

Edizioni Conoscenza

Articolo 33

N. 3 MARZO 2025



SPECIALE RSU 2025

Le ragioni di una scelta

Numero monografico



Edizioni Conoscenza



ESSERE RSU NELLA SCUOLA

IL MANUALE PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

A cura di Raffaele Miglietta e Anna Maria Santoro - Presentazione di Gianna Fracassi

Collana "Libriccini" pp. 88, € 14,00



ESSERE RSU NELL'AFAM

**IL MANUALE PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
NELL'ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE**

A cura di Gigi Caramia e Matteo Antonini - Presentazione di Gianna Fracassi

Collana "Libriccini" pp. 64, € 12,00



www.edizioniconoscenza.it

SOMMARIO

SPECIALE RSU

INTRODUZIONE

RSU 2025: IL VALORE DELLA RAPPRESENTANZA E DELLA PARTECIPAZIONE

Gianna Fracassi, *pag. 5*

OPINIONI

LA CONTRATTAZIONE, LE RSU E LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA NEL LAVORO

Mario Ricciardi, *pag. 8*

ELEZIONI RSU: UNA STORIA BELLA E DIFFICILE, UNA SFIDA PER IL FUTURO

Raffaele Miglietta, *pag. 13*

UNA SVOLTA IMPORTANTE CHE APRE UNA NUOVA PROSPETTIVA

Dario Missaglia, *pag. 18*

ATENEI E ENTI DI RICERCA. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA TRA TUTELE E TRASPARENZA

Renato Comanducci, *pag. 21*

RSU SPECIALE FORMAZIONE: IL CORSO DI PROTEO FARE SAPERE

pag. 24

LE RAGIONI DI UNA SCELTA

UN IMPEGNO ESSENZIALE, INVISIBILE AGLI OCCHI

Stefania Viscardi, *pag. 26*

FARE LA DIFFERENZA

Dina Serino, *pag. 28*

UN VOTO PER SCEGLIERE DA CHE PARTE STARE

Alberto Cicarè, *pag. 29*

ESSERCI PER RESTITUIRE DIGNITÀ AL LAVORO

Maurizio Guerri, *pag. 30*

IL VALORE DI UNA RSU

Clara Italiano, *pag. 31*

INTRODUZIONE



RSU 2025: IL VALORE DELLA RAPPRESENTANZA E DELLA PARTECIPAZIONE

Gianna Fracassi

Un voto per difendere il sistema pubblico della conoscenza, i diritti dei lavoratori e la qualità della formazione e ricerca, contro spinte corporative e individualistiche e le minacce di precarietà, tagli e privatizzazioni.

I lavoratori e le lavoratrici di scuola, università, ricerca e AFAM sono chiamati a metà aprile al voto per le rappresentanze sindacali unitarie. È un'occasione importante per riaffermare l'importanza della rappresentanza sindacale e della partecipazione. Il nostro sindacato si basa su salde radici nei luoghi di lavoro, sul contributo dei delegati e delle delegate che partecipano attivamente alle scelte a livello territoriale e nazionale. La contrattazione nei luoghi di lavoro così come la contrattazione nazionale rappresenta – oggi più che mai – lo strumento più efficace per difendere le persone, garantire loro diritti, tutelare il salario, contrastare gli abusi, gli arbitri e le iniquità.

In un contesto sociale dove prevale l'individualismo, che significa isolamento e tensione al corporativismo sul versante sindacale, siamo convinti – anzi siamo ancora più convinti – che la strada da percorrere sia esattamente opposta: quella del sindacato confederale, della battaglia collettiva per i diritti e della rappresentanza sociale. Le spinte corporative e individualistiche condannano i lavoratori alla debolezza, alla solitudine e alla marginalizzazione, solo l'azione collettiva e confederale è in grado di coniugare l'interesse generale con la tutela dell'interesse individuale e quindi rendere più forti le istanze e le richieste.

Soprattutto in questa fase storica, politica e sociale le elezioni nei settori della conoscenza si caricano di una rilevanza senza precedenti: i luoghi del sapere, dove la precarietà è sempre più diffusa, sono sotto attacco a partire dai diritti e dalle tutele nel lavoro, dalle condizioni salariali. La stessa idea costituzionale di scuola, università, ricerca e alta formazione viene messa in discussione con tagli alle risorse, tentativi di privatizzazione e di frammentazione attraverso l'autonomia differenziata. Le stesse professionalità vengono mortificate, soprattutto nella scuola, con l'imposizione di modelli gerarchici e l'aumento di procedure burocratiche.

Crediamo che occorra difendere strenuamente il sistema pubblico della conoscenza, presidio fondamentale in una società aperta, inclusiva e democratica perché così si garantisce emancipazione sociale e contrasto alle disuguaglianze, sviluppo sostenibile. Così come dobbiamo difendere diritti e libertà costituzionali quali il diritto all'istruzione, la libertà di ricerca e la libertà di insegnamento.

Il valore di chi lavora nella scuola, università, ricerca e AFAM sta prioritariamente nel costruire ogni giorno un pezzo di futuro del nostro Paese: dobbiamo rivendicarlo con forza, tutti e tutte insieme. Solo così riusciremo a difendere il valore del nostro lavoro, i diritti costituzionali che preserviamo, la cultura e la scienza e le prospettive dei ragazzi e le ragazze, dei bambini e delle bambine che ogni giorno educiamo e curiamo.

Negli articoli che leggerete in questo numero della rivista troverete approfondite le ragioni politiche, culturali di un modello di relazioni sindacali funzionale non solo alla difesa degli interessi di chi lavora, ma anche al rafforzamento di un sistema for-

mativo che sappia rispondere alla complessità del mondo giovanile e a un sistema di ricerca attento agli interessi strategici del paese e aperto al mondo.

Votare la FLC CGIL alle elezioni RSU 2025 significa dare fiducia e forza al sindacato che si è battuto e continuerà a battersi per questi valori e per questi obiettivi. Oggi più che mai, abbiamo bisogno dell'aiuto di tutti e di tutte, perché sempre da una sola parte ci troverai, la parte dei diritti, dei valori. La tua parte.

OPINIONI



LA CONTRATTAZIONE, LE RSU E LA PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA NEL LAVORO PUBBLICO

Mario Ricciardi

L'importanza strategica delle rappresentanze unitarie elettive nel coniugare democrazia ed efficacia del compito formativo in un contesto spesso molto contrastato, l'impegno e le responsabilità che vi sono stati, e tuttora vi sono, connessi. Le RSU hanno anche il compito fondamentale di contribuire a tenere vivo un clima democratico e partecipativo che è, non solo da oggi, ben più che a rischio.

Un po' di storia

La vicenda delle RSU si intreccia strettamente, da un lato, con il tema della democrazia e della partecipazione nella scuola e nei diversi settori della conoscenza e, dall'altro, con l'evoluzione del sistema della contrattazione collettiva nel lavoro pubblico.

Lo stretto collegamento tra questi temi emerge anche soltanto osservando alcune date: le RSU nascono nel pubblico impiego con l'accordo quadro del 7 agosto 1998. L'autonomia scolastica esordisce con la legge n. 59 del 15 marzo 1997. Il primo contratto collettivo nazionale del comparto scuola dopo la riforma viene firmato il 26 maggio 1999.

In realtà il punto di svolta fondamentale per quanto riguarda il comparto della scuola fu l'avvento dell'autonomia scolastica, perché l'autonomia di per sé richiede tra le molte precondizioni per il suo funzionamento un elevato livello di partecipazione democratica. Nel momento in cui si trasferivano poteri alle scuole era evidente che la precondizione per il successo dell'operazione risiedeva in larga misura nella capacità di suscitare il massimo grado possibile di collaborazione e di sforzo comune tra tutte le componenti di quella che oggi definiamo comunità educante.

D'altro canto l'autonomia scolastica, con il trasferimento di poteri sull'organizzazione del lavoro a livello decentrato, proponeva un altro tema, oltre agli aspetti più legati alla governance, alla professionalità docente e alla didattica, quello cioè dei docenti e del personale scolastico come lavoratori dipendenti, titolari di diritti e di doveri discendenti da un'organizzazione del lavoro non più regolata e gestita soltanto a livello centrale, ma che cominciava a differenziarsi collocandosi almeno in parte al livello delle istituzioni scolastiche. È dunque qui, nello snodo cruciale che si vide nascere sul finire del secolo scorso, da un lato, la figura del dirigente e, dall'altro, quella delle rappresentanze sindacali unitarie elettive, e che nacque l'attuale sistema di contrattazione collettiva e di relazioni sindacali ai vari livelli, uno dei quali, quello d'istituto, rappresentò una delle novità principali della stagione dell'autonomia.

La ragione fondativa della nascita del nuovo sistema di relazioni sindacali nella scuola, e in particolare di quelle d'istituto era appunto quella di rendere il più possibile consensuali e appropriate le scelte nel luogo stesso in cui esse vengono

assunte, nella convinzione che ampliare il consenso verso le decisioni da prendere, renderle trasparenti, cercare di prevenire, attenuare, curare gli inevitabili conflitti potesse dare un contributo importante alla qualità del lavoro nelle scuole, all'innovazione e quindi alla qualità dell'istruzione. Per questo i temi che furono definiti fin dall'inizio per la contrattazione d'istituto si indirizzarono principalmente verso due ambiti tra loro connessi: da un lato, alcune delle principali scelte organizzative che impattano sulle condizioni di lavoro e di vita e, dall'altro sulla distribuzione delle risorse che vengono attribuite alle istituzioni scolastiche e hanno ricadute sul personale. Lo si può vedere rileggendo l'elenco delle materie che furono oggetto di contrattazione nei primi contratti successivi all'autonomia, e che, in quanto materie che identificano impegni non solo condivisi ma giuridicamente esigibili, costituirono, e tuttora costituiscono, il cuore delle relazioni sindacali e dell'impegno delle RSU.

Si veniva costruendo così un sistema di condivisione ampio, ma anche attento a convivere con le competenze dei diversi soggetti che compongono il sistema di governo delle istituzioni scolastiche ponendosi in una posizione di sostegno e di accompagnamento. Ciò che emergeva in quegli anni era insomma la convinzione che creare condizioni di benessere organizzativo attraverso il dialogo e il confronto all'interno dell'organizzazione scolastica potesse essere d'aiuto anche per concentrarsi meglio e migliorare gli aspetti più direttamente attinenti alla sfera professionale. In definitiva, si cercava di creare un sistema di regole come quello che esiste in tutto il pubblico impiego e nel lavoro privato, modulato però sulle caratteristiche peculiari del lavoro nella scuola. Il meccanismo non era certamente perfetto, e anzi era tutto da costruire: esso avrebbe avuto bisogno di tempo e di buona volontà per essere osservato, accompagnato e anche gradualmente implementato. Si trattava di un meccanismo che aveva tra i suoi protagonisti con un ruolo certamente molto importante proprio le RSU.

Un'offensiva antisindacale

Non è inutile ricordare che a pochissima distanza dall'esordio di questo sistema e ben prima che esso dispiegasse completamente la sua attività, verso la metà del primo decennio di questo secolo arrivò un'ondata massiccia di aspre polemiche contro il sistema di relazioni sindacali nella scuola. Le accuse, generiche e piuttosto qualunquiste, non andavano per lo più alla radice dei problemi che pure si erano manifestati nell'intento di migliorare l'esperienza. Le accuse erano quelle di far perdere tempo, di impedire il funzionamento dell'istruzione, di alimentare una sorta di superpotere sindacale all'interno degli istituti scolastici. Questa polemica, che pure coglieva alcuni rischi insiti nel sistema, li amplificava strumentalmente perché nascondeva in realtà altri scopi. Da un lato la polemica contro le relazioni sindacali era un capitolo di una più generale offensiva antisindacale. Vi era poi anche un'altra motivazione, l'idea cioè che la scuola dovesse adagiarsi su un modello pseudo aziendale basato sull'autoritarismo paternalista e verticistico, quasi che il dirigente dovesse essere una sorta di sovrano pre-costituzionale, sciolto dai vincoli (e dai vantaggi) della dialettica con i soggetti rappresentativi. Si trattò insomma di una polemica strumentale e ideologica, lontana da una realtà nella quale non si era verificata affatto quella "calata dei barbari" che veniva propinata all'opinione pubblica. Alcune serie ricerche che si svolsero in quegli anni rivelavano all'opposto che in molte scuole si stava allora gradualmente affermando la consapevolezza che, sia pure in un orizzonte certo contraddittorio e non privo di problemi, l'avvento della contrattazione d'istituto e delle RSU era utile per aiutare a gestire il delicatissimo passaggio verso la scuola dell'autonomia, aumentando la

trasparenza, gestendo le inevitabili difficoltà attraverso la definizione di regole, in definitiva collaborando e sostenendo il dirigente scolastico e gli organi collegiali nella gestione degli infiniti problemi che emergevano in quella fase.

Occorre ricordare anche che la polemica condotta contro le relazioni sindacali nell'ambiente scolastico si andò a innestare in una più generale offensiva contro le relazioni sindacali in tutto il pubblico impiego.

Nel 2009 arrivò infatti, con il D.lgs 150, una contro-riforma del lavoro pubblico che, mentre rovesciava il rapporto tra legge e contratto a favore dell'intervento legislativo depotenziava di fatto la contrattazione integrativa, cercando di ridurla a poco più di una distribuzione delle risorse che arrivano a livello decentrato. E poco dopo lo stesso sistema contrattuale pubblico veniva congelato per dieci anni.

Ricordare, sia pure per sommi capi, queste vicende non significa ovviamente procedere con lo sguardo rivolto all'indietro. Chi assume il compito di rappresentanza nelle istituzioni scolastiche è bene che sappia e che ricordi quale è la storia delle RSU, inserita in quella della presenza sindacale, della rappresentanza del lavoro e della contrattazione nei luoghi di lavoro, e la temperie nella quale storicamente si è svolto il ruolo delle rappresentanze unitarie elettive, l'importanza strategica che questo istituto ha avuto e continua ad avere nel coniugare democrazia ed efficacia del compito formativo in un contesto spesso molto contrastato, l'impegno e le responsabilità che vi sono stati, e tuttora vi sono, connessi.

La ripresa delle relazioni sindacali

A partire dalla ripresa delle relazioni contrattuali dopo il decennio del "grande freddo" tra il 2010 e il 2018, i sindacati hanno dovuto accingersi al compito di ricostruire, in pratica, un sistema di relazioni sindacali quasi demolito dagli interventi legislativi del primo decennio del secolo ma anche dall'ulteriore intervento fortemente limitativo, sia pure in forma più indiretta, prodotto dalla legge 107 del 2015, la cosiddetta "buona scuola". Per chi osservi l'attuale sistema delle relazioni sindacali, come disciplinato ad esempio dal contratto in vigore, appare evidente che l'opera di ricostruzione, seppure resa difficile dai molti ostacoli posti dalle leggi e da una politica quasi mai "amica" della scuola ha aperto, o in taluni casi riaperto, spazi spesso piuttosto ampi per l'intervento delle RSU. Basti leggere, a questo proposito, le materie che sono riservate alla contrattazione a livello di istituzione scolastica per rendersi conto di come la contrattazione d'istituto non si limiti in realtà a una mera contabilità/distribuzione di risorse che, pur importante, ne farebbe in un certo senso l'"ultima ruota del carro" del sistema di governo dell'istruzione pubblica, ma possa invece contribuire di fatto, insieme alle altre componenti della comunità educante, alla definizione di alcune scelte strategiche per il funzionamento delle istituzioni scolastiche. Si pensi per esempio a materie come «i criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente, educativo, e Ata, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento e di tutte le risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale», ovvero ai «criteri generali per la determinazione di compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale dall'art. 1, co. 249 della legge 160 del 2019», o, infine, ai «criteri di utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al decreto Mim n. 63 del 5 aprile 2023». È evidente che la contrattazione di materie come queste, oltre a contrastare la possibilità che le risorse vengano destinate e attribuite in maniera discrezionale e poco trasparente consente, di fatto, di avere voce su temi delicatissimi come il Pcto, la valorizzazione del personale, l'attivazione e l'impiego di figure introdotte

di recente tra molte e giustificate perplessità, come il tutor e l'orientatore. E va anche sottolineata l'importanza dell'informazione successiva riguardante l'impiego delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa. È poi importante ricordare che sono oggetto di contrattazione anche materie che hanno un diretto impatto sulle condizioni di lavoro come l'utilizzo delle strumentazioni tecnologiche e i riflessi delle innovazioni e dei processi di informatizzazione sulla qualità del lavoro e sulla professionalità.

Un'importanza altrettanto, se non perfino più rilevante, hanno le materie oggetto di confronto, dall'articolazione dell'orario di lavoro ai criteri per l'assegnazione alle sedi di servizio, dalla fruizione dei permessi per l'aggiornamento ai criteri per il conferimento degli incarichi al personale Ata, alle materie, relativamente nuove, del lavoro agile e del lavoro a distanza. Non v'è dubbio che su questa strada i contratti dovranno proseguire. La distinzione tra materie inerenti al rapporto di lavoro e materie riguardanti l'organizzazione è stata irrigidita dalle parti pubbliche dentro confini contraddittori con le esigenze stesse di buon funzionamento delle pubbliche amministrazioni.

Anche da questa sommaria enumerazione si può insomma cogliere l'importanza delle questioni che, nonostante i colpi più volte subiti, sono oggetto delle relazioni sindacali d'istituto. Si tratta di materie sulle quali insistono competenze diverse, che vanno a incidere su aspetti anche molto delicati, e occorre quindi, per affrontarle in maniera equilibrata e coerente con l'ambiente scolastico, un'attenta conoscenza dei problemi e una notevole capacità di "regia" da parte di tutte le parti in causa rispetto agli equilibri complessivi del sistema di governo degli istituti. Ma occorre, anche e forse soprattutto, un'intensa opera d'informazione e di formazione, un training specifico, che comprende la conoscenza della storia dei rapporti di lavoro in generale e nella scuola in particolare, del quadro generale delle norme e delle prassi che regolano e orientano i rapporti sindacali e del lavoro, delle tecniche e degli stili negoziali. È altrettanto importante lo stile negoziale, perché è quell'elemento che costruisce la dote di fiducia che è indispensabile che intercorra tra gli interlocutori, pur portatori di interessi differenti.

Non è un tempo ordinario. Tra grande impegno professionale e disillusioni

Quello delle rappresentanze sindacali unitarie che si vanno a rinnovare nelle prossime settimane rimane, insomma, un compito assai importante anche soltanto guardando alle materie che il contratto affida loro nell'attività negoziale e naturalmente in quella gestione continua dei problemi che la contrattazione stessa, e non solo, li chiama ad affrontare.

È del tutto evidente, peraltro, che i compiti che saranno chiamati a gestire non si inseriscono in un tempo "ordinario", per dir così, perché non è ordinario il tempo che la scuola sta attraversando, in un contesto generale che solo con un volenteroso sforzo di understatement si può definire soltanto preoccupante. Non è questa la sede, e certamente non è neppure necessario elencare qui i tanti aspetti di vera e propria regressione che i provvedimenti dell'attuale Governo – che peraltro radicalizzano e rendono manifeste tendenze già da tempo presenti nel nostro sistema – introducono, o programmano di introdurre nella scuola italiana. La tendenza al neocentralismo burocratico, il progetto di una revisione per decreto di fondamentali aspetti dell'assetto dell'istruzione (organi collegiali compresi), l'adozione di un sistema di valutazione dei dirigenti che li collocherebbe in balia dei vertici ministeriali, l'ipotesi di una riduzione generalizzata della durata dei percorsi di studio della scuola di secondo grado, una stagione contrattuale che è iniziata con grave ritardo e che prevedibilmente non sarà facile. Lo stesso sistema

contrattuale pubblico appare oggi sotto stress non solo per le continue intrusioni legislative ma per le crescenti difficoltà a far funzionare regole ed equilibri che pure hanno consentito per un lungo periodo lo svolgimento equilibrato dei rapporti tra le parti sociali. Sono, questi, soltanto alcuni dei numerosissimi aspetti e “segnali” che non inducono certo all’ottimismo sul futuro della scuola italiana. Contrastare questa deriva è certamente necessario, ed è un compito che spetta ai sindacati, e non solo: si tratta di un compito reso più complicato dalla necessità non solo di fronteggiare un certo “senso comune” che si è fatto strada nell’opinione pubblica, ma di farlo attraverso proposte in grado di misurarsi con gli intensi cambiamenti della scuola e del contesto circostante e di farlo con un “pensiero lungo” capace, per quanto possibile, di sottrarsi alle tentazioni delle tattiche di breve periodo.

Tutto ciò avviene in una fase certamente non facile anche da un altro punto di vista. Può darsi che sia un’impressione soltanto di chi scrive, ma quello che sembra di vedere oggi nel mondo della scuola è un clima di grande impegno personale e professionale da parte della maggioranza di chi vi lavora ma anche di estesa e profonda stanchezza e disillusione rispetto alle possibilità di un cambiamento reale. Forse sono troppe le premesse e le promesse non mantenute, troppe le giravolte di riforme e controriforme, e questo incide non solo sulla credibilità di coloro che ne portano la responsabilità diretta ma, che sia giusto o no, incide anche sulla credibilità dei soggetti che in questi anni si sono maggiormente impegnati per opporsi a questa deriva. E questo pesa forse anche sulle “vocazioni”, cioè sulla disponibilità a svolgere un ruolo, quello del rappresentante del personale, che è molto importante, che può essere molto gratificante, ma che non è più circondato da quell’aura “eroica” ed entusiasmante di qualche anno, o forse di qualche decennio fa.

Sono tutte queste le ragioni per cui il ruolo delle RSU va ora incoraggiato e sostenuto anche al di là del fondamentale compito negoziale. Le rappresentanze sindacali unitarie (e mi sia consentito di sottolineare l’aggettivo *unitarie*) hanno nei fatti un compito fondamentale, quello di contribuire a tenere vivo nella scuola un clima democratico e partecipativo che è, non solo da oggi, ben più che a rischio.

ELEZIONI RSU: UNA STORIA BELLA E DIFFICILE, UNA SFIDA PER IL FUTURO

Raffaele Miglietta

La vitalità delle relazioni sindacali sui posti di lavoro quale antidoto rispetto alle derive autoritarie del sistema scolastico e come garanzia di tutela collettiva, di partecipazione e protagonismo. L'impegno attuale in contesto ostile tra ritardi nei rinnovi contrattuali, perdita del potere d'acquisto, derive autoritarie.

Il prossimo aprile si vota per il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) nelle scuole e in tutti i posti di lavoro pubblici. Questo appuntamento si rinnova ogni tre anni e rappresenta un momento di particolare importanza per i lavoratori e il sindacato. Per la scuola si tratta di una storia iniziata un quarto di secolo fa, nel dicembre del 2000, con le prime elezioni. In questo lungo periodo, dal 2000 a oggi, la vicenda delle RSU ha visto fasi di grande coinvolgimento ed entusiasmo alternate a momenti più difficili e complicati.

Le RSU e la scelta del proprio rappresentante di luogo di lavoro

Le prime elezioni RSU furono una novità eclatante perché per la prima volta i lavoratori venivano direttamente chiamati a eleggere i propri rappresentanti sindacali sul posto di lavoro. Ma la novità fu anche per i sindacati cui competeva presentare in ogni scuola le liste dei candidati tra cui i lavoratori avrebbero scelto i propri rappresentanti (3 o 6 a seconda della dimensione della scuola).

Queste prime elezioni rappresentarono l'esito di un lungo e complesso percorso avviato negli anni precedenti di progressiva democratizzazione e sindacalizzazione delle scuole e dei luoghi di lavoro pubblici, che ha comportato, da una parte, un più forte radicamento del sindacato nei singoli posti di lavoro e, dall'altro, l'emergere di un più deciso protagonismo dei rappresentanti sindacali quale espressione diretta dei lavoratori.

La regolazione contrattuale e l'autonomia scolastica

Le elezioni delle RSU, in realtà, rappresentavano solo un tassello di un più ampio disegno riformatore che ha portato, con una serie di disposizioni normative varate dagli anni '90 in poi del secolo scorso, alla regolazione contrattuale, e non più per legge, dei rapporti di lavoro dei pubblici dipendenti. In questo modo si intendeva avvicinare i settori pubblici a quelli privati in cui tale regolazione avviene contrattualmente.

Regolare per contratto il rapporto di lavoro significava riconoscere ai lavoratori pubblici un ruolo paritetico rispetto al proprio datore di lavoro, liberandoli da una condizione di subordinazione in specie nei riguardi del potere politico che, attraverso l'azione legislativa, poteva disporre unilateralmente delle condizioni di

lavoro e retributive del personale, alimentando per questa via il corporativismo e il clientelismo con conseguenze a volte nefaste sui conti e sulla qualità dei servizi pubblici. La regolazione contrattuale si prefiggeva di coniugare il miglioramento delle condizioni retributive e di lavoro con l'esigenza dell'amministrazione di incrementare la qualità dei servizi prestati a vantaggio dell'intera collettività.

Il nuovo sistema trovò la sua definizione complessiva con il D.lgs 165/2001 con cui vennero definite le regole della contrattazione collettiva per il settore pubblico ai livelli nazionale e integrativo. Innanzitutto stabilendo i soggetti titolari delle relazioni sindacali che, per la parte sindacale, a livello di posto di lavoro venivano individuati nella RSU, ovvero nei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori. Inoltre il voto per eleggere le RSU diventava anche la misura – insieme al dato delle deleghe sindacali – per individuare le organizzazioni sindacali rappresentative e, pertanto, ammesse a partecipare ai tavoli nazionali di contrattazione, superando così la frammentazione della rappresentanza sindacale tipica del pubblico impiego (per essere rappresentativo al sindacato occorre raggiungere il 5% in media tra il dato associativo e quello elettorale). Infine, ma non per ultimo, si stabiliva la validità del contratto nazionale se sottoscritto dalla maggioranza (51%) delle organizzazioni sindacali rappresentative.

Per quanto riguarda la parte datoriale pubblica, la titolarità delle relazioni sindacali a livello nazionale è in capo all' Agenzia per la rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (Aran) che agisce sulla base di un atto di indirizzo delle diverse amministrazioni del settore di competenza, mentre a livello integrativo di istituzione scolastica la titolarità spetta al dirigente scolastico. Alle parti, come sopra indicate, spetta la contrattazione di ciò che è inerente il rapporto di lavoro, dal trattamento economico alla prestazione lavorativa compresa l'organizzazione del lavoro con una ripartizione articolata tra il livello nazionale e quello integrativo.

In realtà nelle scuole l'avvio della contrattazione si accompagnò a un'altra importante innovazione che coinvolse e segnò l'intero sistema scolastico, ovvero l'introduzione dell'autonomia scolastica (DPR 275/1999) che poi ebbe il riconoscimento anche in Costituzione a seguito della modifica del titolo V. Con questa innovazione si intendeva trasformare il sistema scolastico italiano da un modello fortemente centralizzato e controllato dal Ministero dell'Istruzione (dai programmi all'organizzazione delle scuole, alla gestione del personale) a un sistema di scuole autonome che fossero in grado di sviluppare, in rapporto al territorio e al contesto, la propria capacità progettuale e gestionale in ambito organizzativo, didattico, di ricerca e sperimentazione. Inoltre, con l'introduzione dell'autonomia, ai capi d'istituto venne conferita la qualifica dirigenziale e i poteri di contrattazione integrativa nelle scuole. Questo cambiamento era parte di quel progetto con cui il governo dell'epoca intendeva semplificare, decentrare e rendere più efficiente la complessa macchina dell'amministrazione pubblica (cosiddetta riforma "Bassanini").

La contrattazione integrativa d'istituto e suoi benefici effetti

In questo contesto le relazioni sindacali di scuola (nei suoi diversi aspetti di informazione, confronto e contrattazione) assunsero una funzione di rilievo, quella di favorire condizioni di partecipazione e condivisione delle scelte che la scuola autonoma andava assumendo sul piano didattico e organizzativo. Alla contrattazione di scuola, infatti, spettava, in funzione di bilanciamento dei poteri del nuovo dirigente e di trasparenza delle decisioni assunte, di regolare tutti gli aspetti relativi al rapporto di lavoro (prestazione professionale, retribuzione accessoria,

ecc.) mentre agli organi collegiali restava la esclusiva competenza in materia di programmazione e progettazione educativo-didattica.

Le scuole pertanto avviarono – nella cornice di regole fornite dapprima dal contratto nazionale di lavoro relativo al quadriennio 1998/01 e poi, soprattutto, dei successivi due quadrienni – una stagione di contrattazione in cui per la prima volta si confrontavano le rappresentanze del personale e il dirigente scolastico per regolare, con un accordo vincolante per le parti, aspetti importanti per i lavoratori quali la distribuzione delle risorse del fondo d'istituto, i compensi per funzioni e attività svolte dal personale, i criteri per l'orario di lavoro, per l'assegnazione ai plessi, la sicurezza nei luoghi di lavoro, i diritti sindacali, ecc.

Fu una stagione molto impegnativa ma anche molto stimolante perché crebbe e si diffuse un protagonismo tra i lavoratori sempre più consapevoli dei propri diritti, della possibilità – attraverso le relazioni sindacali – di tutelare e migliorare le proprie condizioni di lavoro, di valorizzare la professionalità delle diverse componenti, e di incidere per questa via sulla qualità dei servizi offerti alla cittadinanza che, nel caso di specie, riguardano una funzione costituzionale indispensabile qual è l'istruzione pubblica. E soprattutto crebbe la consapevolezza dell'importanza che le relazioni sindacali potevano garantire in termini di trasparenza e condivisione nei processi decisionali, condizioni indispensabili per i luoghi pubblici della conoscenza alle cui scelte progettuali e gestionali contribuiscono, a diverso titolo, tutte le diverse componenti professionali (che il CCNL del 2018 avrebbe definito con efficace sintesi “comunità educante”) e che rappresentano il miglior antidoto contro ogni deriva autoritaria e “aziendalistica”.

La controriforma nel pubblico impiego

Senonché questa stagione durò meno di un decennio, con l'avvento al governo delle forze di centro-destra cambiò il clima politico e si affermò un atteggiamento ostile nei confronti del lavoro pubblico e più in generale del sindacato e della contrattazione. Nel 2009 fu varato il Dlgs n.150 promosso dall'allora Ministro della Funzione Pubblica Brunetta, una vera e propria controriforma del sistema delle relazioni sindacali nel pubblico impiego, con il ripristino della prevalenza della legge sul contratto, la riduzione delle materie regolabili per contratto (con l'esclusione di tutta la sfera dell'organizzazione del lavoro), l'introduzione di un sistema asfissiante di controlli amministrativi, il ridimensionamento della contrattazione integrativa e del ruolo dei sindacati. A ciò si aggiunse da lì a poco il blocco delle retribuzioni e delle contrattazioni che sarebbe durato praticamente per un decennio poiché i governi cambiavano (dopo Berlusconi, Monti, Letta, Renzi,...) ma non la loro ostilità nei confronti del lavoro pubblico, del sindacato e più in generale dei diritti dei lavoratori.

In questo quadro anche l'autonomia scolastica subì una drastica e repentina involuzione stante il taglio di risorse disponibili (economiche e di organico), la diffusione di istituti scolastici “monstre” a seguito di accorpamento e soppressione di sedi periferiche, gli interventi legislativi su materie proprie della contrattazione, l'accentramento dei poteri nella figura del dirigente e un ruolo sempre più marginale degli organi collegiali. Con l'indebolimento della contrattazione, inoltre, venne meno un importante supporto alle scuole autonome impegnate in processi partecipativi di cambiamento e di innovazione organizzativo/didattica. Andò così affermandosi un modello di scuola “aziendalistico” e competitivo, fortemente gerarchizzato e burocratico, in forte contrasto con le finalità democratiche e inclusive proprie di un sistema scolastico costituzionalmente orientato.

La ripresa della contrattazione

Grazie a una sentenza della Corte Costituzionale (n. 178/2015) – che affermava che il blocco indefinito della contrattazione contrastava con l'art. 39 della Costituzione sulla libertà sindacale – la situazione cominciò parzialmente a mutare. Ciò portò, con non poche contraddizioni, a una nuova disposizione normativa (Dlgs n.75/2017 cd decreto “Madia”) sulla cui base si aprì la nuova stagione contrattuale. Senonché la nuova norma ripristinava solo in parte il sistema originario delle relazioni sindacali contenuto nel Dlgs. 165/01, infatti, pur affermando la derogabilità della legge da parte del contratto, si introducevano contestualmente numerose limitazioni, in particolare, sulle materie relative all'organizzazione del lavoro, alla mobilità, alle sanzioni disciplinari, che restavano di competenza unilaterale dell'amministrazione.

In queste condizioni furono comunque rinnovati i contratti nazionali del comparto (nel frattempo diventato comparto “Istruzione e ricerca” che include scuola, università, ricerca e Afam) prima del triennio 2016/18 e poi di quello 2019/21, utilizzando tutti gli spazi che la nuova cornice normativa metteva a disposizione.

In questo modo fu recuperata alla contrattazione integrativa la piena titolarità in materia di retribuzione accessoria con la riappropriazione di materie sottratte dalla legge (come il cd “bonus docenti”), furono acquisite alla contrattazione importanti o innovative materie (come il diritto alla disconnessione e la formazione), ricondotti al confronto significativi aspetti relativi all'organizzazione del lavoro (come il lavoro a distanza). Su queste basi fu possibile rilanciare una rinnovata stagione di contrattazione nelle scuole che ebbe il merito di riaffermare l'importanza e la vitalità delle relazioni sindacali sui posti di lavoro anche quale antidoto rispetto alle derive autoritarie del sistema scolastico, rispondendo così alla forte richiesta di tutela collettiva, di partecipazione e protagonismo che il personale scolastico continuava a esprimere nonostante i reiterati interventi volti a reprimere il ruolo.

Tale esigenza di partecipazione è emersa con evidenza in occasione delle periodiche scadenze elettorali per il rinnovo delle RSU (nonostante i tentativi di blocco e rinvio) in occasione delle quali la categoria ha sempre partecipato con percentuali tra il 70% e l'80%, cifre ben superiori a qualsiasi altra competizione elettorale politica o amministrativa. Il voto dei lavoratori nelle passate tornate ha sempre privilegiato le sigle confederali e tra queste il primato è sempre spettato alla FLC CGIL.

Le sfide del presente

Ora ci si appresta a un nuovo rinnovo delle RSU in un contesto molto complicato determinato dall'indebolimento del sistema nazionale di contrattazione collettiva. Infatti le trattative per il rinnovo del contratto nazionale relativo al triennio 2022/24 sono state appena avviate, mentre il precedente contratto relativo al triennio 2019/21 è stato sottoscritto molto dopo la scadenza ovvero nel gennaio 2024.

Questi evidenti ritardi condizionano fortemente lo stato delle relazioni sindacali e la possibilità di dare continuità e vigore alla contrattazione decentrata, anche perché nel frattempo imperversano le incursioni ministeriali in ambiti che dovrebbero essere di stretta competenza contrattuale perché riguardanti la prestazione lavorativa e la determinazione del salario. Si pensi, ad es, al DL 36/2022 che ha introdotto una sorta di “carriera” per i docenti (dal carattere fortemente competitivo e selettivo) all'esito di un complesso percorso della durata di ben 9 anni. Oppure alla legge 197/2022, che ha previsto il docente “tutor” per l'orien-

tamento stabilendone il numero per scuola, le funzioni e il compenso massimo e minimo spettante, disconoscendo così non solo le prerogative contrattuali ma anche quelle degli organi collegiali.

Ma i ritardati rinnovi contrattuali non danneggiano solo le relazioni sindacali, colpiscono direttamente le retribuzioni dei lavoratori i quali si vedono negato il diritto di ricevere per tempo gli aumenti spettanti in relazione all'aumento del costo della vita. Aspetto questo viepiù importante in un periodo come quello che stiamo attraversando in cui, dapprima la pandemia e poi le diverse guerre in Europa e medio oriente, hanno determinato una grave crisi economica e un forte aumento dell'inflazione come non si conosceva da anni. È pertanto evidente che a fronte di un'inflazione al 17% relativa al triennio 2022/24 proporre, come fa il governo, di rinnovare il contratto con aumenti al 6% rappresenta una provocazione oltre che un'assenza di responsabilità.

Inoltre, lo slittamento temporale dei contratti, oltre alle negative ricadute sul piano salariale, comporta anche l'impossibilità di regolare la prestazione lavorativa contestualmente e in coerenza con i cambiamenti e le innovazioni nel frattempo introdotte nell'organizzazione del lavoro.

Ritardare i rinnovi contrattuali – la cui responsabilità è tutta in capo alla compagine governativa – rivela la volontà di destrutturare definitivamente il sistema delle relazioni sindacali nel pubblico impiego che, con tanta fatica, si è sviluppato negli anni precedenti. Significa volere penalizzare i lavoratori della scuola e degli altri settori pubblici, scaricando su di loro i costi della crisi economica. Significa, in conclusione, compromettere drasticamente la qualità dei servizi pubblici non investendo nella valorizzazione professionale ed economica del personale.

Le elezioni RSU 2025: un'occasione per rilanciare la contrattazione

Contro questo disegno regressivo la FLC CGIL ha avviato una forte mobilitazione che ha visto dapprima la proclamazione per il 31 ottobre 2024 dello sciopero dei settori della conoscenza e successivamente la partecipazione allo sciopero generale della CGIL svoltosi il 29 novembre. La mobilitazione ora prosegue con la campagna per le prossime elezioni delle RSU nelle scuole, università, enti di ricerca, conservatori e accademie. Votare i candidati della FLC CGIL significa rafforzare le ragioni di un sindacato che ritiene prioritario rinnovare i contratti nazionali per tutelare i salari e migliorare la condizione lavorativa, oltre che per dare voce e protagonismo ai lavoratori ai quali, anche con le RSU, possono essere garantite condizioni di partecipazione e trasparenza nei luoghi di lavoro.

Ma per rilanciare il ruolo delle RSU e della contrattazione non basta resistere ai reiterati tentativi di ripristinare la prevalenza della legge sul contratto, è necessario anche aggiornare e rafforzare le procedure e le norme che regolano attualmente il sistema contrattuale nei comparti pubblici, assicurando tempestività nei rinnovi contrattuali, parametri certi di adeguamento delle retribuzioni al costo della vita, piena competenza della contrattazione collettiva su tutti gli aspetti riguardanti il rapporto di lavoro comprese le materia di natura organizzativa.

È un compito non facile, per quanto irrinunciabile.

UNA SVOLTA IMPORTANTE CHE APRE UNA NUOVA PROSPETTIVA

Dario Missaglia

Rilanciare il ruolo e la professionalità degli insegnanti, contrastando un modello autoritario che soffoca l'autonomia e il protagonismo nella scuola, restituendo centralità alla partecipazione e alla qualità dell'insegnamento.

Le RSU nella scuola hanno preso il via nel 2000. Le elezioni, previste in un primo tempo per il 1999, furono rinviate di un anno per poter dare inizio all'avvio della stagione dell'autonomia con la nuova figura del Dirigente scolastico (titolare tra l'altro della contrattazione di istituto) appena istituita con il decreto legislativo n. 59 1998.

Una scelta giusta e motivata perché con le RSU non solo i lavoratori nella scuola avrebbero finalmente trovato il modo di autorappresentarsi, tutelarsi, strutturarsi come forza vitale di partecipazione e protagonismo ma avrebbero anche costituito un giusto contrappeso ai nuovi poteri del Dirigente scolastico. A distanza di 25 anni, una riflessione approfondita su questa esperienza, sarebbe credo di grande utilità per rafforzarla e valorizzarla ulteriormente, nell'interesse di tutte le figure professionali.

Un nuovo ciclo di capitalismo

Gli insegnanti in particolare, dimostrarono con le loro scelte e una partecipazione al voto molto alta, che il tempo delle vestali della classe media era concluso. Potremmo dire oggi che si affermarono le nuove vestali della scuola della Costituzione: per una scuola democratica, liberatrice, per l'affermazione del diritto all'istruzione per tutti a cominciare dai più deboli. Mancava certo la terza gamba di quel nuovo sistema, che pure veniva riconosciuta da tutti. Era infatti del tutto evidente che i nuovi poteri attribuiti al Dirigente dell'istituzione scolastica autonoma, avrebbero dovuto trovare il giusto contrappeso nelle RSU certo, ma anche nella coerente modifica degli organi collegiali. Se la scuola dell'autonomia era il punto più alto della stagione delle lotte degli anni 70, gli organi collegiali, figli quella stagione, non avrebbero potuto essere esclusi dal processo di rinnovamento. Sappiamo bene, a distanza di 25 anni, che quel processo non ebbe alcun esito per le tante ragioni ricordate da ultimo nell'importante convegno promosso da FLC CGIL e Proteo Fare Sapere, il 19 febbraio a Roma¹. Il quadro generale infatti era profondamente cambiato. Ricordo che nel 1997, in una conferenza a Roma, Jacques Delors e Bruno Trentin mettevano in guardia dal nuovo ciclo che si stava aprendo nel passaggio da una economia di mercato alla società di mercato. Una politica economica aggressiva, globale e armata di una nuova potenza comunicativa grazie alla rivoluzione tecnologica, dichiarava concluso il patto tra capitale e

¹ <https://www.flcgil.it/scuola/flc-cgil-convegno-sugli-organi-collegiali-democrazia-e-partecipazione.flc>

lavoro degli anni '70. A questo capitalismo non interessava più il patto con i produttori ma l'affermazione del mito dei consumatori. Consumare sempre e tutto (l'ambiente, il territorio, la salute e non solo le merci di ogni tipo), ad ogni costo, generando senza interruzione desideri di affermazione di sé attraverso i consumi. La forza lavoro, nel mondo oramai globale, non era più un problema, garantita dalle masse disperate della emigrazione, dalla facile delocalizzazione produttiva, dalla circolazione senza barriere di capitali e rendite. Il precariato presentato come "flessibilità", in realtà nuova forma di sfruttamento del lavoratore, schiacciato in una condizione di vista sospesa in cui avrebbe dovuto solo pensare a difendersi, chiuso nel suo rancore e nell'isolamento che uccide la solidarietà. Si apriva così una fase in cui conquistare il diritto alla conoscenza per tutti significava strappare al capitale la chiave per riprendersi il controllo del proprio lavoro, della propria vita, della stessa sopravvivenza del sindacato confederale. Trentin ne fece l'oggetto di una storica conferenza di programma, nel 1998 a Chianciano.

Quel nuovo ciclo del capitalismo, non fu da tutti compreso con quella lucidità. Il neo liberismo, come oggi spesso si dice, abbagliò non poco una sinistra smarrita e incerta. I valori dell'individualismo, della competizione, del merito, del successo, sono dilagati nella società senza trovare ostacoli culturali solidi, anzi trovando alleanze impensabili.

A scuola, il dirigente manager

Anche nella scuola, la nuova figura del Ds si trovò esposta alla campagna acquisti: facile propagandare in un mondo ingessato e burocratico, la figura di un dirigente manager che assume su di sé tutti i poteri e spazia su tutta l'organizzazione del lavoro: dall'ambito giuridico ed economico a quello istituzionale e pedagogico... Accarezzando il senso di onnipotenza che è in ciascuno di noi, quella propaganda ha avuto un certo successo nel mondo dei nuovi dirigenti. Basta leggere la copiosa produzione editoriale di quel tempo e l'offensiva in atto di tanti, non disinteressati, enti di formazione. Certo non mancò chi tentò, con generosità ed impegno, di orientare la figura verso un modello di leadership partecipata, diffusa, capace di promuovere la crescita di tutte le professionalità della scuola. Quello della FLC CGIL è stato uno sforzo apprezzabile e prezioso per contrastare quell'offensiva. Ma oramai la questione della dirigenza aveva conquistato il centro del campo, lasciando ai margini la questione degli insegnanti. Quali nuove responsabilità e poteri avrebbero dovuto essere riconosciuti ai docenti a fronte della nuova figura del dirigente e della introduzione delle RSU? Questa domanda non è mai stata posta e non ha mai avuto risposta. Si iniziò, è vero, a ragionare di nuove figure: il tutor, il formatore, l'orientatore, lo psicopedagogo ed altro ancora. Una nuova riflessione sui docenti? No, come ebbe a notare Alberto Alberti, in fondo quelle figure non erano altro che una esternalizzazione di alcune funzioni della dirigenza che iniziava a rendersi conto di non farcela da sola a fare i conti con la realtà. Ma sempre di una riflessione sulla dirigenza si trattava. Prova ne sia che questa riflessione oggi vuole assumere la forma del "middle management", ossia la scorciatoia, autoritaria, di una semplificazione dell'organizzazione del lavoro. Un gruppo che dirige agli ordini del Dirigente-capo e tutti gli altri confinati nella loro pratica esecutiva individuale. L'esatto opposto della gestione della complessità proposta da E. Morin, l'esatto opposto di una idea di comunità professionale. Una proposta che, non se ne sono accorti i promotori, non interessa più neanche il mondo dell'impresa che è andato ben oltre la cultura del management e addirittura si misura con le nuove esperienze della "Bossless" (letteralmente "senza capo") come nuova suggestione del capitale digitale.

Un modello di organizzazione autoritario

Resta ad ogni modo, fuori da ogni attenzione la gran massa degli insegnanti che ogni mattina fanno scuola, con i loro studenti. È il cosiddetto “lavoro d’aula”. Per loro quella autonomia non aveva significato un bel nulla, chiusi un modello organizzativo in cui il primato indiscusso della didattica trasmissiva, confina i docenti in una condizione individuale senza sbocchi. Il governo di destra ha cavalcato questa dinamica regressiva. Non solo per i segni autoritari che non ha risparmiato verso i docenti “indisciplinati”, verso i Dirigenti riottosi alle direttive ministeriali, verso gli studenti colpevoli di protestare. Soprattutto ciò che emerge dalla gestione politico-ideologica del Ministero del Merito è l’affermarsi di un modello di organizzazione del lavoro autoritario. Un modello in cui al docente che insegna non resta più alcun margine di autonomia, costretto dentro una gabbia sfibrante di incombenze burocratiche, documenti e carte da scrivere ad ogni passo, il registro elettronico, le relazioni e la burocrazia per gestire le varie categorie di Bes, Dsa, disabilità diverse e marginalità sociale. E ancora, una normativa sulla valutazione che con disprezzo della ricerca e della sperimentazione condotta da migliaia di insegnanti, finisce per affermare il solo “merito” come criterio esclusivo di valutazione: selettiva, cioè escludente. La condizione di stanchezza, sfiducia, disillusione, di tanti docenti è dovuta alla percezione di questa condizione di subalternità a un autoritarismo che oramai è parte strutturale della propria condizione di lavoro. Ed è la morte dell’autonomia, il confinamento in una pura condizione esecutiva. Lo hanno compreso anche i Dirigenti scolastici più accorti che la trappola di un centralismo interno alla singola scuola, è una scorciatoia autoritaria che forse assicura, apparentemente, il controllo ma uccide la partecipazione dei lavoratori e quindi la qualità dell’insegnamento.

Ridare protagonismo alla scuola

Il rischio di una rivoluzione passiva di lungo periodo è dietro l’angolo, per questo, ed è la vera novità molto importante del convegno del 19 febbraio, si impone una scelta nuova, rimettendo al centro della riflessione la condizione professionale e il ruolo sociale degli insegnanti in Italia, come ha afferrato con chiarezza Massimo Baldacci, Presidente di Proteo e come hanno riconosciuto e condiviso tutte le associazioni professionali presenti al convegno. Novità che ora deve trovare conferma nel prossimo periodo (a partire dalle elezioni delle RSU): per riprendersi in mano il proprio lavoro, riconquistare l’autonomia professionale, iniziare a definire con chiarezza come ridare protagonismo ai docenti dentro quegli organi collegiali, a partire dal collegio docenti, che loro hanno conquistato oltre cinquant’anni fa. Perché non c’è futuro democratico per la scuola se non come comunità professionale in cui tutti lavorano, riconosciuti nella loro specificità, in un quadro di regole condivise e in un progetto costruito nella solidarietà. La ricerca di nuove strade è già iniziata. Ed è in questa ricerca che troverà risposta la domanda mai fatta sui nuovi diritti e responsabilità che vanno riconosciuti ai docenti della scuola italiana.

ATENEI E ENTI DI RICERCA. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA TRA TUTELE E TRASPARENZA

Renato Comanducci

Con l'elezione delle RSU lavoratrici e lavoratori scelgono le persone che li rappresenteranno nel luogo di lavoro. Nelle liste FLC CGIL presenti tutte le professionalità. Le conquiste della contrattazione anche nelle fasi difficili. Il voto per essere protagonisti e per contare.

Anche nelle Università e negli Enti di Ricerca, così come nella Scuola, si vota dal 14 al 16 aprile per rinnovare le rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Se si guarda a tutte le precedenti elezioni il dato che balza subito agli occhi è, da sempre, la straordinaria partecipazione al voto. A differenza di quello che accade nel mondo della politica, con le elezioni per gli Enti Locali e per il Parlamento, nazionale ed europeo, l'affluenza al voto in occasione delle RSU in questi due settori è stata sempre molto alta.

Questo dato credo possa essere letto in diversi modi. In primis certifica la bontà di questo istituto.

Un voto sentito e partecipato

La rilevanza che assume la RSU nella gestione del confronto e della contrattazione con le controparti è riconosciuta dai lavoratori e dalle lavoratrici di questi settori. Anche se esistono differenze, di cui dirò poi dopo, tra le RSU dell'Università e della Ricerca, in entrambi i settori grazie al lavoro delle RSU si sono avute rilevanti conquiste e si è sviluppata una strenua difesa dei diritti e delle conquiste ottenute, spesso messe sotto attacco.

Eleggere i propri rappresentanti, con la possibilità di scegliere non solo quale Organizzazione Sindacale votare, ma anche, tramite il voto di preferenza, scegliere chi andrà a rappresentarti al tavolo della trattativa decentrata, è cosa molto apprezzata e che fa lievitare la partecipazione complessiva al voto.

Con il voto si sceglie infatti non solo la lista, ma anche la persona che nei successivi tre anni ti rappresenterà e porterà avanti i tuoi interessi e difenderà e cercherà di estendere i tuoi diritti.

La CGIL, da sempre, cioè dalle prime elezioni del novembre 1998, nelle Università e negli Enti di Ricerca, è stato il sindacato più votato.

Dapprima lo SNUR (Sindacato Nazionale Università e Ricerca) e ora la FLC, che organizza i lavoratori di Scuola, Università, Ricerca e AFAM, hanno presentato liste in tutti gli Atenei ed Enti di Ricerca.

Negli Atenei vota il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario ed i CEL (collaboratori ed esperti linguistici). Non votano invece i docenti universitari in quanto personale non contrattualizzato, così come in tutti i comparti pubblici, non votano i dirigenti.

Negli Enti di Ricerca invece, ad eccezione ovviamente dei dirigenti, vota tutto il personale.

Vota, negli Atenei e nella Ricerca, anche il personale a tempo determinato, con alcune limitazioni dovute alla durata del contratto stesso.

Estendere il più possibile il diritto di voto a tutti quelli che nel Pubblico Impiego lavorano è sempre stato un obiettivo prioritario per l'intera CGIL, ed è stata una nostra conquista abbastanza recente.

Il voto per lo SNUR prima e per la FLC poi, ha sempre premiato le nostre liste ben oltre il numero degli iscritti, Nel segreto dell'urna anche chi non ha ritenuto di iscriversi ad alcuna organizzazione sindacale ha, in percentuale, premiato di più la CGIL riconoscendo in questa organizzazione una capacità, un rigore, una competenza nel gestire la contrattazione, evidentemente maggiore rispetto ad altre sigle.

Il rinnovamento della rappresentanza

Dopo tante elezioni e tante colleghe e colleghi che talvolta sono stati eletti più volte di seguito, subentra talvolta la stanchezza a ricandidarsi. È un fatto comprensibile anche se l'esperienza maturata negli anni è sempre un valore aggiunto. Però, guardando le liste che si stanno costruendo negli Atenei e negli Enti si può dire che anche il ricambio generazionale sta avvenendo, che tanti giovani, pur nella cronica carenza di assunzioni e di rispetto del turn over, si candidano con la FLC CGIL.

Una caratteristica, che anche questa volta si sta confermando, è quella di presentare quasi ovunque liste ampie, che sfruttano la possibilità di maggiorare di un terzo le liste rispetto al numero dei componenti da eleggere. Anche questa, nel tempo, è stata una forza della nostra organizzazione perché evidentemente il voto è sì alla lista, ma anche alla persona. Più candidati si hanno e più voti si ottengono.

Un altro obiettivo che ci diamo come organizzazione fin dalla prima elezione del 1998 è la presenza di una lista in ogni posto di lavoro, piccolo o grande che sia; è un grande sforzo organizzativo che ci differenzia dagli altri sindacati che concentrano energie e risorse, per noi questa scelta è figlia proprio dell'identità che ci vogliamo dare: quello della rappresentanza di ogni lavoratore e di ogni lavoratrice in ogni ateneo, in ogni scuola, in ogni ente di ricerca.

Caratteristica delle liste FLC CGIL è quella di cercare di rappresentare tutte le varie professionalità presenti, dai tecnici, agli amministrativi, dai ricercatori ai tecnologi, dai bibliotecari agli informatici, rispecchiando così la complessità dell'organizzazione del lavoro e dando voce a tutte le istanze.

Da sempre cerchiamo, e riusciamo, a presentare liste che abbiano al loro interno uomini e donne. Liste plurali e che contengono spesso anche non iscritti alla nostra organizzazione.

Anche questo è un punto di forza.

Voglio ricordare anche la presenza nelle liste per l'Università, dei Lettori/CEL. Una figura professionale fondamentale per i nostri Atenei, spesso e immotivatamente bistrattata dalle controparti, nazionali e locali. Tanti sono stati negli anni i Lettori/CEL candidati e soprattutto eletti nelle liste CGIL, e così sarà anche questa volta.

La contrattazione decentrata, la tutela professionale e la gestione delle risorse

La FLC CGIL è un sindacato che, oltre alla tutela individuale e ai servizi offerti agli iscritti, si qualifica certamente come soggetto fortemente portato a rintracciare

nella contrattazione la sua ragione d'essere, attraverso cui esplicitare al meglio la tutela individuale e collettiva e questo mi pare venga riconosciuto con l'alta adesione al voto alle nostre liste.

Negli Atenei forte è il ruolo della RSU, insieme ai sindacati firmatari del CCNL. Molte sono infatti le materie demandate dal contratto nazionale al livello di Ateneo come oggetto di contrattazione e/o confronto.

Si va dal fondo delle risorse decentrate (articolo 119 del CCNL 2019-2021) all'articolazione delle tipologie di lavoro; dai piani per la formazione ai regolamenti per l'attività in conto terzi.

Dal punto di vista economico e normativo cambia quindi il fatto di avere una RSU, forte, competente e rappresentativa di tutti e di tutte.

Negli Enti di Ricerca, dove la contrattazione si sviluppa su tre livelli (per gli Enti plurisede come il CNR, l'INFN, l'ENEA ecc.), ovvero c'è il CCNL, poi il contratto nazionale di Ente e infine quello di posto di lavoro, il ruolo delle RSU sembra essere forse di meno impatto rispetto a quello esercitato nelle Università. Non di meno nel tempo anche negli EPR si è sviluppata un'attitudine alla contrattazione di posto di lavoro che spesso è andata anche al di là delle competenze formali assegnate alle RSU. I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie sono visti come punto di riferimento, soggetti attivi per la rivendicazione dei propri diritti, parte importante del confronto sull'organizzazione del lavoro.

Un'arma democratica: il voto

In una stagione come quella attuale dove i contratti nazionali si devono conquistare ogni volta, dove è messo in discussione il valore e l'importanza dei corpi intermedi come le Organizzazioni Sindacali e in una stagione in cui il conflitto è demonizzato e il consenso viene richiesto a prescindere, andare a votare ed eleggere rappresentanti, come si sarebbe detto una volta "rossi ed esperti" è di fondamentale importanza.

RSU SPECIALE FORMAZIONE: IL CORSO DI PROTEO FARE SAPERE

Il corso fornisce elementi conoscitivi utili alle RSU, ai terminali associativi di scuola e ai funzionari FLC CGIL per comprendere e affrontare al meglio la cosiddetta "governance" della scuola.



FLC CGIL e Proteo Fare Sapere mettono a disposizione di tutti i lavoratori iscritti alla FLC CGIL che svolgono o intendono svolgere compiti e funzioni di gestione delle comunità educanti il corso: **La scuola pubblica: una comunità democratica. Funzioni, responsabilità e relazioni nella comunità educante.**

Il corso fornisce elementi conoscitivi utili alle RSU, ai terminali associativi di scuola e ai funzionari FLC CGIL per comprendere e affrontare al meglio la cosiddetta "governance" della scuola. Per questo motivo il programma comprende approfondimenti relativi alle funzioni, alle competenze e alle responsabilità degli organi e degli organismi scolastici e alle relazioni fra le figure professionali che operano nelle scuole.

Durata

La durata certificata, a seguito della fruizione delle lezioni e del superamento di un breve test finale, è di 24 ore. Il corso è strutturato in 8 lezioni/argomento suddivise in più registrazioni e presentazioni ed è fruibile in modalità asincrona. I contenuti formativi possono essere fruiti nell'ordine preferito.

Programma del corso

1. Presentazione: destinatari, finalità, contenuti
2. Gli organi della scuola: DS - funzioni e responsabilità
3. Gli organi della scuola: OO.CC. - funzioni e responsabilità
4. Il DSGA: funzioni e responsabilità
5. Le figure professionali della scuola nella legge e nel contratto – il personale docente e educativo
6. Le figure professionali della scuola nella legge e nel contratto – il personale ATA
7. Le relazioni sindacali nella legge e nel CCNL Istruzione e ricerca
8. Le relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica.

Costo

Il corso è **gratuito** per gli iscritti alla FLC CGIL e richiede solo l'iscrizione a Proteo Fare Sapere per l'anno 2025 il cui costo di 10,00 è sostenuto dalla FLC CGIL. Pertanto nessun versamento deve essere effettuato da chi si iscrive.

Iscrizione

È necessario compilare il modulo di iscrizione **presente sul sito di Proteo**. Al modulo è necessario allegare la copia della dichiarazione sottoscritta dal responsabile provinciale della FLC CGIL che attesta l'appartenenza o la non appartenenza dell'interessato all'Assemblea Generale FLC CGIL e/o a una delle seguenti 4 condizioni: RSU - candidato alle elezioni delle RSU - terminale associativo di scuola - quadro sindacale (componente organismi dirigenti o funzionario).

Per info e assistenza: corsionline.proteo@gmail.com

LE RAGIONI DI UNA SCELTA



UN IMPEGNO ESSENZIALE, INVISIBILE AGLI OCCHI

Stefania Viscardi. Assistente amministrativa e RSU presso l'Istituto Comprensivo Statale Bosisio Parini di Lecco

Ho vissuto tutte le stagioni delle RSU nel mio territorio. Inizialmente, da precaria, sono stata una riempi-lista per altri candidati di punta; successivamente, sono diventata la prima candidata della lista nella mia scuola. Oggi, da assistente amministrativa – dopo essere stata collaboratrice scolastica – appartengo a una parte della comunità educante spesso messa in secondo piano, se non dimenticata. Eppure, il nostro lavoro è fondamentale: un'attività spesso invisibile agli occhi di chi riduce la scuola al solo rapporto tra studenti e docenti.

Fin dall'inizio, candidandomi, ho voluto spiegare ai colleghi – insegnanti compresi – che nella scuola, intesa come comunità educante, non esistono gerarchie nel valore del lavoro: ogni profilo è interconnesso e ogni ruolo ha la propria importanza.

Mi sono sempre candidata e ho lavorato affinché nella mia scuola ci fosse una lista FLC CGIL perché credo nella democrazia e nella responsabilità. Siamo tutti artefici della nostra condizione lavorativa, del nostro benessere sul posto di lavoro e di quello delle persone che ci circondano. Comunicare, confrontarsi, discutere, talvolta anche con fermezza, è essenziale.

In una realtà come la nostra, in un piccolo paese e in una provincia di dimensioni ridotte, essere RSU è un ruolo di grande responsabilità: siamo il primo punto di riferimento per tutti, perfino per l'Amministrazione. Se poi si è militanti della CGIL, il peso del ruolo cresce ulteriormente: viene riconosciuta la nostra storia, la nostra competenza, la nostra visione politica. Ho sempre interpretato il mio ruolo di RSU come garante del contratto, come figura di raccordo tra lavoratori e organizzazione, e come strumento per riequilibrare i rapporti di forza all'interno della scuola.

Mai come oggi è necessario moltiplicare le occasioni di confronto. In un contesto in cui molti colleghi tendono a delegare, essere una RSU della CGIL significa riportare il dibattito su un piano collettivo, contrastando spinte corporative e lavorando nell'interesse di tutti.

Ho ricoperto questo ruolo durante ogni rinnovo contrattuale. Con il supporto della mia organizzazione sindacale ho imparato a riconoscere le novità introdotte nei contratti e a smascherare le false narrazioni usate per dividere i lavoratori. Non è stato semplice, soprattutto in anni in cui la nostra categoria e i nostri profili sono stati costantemente sotto attacco.

Credo nel valore della RSU quando è intesa nel suo senso più autentico: un organo plurale, realmente rappresentativo, non un semplice strumento di contrattazione. In questi anni, con la FLC CGIL, siamo stati protagonisti di battaglie cruciali: contro gli scippi provocati dalle incursioni della legge; contro i contratti separati da noi non firmati, che hanno dimezzato le risorse; per tutelare i lavoratori durante il difficile periodo del COVID; per restituire dignità a un lavoro che altri vedono solo come un costo.

Sono sempre stata presente come RSU e come militante della FLC CGIL, e continuerò ad esserlo.

Voglio ripartire da qui. Per questo mi sto impegnando con determinazione nella nuova campagna RSU 2025: per essere, ancora una volta, protagonista del cambiamento. Insieme. E da una sola parte: la tua!

FARE LA DIFFERENZA

Dina Serino. RSU FLC CGIL uscente presso ITI "G. Ferraris" Scampia Napoli

Anche quest'anno ho deciso di candidarmi come RSU nel mio Istituto. Le ragioni sono molteplici, sebbene sintetizzabili in pochi punti: la passione per il sociale e la soddisfazione di mettersi a disposizione dei colleghi per mero "spirito di servizio", in barba ad una società che ci vuole a tutti i costi protesi verso il profitto.

Da un punto di vista normativo non vi è dubbio che dai decreti Brunetta in poi il nostro potere contrattuale si è fortemente ridotto, a discapito di un'autonomia che sconfinava sempre più nell'autoreferenzialità dirigenziale. Ma guai a vedere il ruolo della RSU relegata esclusivamente al momento della contrattazione! La sua funzione resterebbe svilita se non si affiancasse ad una ricerca quotidiana di informazioni da condividere con i colleghi, troppo spesso oberati di lavoro e poco inclini a raggiungere di persona la sede del sindacato. Si preferiscono le informazioni smart, frutto anche dei tempi che viviamo, abituati attraverso i social a recepire e a dare risposte quasi immediate. Nella mia esperienza, alla bacheca sindacale ho fatto seguire una linea di comunicazione broadcast, su cui faccio transitare informazioni sindacali, offrendo l'opportunità di farmi conoscere (insieme alla CGIL) ai tanti lavoratori della scuola (oltre 300) in modo repentino. In ultima analisi, la capacità di aggiornare e coinvolgere il personale tramite canali moderni e veloci, come le chat e i social, rappresenta un'evoluzione del nostro ruolo che permette una maggiore efficienza e inclusività.

Infine ritengo che chi si candida a questo ruolo di rappresentanza, debba essere in grado di costituire un vero e proprio anello di congiunzione tra la base e la dirigenza, capace di garantire tutele in un ambiente che spesso può risultare burocratico e complesso, evitando conflitti di interesse. Ecco perché resto fermamente convinta che la RSU non debba ricoprire ruoli che la proiettino nello staff dirigenziale, mantenendo una netta separazione dalla Dirigenza. Perché la RSU è e resta la base dei lavoratori.

UN VOTO PER SCEGLIERE DA CHE PARTE STARE

Alberto Cicarè. Impiegato presso l'Università di Macerata

Sono stato componente e coordinatore della RSU dell'Università di Macerata per due mandati. Erano gli anni di Brunetta, dei fannulloni... Mi ricordo che un Rettore nel corso di una trattativa ci disse che le nostre richieste erano quelle di privilegiati, rispetto a ciò che c'era nel mondo là fuori. Pagelline, classifiche, risorse sempre in diminuzione: si trattava di trattare o di mendicare? Insomma, fare attività sindacale in un contesto politico, sociale e culturale del genere poteva essere considerata una sfida improponibile. Credo che la prospettiva secondo cui abbiamo agito sia stata l'unica possibile e fattibile: dimostrare alla nostra controparte che agire con equità e giustizia nei confronti del personale fosse la scelta migliore per tutti. È evidente che abbiamo dovuto subire molto, il manico del coltello della normativa stava in larga parte non nelle nostre mani. Ma credo che siamo riusciti a imporre il valore del lavoro come strumento per l'andamento proficuo dell'attività dell'Ateneo. E a ottenere i conseguenti risultati a favore del personale.

Condizione essenziale per questo è stata l'unità di posizioni che siamo riusciti a creare all'interno della RSU, a prezzo di confronti anche duri. E posso dire che noi della FLC CGIL, con i nostri tre rappresentanti su sei, abbiamo fatto la parte trainante dentro e fuori la RSU: sui diritti non si arretra e si cerca sempre di ottenere il massimo possibile.

Per questo motivo il voto alle elezioni RSU per le candidate e i candidati FLC CGIL è importante, oggi come e più di allora. Quel clima di qualche anno fa è addirittura peggiorato, e va combattuto ovunque, a partire dai luoghi dove ciascuno di noi vive. Perché al Rettore che apostrofava le nostre richieste come un lusso, la risposta è nel lavoro quotidiano che fa andare avanti la macchina. La giusta ricompensa è un diritto, non un privilegio.

ESSERCI PER RESTITUIRE DIGNITÀ AL LAVORO

Maurizio Guerri. Docente di Estetica presso l'Accademia di Belle Arti di Brera, Milano

Ho preso la decisione di candidarmi come per la FLC CGIL all'Accademia di belle arti di Brera in un momento particolarmente grave della nostra storia di docenti e cittadini della Repubblica italiana e dell'Unione europea. Chiunque sia un lavoratore della conoscenza è consapevole della scarsità cronica di risorse che caratterizza un ambito fondamentale della formazione dei cittadini. In particolare, i lavoratori dell'AFAM si trovano a operare in strutture inadeguate, spesso prive anche di attrezzature elementari, in spazi del tutto inappropriati. Tutto ciò mentre il Ministero decide tagliare i finanziamenti alle istituzioni pubbliche e di indirizzare i fondi verso scuole e università private. Grava ancora nel settore un numero altissimo di docenti e lavoratori precari che i governi che si susseguono non hanno inteso ancora stabilizzare. Il carovita già da tempo rende inadeguati ormai anche gli stipendi dei docenti e dei lavoratori a tempo indeterminato.

Dunque, occorre lottare con impegno per il rinnovo tempestivo dei contratti nazionali in scadenza, rafforzare il sostegno per tutte le iniziative contro il Jobs Act e per un aumento degli stipendi che non sono da tempo in linea con quelli dei colleghi delle università e con i colleghi di istituzioni analoghe in Europa.

In questa cornice, inoltre, diventa decisivo opporsi con tutte le forze alla posizione guerrafondaia che sta prendendo forma all'interno del Parlamento europeo e italiano che prevede un investimento smisurato – pari a circa 800 miliardi di euro – volto al potenziamento degli arsenali degli stati. A partire da questi temi, in quanto docente sono impegnato a sviluppare una rete di opposizione a queste direzioni politiche che rischiano di affossare definitivamente il valore e la funzione sociale preziosissime delle nostre istituzioni formative pubbliche, oltre che a porre in discussione la già precaria condizione dei diritti civili dei cittadini italiani ed europei.

IL VALORE DI UNA RSU

Clara Italiano. Collaboratore amministrativo e RSU FLC CGIL presso INDIRE

Da più di vent'anni mi occupo di tematiche sindacali all'interno dell'ente INDIRE, e da alcuni anni faccio parte della RSU FLC CGIL. Il mio percorso è stato segnato da sfide, ma anche da tante soddisfazioni e conquiste, frutto di un impegno costante a favore dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nonostante la direzione dell'Ente non abbia sempre riconosciuto appieno il valore del ruolo dell'RSU, la lotta sindacale ha portato, anno dopo anno, a numerosi successi. Tra i traguardi più significativi c'è sicuramente il processo di stabilizzazione avviato nel 2018, che ha permesso a molti lavoratori e lavoratrici precari di ottenere la sicurezza di un contratto stabile dopo anni di incertezze.

Sono particolarmente orgogliosa di questo risultato, perché ha avuto un impatto diretto sulla vita di molte persone, offrendo loro la stabilità che meritano. La fiducia e il sostegno dei colleghi e delle colleghe, che mi hanno accompagnato in questo percorso, sono per me un grande stimolo a continuare nella mia attività sindacale con passione e determinazione.

Il ruolo di RSU non è mai semplice, ma è anche un'opportunità di crescita personale e collettiva e sono convinta che solo attraverso l'unione e la solidarietà si possano ottenere risultati concreti. La lotta sindacale non si ferma mai, e io sono pronta a dare ancora il mio contributo, per garantire che i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici vengano sempre tutelati.



L'UNIVERSITÀ ITALIANA TRA PASSATO E FUTURO
UNA CONVERSAZIONE TRA LUIGI BERLINGUER
E FABIO MATARAZZO

Questo libro nasce da una serie di conversazioni tra i due autori, legati da molti anni di collaborazione professionale e di stima reciproca e poi di amicizia.

Nelle lunghe ore di colloquio, ripercorrendo le rispettive esperienze, hanno voluto ricostruire la lunga, e spesso tormentata, storia dell'università italiana guardando però non solo al passato ma alle sfide attuali e al peso che avranno, a seconda di come saranno affrontate, sul destino personale di tanti giovani, ma anche sull'intero Paese.

La ricostruzione di tante vicende politiche e legislative, supportate da una ricca documentazione proposta in appendice ai capitoli, offre ai lettori un quadro completo non solo del dibattito pubblico italiano sul nostro sistema universitario e sul suo ruolo, ma anche delle riforme e non-riforme che lo hanno attraversato, delle tante occasioni mancate e dei protagonisti di quelle vicende.

Con attenzione ad alcuni aspetti fondamentali dell'identità del sistema, quali ad esempio, l'internazionalizzazione, il reclutamento, gli ordinamenti didattici, il dialogo serrato tra i due autori ci porta a guardare oltre il presente e a interrogarci sui nessi tra università e ricerca, trasformazioni tecnologiche, rapporti con le imprese e il mondo del lavoro. Con un messaggio forte alla politica.

Collana "Strumenti"
pp. 192, € 18,00
www.edizioniconoscenza.it





Articolo 33

è riconosciuta presso l'**Anvur** come rivista scientifica nelle aree 11 e 14



Sul sito www.articolotrentatre.it si possono leggere e scaricare i numeri della rivista open access, esclusi i monografici.

ISSN 22804315

Stampato a uso interno per le strutture FLC CGIL