla necessità di allargare la propria base di rappresentanza per ricostruire rapporti di forza adeguati. Il sindacato, come prevede la nostra carta costituzionale, è infatti parte integrante della democrazia sostanziale che non si esaurisce nella competizione tra élite per conquistare il voto popolare. Ciò però chiama in causa proprio la nostra capacità di rafforzare i processi di democrazia interni ed esterni per essere adeguati al tempo presente. Per questo è necessario rafforzare prima di tutto la partecipazione dei lavoratori all'attività politico sindacale nei luoghi di lavoro e il loro peso determinate nelle scelte dell'organizzazione.

A tal proposito il **Testo Unico sulla rappresentanza** sottoscritto da CGIL CISL e UIL Confindustria e Confservizi presenta alcuni fondamentali riferimenti per raggiungere l'obiettivo della CGIL e della FLC di estendere e rendere esigibili per tutto il mondo del lavoro alcune regole fondamentali su rappresentanza e democrazia sindacali.

A tal fine non viene meno l'esigenza e l'impegno di acquisire un quadro legislativo coerente che sostenga la rappresentanza democratica in tutti i luoghi di lavoro e che consenta l'effettiva applicazione dell'articolo 39 della Costituzione, superando così i limiti insiti in un impianto di natura pattizia.

Un accordo così complesso avrebbe dovuto comportare una preventiva discussione all'interno ed all'esterno della nostra organizzazione, coinvolgendo tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati.

Non si nasconde che un'intesa come questa è frutto di una mediazione di posizioni anche distanti e che, in alcuni punti, vi sono delle criticità che vanno discusse con attenzione e senza pregiudizi, per poi affrontarle, gestirle e correggerle nelle fasi attuative e specificatamente in fase di contrattazione nazionale di categoria, già a partire dai prossimi rinnovi contrattuali, rimarcando soprattutto anche l'impossibilità di deroghe in pejus da parte della contrattazione di II livello di materie di esclusiva competenza del CCNL. Tali criticità attengono al rapporto tra ruolo e responsabilità dei rappresentanti eletti nei posti di lavoro e quelli delle organizzazioni sindacali, anche con specifico riferimento al tema delle sanzioni che non possono riguardare i delegati, così come deve essere garantita agibilità sindacale tramite il solo requisito del 5 % della rappresentatività.

Vanno, però, evidenziati gli avanzamenti contenuti nel testo che vede il ruolo centrale del CCNL nella definizione dei criteri attuativi e nella certezza della tempistica, la certificazione degli iscritti, le regole chiare per determinare la rappresentanza sindacale a livello nazionale e aziendale, con l'elezione diretta e puramente proporzionale delle RSU, attraverso il voto universale di tutti i lavoratori interessati. In tal modo vengono attribuite titolarità e legittimità alle rappresentanze scaturite da un processo democratico, senza dimenticare le modalità certe di validazione degli accordi comprese le modalità di verifica democratica dei medesimi.

Ulteriore elemento da sottolineare, per quanto riguarda la contrattazione aziendale a livello decentrato, la scelta della FLC CGIL che gli accordi sottoscritti dalle RSU debbano essere validati dalle lavoratrici e dai lavoratori con voto certificato. Per i lavoratori dei comparti pubblici va valorizzato il vincolo della sottoscrizione degli accordi attraverso il referendum tra tutte le lavoratrici e lavoratori interessati.

**La RSU** (e ove non ancora presente, la RSA) costituisce l'asse portante dell'azione sindacale ed il punto di riferimento del sindacato e dei lavoratori insieme nei luoghi di lavoro. La RSU non è solo un soggetto contrattuale nella redistribuzione delle risorse: la RSU/RSA agisce anche in un riequilibrio dei rapporti di potere nei luoghi di lavoro. Occorre rafforzare le iniziative e gli investimenti in termini organizzativi, formativi e di orientamento nei territori per favorire un maggiore insediamento e creare le condizioni favorevoli affinché si giunga al prossimo rinnovo della rappresentanza sindacale con un rafforzamento dei consensi maturati nel 2012.

Allo stesso tempo dobbiamo rafforzare il ruolo delle RSU nella contrattazione collettiva consentendo una effettiva agibilità in tutti i settori anche attraverso integrazioni ai CCNL ove necessario.

A questo proposito la costituzione dei **comitati degli iscritti** dove non ancora presenti con cui realizzare l'effettiva partecipazione di tutte le diverse professionalità, può costituire una leva di supporto e sostegno dell'azione sindacale, avviando anche la sperimentazione di strutture a rete su base territoriale o distrettuale.

**Il territorio** assume un ruolo di ulteriore rafforzamento nella prospettiva sindacale. È nel territorio, a ridosso della condizione di lavoro, ove sorgono le domande principali al sindacato ed è nel territorio che devono essere discusse strategie di ricostruzione delle criticità. Il territorio si configura così come il luogo della ricomposizione delle fratture nel mondo del lavoro e come il luogo di implementazione delle tutele e dei diritti dei lavoratori.

Il rapporto con il territorio attraverso una nuova pratica negoziale che si rivolga al lavoro e alla cittadinanza allargando i contenuti della contrattazione sociale e territoriale rappresenta una priorità da perseguire con convinzione. Questo implica la definizione una rete di collaborazione con altre strutture della CGIL e implica la ridefinizione di una strategia comune di natura confederale con una partecipazione attiva, almeno per i comparti della conoscenza, della FLC CGIL a livello locale.

Accanto ad una azione territoriale, la FLC assume la necessità di elaborare nelle sue strategie una crescente disponibilità ad incorporare il tema dei divari territoriali, insieme alla confederazione, nello sviluppo dei sistemi della conoscenza e nelle necessità di articolazione delle risorse che questi richiedono rispetto alla realizzazione di un modello di sviluppo equo e sostenibile, sotto il profilo dell'accesso e della fruizione della conoscenza.

### **La costruzione di una alternativa nei comparti della conoscenza fondata sul protagonismo del sindacato a partire dalla riconquista della contrattazione**

Crediamo che la costruzione di una alternativa alle politiche di questi anni e alla riduzione dei diritti dei lavoratori nei nostri comparti debba essere la missione del nostro sindacato nei prossimi anni perché dalla sua realizzazione passa la difesa delle donne e degli uomini che rappresentiamo.

La FLC CGIL è impegnata a favorire il dibattito ed a sostenere le proprie elaborazioni sia prodotte insieme alla CGIL quale quella sul riordino e la riforma dei sistemi di formazione professionale regionali in stretto collegamento con le riforme degli ammortizzatori sociali e dei servizi per il lavoro e tutte le altre proposte (valutazione dei sistemi, governance, reclutamento, nuova definizione degli organici, riordino del primo e secondo ciclo di istruzione etc...) che hanno disegnato e definito il profilo della nostra categoria in questi anni.

La FLC CGIL è impegnata inoltre a presentare quanto prima le piattaforme per il rinnovo dei contratti di tutti i comparti pubblici e privati della conoscenza. A tal proposito da subito è necessario rilanciare la relazione tra legittimazione del conflitto e rivendicazione contrattuale a partire da una grande iniziativa di mobilitazione unitaria con uno sciopero generale di tutti i settori pubblici della conoscenza insieme ai tutti i lavoratori del pubblico impiego per riconquistare il contratto collettivo nazionale di lavoro e il ripristino di una piena contrattazione integrativa e per contrastare l'idea scellerata che il lavoro pubblico debba pagare il deficit strutturale di crescita economica del paese.

Riteniamo che la situazione difficile del nostro paese necessiti di un forte protagonismo del sindacato e di una CGIL compatta e unita.