

20

CONGRESSO CISL SCUOLA BRESCIA VALLECAMONICA

FARE COMUNITA', GENERARE VALORI

23 febbraio 2017



RELAZIONE di Luisa Treccani

(Segretario Generale Cisl Scuola
Brescia Vallecamonica)

Abbiamo scelto di rappresentare il nostro Congresso 2017 con questa sorta di selfie d'altri tempi.

La nostra organizzazione, infatti, vuole guardarsi allo specchio per:

- riflettere sul proprio modo di **essere e fare sindacato**;
- utilizzare funzionalmente lo specchio nell'**unire prospettive e sguardi** e fare quindi sintesi delle istanze individuali in una dimensione collettiva;
- **riflettere il reale** e non essere avulsi dalla realtà.

L'immagine che abbiamo scelto non è, tuttavia, quanto l'autore vede riflesso nella sfera, ma la descrizione che egli stesso fa di sé.

Analogamente, noi vorremmo guardarci allo specchio e descrivere come vediamo la nostra organizzazione, per ridisegnarla con attualità e con rispondenza al proprio ruolo di rappresentanza.

Il tema scelto dalla Cisl Scuola per questo appuntamento è **FARE COMUNITÀ, GENERARE VALORI**.

La comunità si costruisce con sforzo ed impegno di tutti, per la condivisione di valori e interessi. Comunità significa anche creare spunti di confronto in cui il parere di ciascuno è ascoltato, accolto e valorizzato... anche quando le visioni possono essere contrastanti ed accese.

Per questo, prima di addentrarci nei temi, vogliamo esprimere un sentito grazie al Consiglio Generale della Cisl Scuola Brescia Vallecamonica che in questi quattro anni ha partecipato con impegno, confronto, dinamismo, per affrontare le sfide che il quadriennio di mandato ci ha posto di fronte: la nascita di un nuovo territorio, il taglio delle libertà sindacali, l'assemblea organizzativa,

gli attacchi dall'esterno alla credibilità delle organizzazioni sindacali, la proposta di sostegno al livello confederale con il conseguente anno di reggenza, una ennesima riforma della scuola, il rinnovo dei contratti del settore privato...

Un grazie sentito: siamo profondamente convinti di aver affrontato tutto con spirito di comunità, attraverso un confronto onesto, nel rispetto delle posizioni di ciascuno, testimoniando un modo serio di **fare e di essere sindacato**, di essere Cisl e Cisl Scuola.

Lo sforzo di **riflettere il reale** e non essere avulsi dalla realtà, pone l'attenzione ad un primo tema: la **PARTECIPAZIONE**.

Come in occasione del congresso 2013 abbiamo optato per una organizzazione capillare di assemblee pre congressuali, al fine di coinvolgere il più possibile gli iscritti e le iscritte.

Abbiamo condotto 55 assemblee, nei 5 ambiti di organizzazione della nostra Provincia, incontrando un buon numero di persone, anche se limitato rispetto al numero complessivo degli iscritti.

Il fatto di dover convocare queste assemblee fuori dall'orario di servizio non favorisce la partecipazione, anche se ha valorizzato la presenza dei partecipanti, senza dubbio motivati ed interessati. È necessario ripensare la modalità con cui condurre questa fase propedeutica del congresso, perché troppo spesso si è trasformata in una ritualità appesantita burocraticamente di aspetti formali, di cui lo stesso iscritto fatica a comprenderne la funzionalità.

Il cuore pulsante del Congresso sono i quattro anni di mandato nei quali si incontrano quotidianamente una miriade di persone con le proprie istanze, richieste, preoccupazioni,

entusiasmi, proposte, proteste..., nella consulenza, nelle telefonate, nelle assemblee, nei luoghi di lavoro..., per arrivare alla giornata odierna in cui fare sintesi del percorso e rilanciare la progettualità dei quattro anni successivi.

Il Congresso si vive ogni giorno, il render conto di cosa facciamo come Cisl Scuola Brescia Vallecamonica è la quotidianità, la risposta alle richieste degli/Ile iscritti/e è in ogni istante, il tentativo di coinvolgere i lavoratori nella condivisione dei valori Cisl è l'imperativo categorico: oggi, qui, si fa sintesi, si valuta insieme quanto quotidianamente fatto e si riprogetta il futuro.

Siamo riusciti in questa impresa solo grazie alla collaborazione degli operatori tecnici, ai colleghi in distacco ed ai collaboratori esterni: Zelide Massi, Patrizia Zani, Diego Bonzi, Elisa Carletti, Anna Lazzaroni, Paolo Vezzoni, Francesca Angeloni, Battista Alghisi, Ezio Baglioni, Giuliano Belleri, Alessio Alba, Renata Bressanelli, Giuseppina Buccella, Francesco Chiudinelli, Francesca Danesi, Elena Ferron, Fausta Loda, Carmela Pellizzer, Angela Sabbatoli, Massimo Sgarbi, Salvatore Veltri, Enrica Massetti, Donatella Preti.

Come riuscire a formalizzare questa quotidianità in pre congresso? Con la risposta a questa domanda potremmo rivitalizzare quel momento di confronto per il rilancio del nostro operato. Individuare un momento significativo all'anno su un tema di attualità e organizzare iniziative che coinvolgano gli iscritti?

La partecipazione è anche impegno nella **CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ**.

Da qui il nostro grazie a tutte le RSU e RSA della Scuola Statale, Non Statale e della Formazione Professionale. Il decentramento e la contrattazione di prossimità possono, infatti, offrire l'occasione per compensare la perdita del potere di acquisto degli stipendi e il mancato rinnovo della parte economica per ben sette anni.

La discussione sul rinnovo del CCNL deve divenire occasione per mutuare un'esperienza che sperimentalmente si sta portando avanti nel privato: la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa. Perché mutuare? Perché da troppo tempo i nostri organi collegiali, collegio docenti in primis, hanno dimenticato il potere decisionale che gli compete, riducendosi a ratificare o a prendere semplicemente atto delle scelte già operate dal Dirigente Scolastico.

Siamo consapevoli del clima di impegno differente che animava la nascita e lo sviluppo di tali organismi, durante la stagione dei Decreti Delegati, ma siamo ancor più preoccupati dell'imminente riscrittura del Testo Unico, prevista dalla delega del comma 181 lettera Legge 107 e dalla Riforma Madia della Pubblica Amministrazione, che potrebbe produrre un totale svuotamento di confronto e del potere deliberante sulle scelte didattiche ed educative. Non osiamo pensare ad un collegio docenti che abbia potere solo consultivo e non vorremmo mai che lo stesso personale si rendesse conto della perdita a giochi fatti.

Per questo intendiamo proporre, in collaborazione con alcune categorie del settore privato di Brescia, un percorso di coinvolgimento di alcuni collegi docenti nell'esperienza, attuata in alcune aziende private della nostra Provincia, di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa. Riteniamo, infatti, che il percorso possa aiutare entrambe le categorie: i dipendenti del settore

privato nel maturare la consapevolezza su alcune dinamiche di partecipazione e di coinvolgimento, prevenendo anche la ritualità che affligge i nostri organismi scolastici; i docenti nei nostri organi collegiali nel far rinascere l'entusiasmo e nel rinvigorire le potenzialità di tale partecipazione. Un confronto costruttivo con chi non ha potuto finora prendere parte alla vita dell'impresa e che ne vede con entusiasmo i vantaggi può ridare slancio alla nostra partecipazione, così come la "stanchezza" che affligge i nostri organi collegiali può essere da stimolo a creare gli anticorpi adatti ad evitare alla lunga la stessa sorte.

È ormai da anni e da varie legislature che sentiamo parlare di rinnovo degli OOCC: vorremmo che il nostro progetto sperimentale bresciano, producesse elementi significativi in vista di una rinata partecipazione.

L'incontro tra il mondo del lavoro ed il mondo dell'istruzione e della formazione ha un'altra sfida vincente su cui puntare: l'**ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**.

Introdotta obbligatoriamente con la Legge 107: condivisibile l'intento di far incontrare scuola e lavoro, pessima l'attuazione, anche e soprattutto per l'improvvisazione nella quale è stata lasciata.

Abbiamo, pertanto, promosso sul territorio un percorso di formazione che permetta l'incontro tra scuola e aziende: **FORMAZIONE TUTOR PER ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**.

La nostra intenzione è quella di riuscire a raggiungere i seguenti obiettivi: superare il gap esistente tra le competenze che occorre possedere per svolgere il ruolo di tutor aziendale dell'alternanza e quelle possedute in azienda; far fronte alla difficoltà delle aziende ad accogliere studenti/esse a

causa dell'impegno richiesto al tutor aziendale; far maturare il ruolo del tutor aziendale quale punto di raccordo tra mondo dell'impresa e mondo della scuola; preparare il tutor dell'azienda ad affrontare ogni fase dell'esperienza di alternanza scuola lavoro; affiancare il tutor aziendale facilitandone il lavoro operativo; creare momenti di confronto in sede formativa tra tutor aziendale e tutor della scuola.

Per questo, nei prossimi mesi, intraprenderemo, sempre con alcune categorie di Brescia, questa esperienza formativa, che vedrà insieme coinvolti operatori della formazione professionale, docenti di scuola secondaria di secondo grado e dipendenti di aziende private.

L'intero percorso sarà accompagnato da un costante monitoraggio e conclusa la prima esperienza, è nostra intenzione coinvolgere tutti gli attori firmatari dell'Intesa sull'alternanza con l'Ambito Territoriale di Brescia, per condividere l'esperienza e, soprattutto, proporla quale modello anche per le realtà aziendali di dimensioni minori.

Come si può chiaramente vedere i versanti sui quali è chiamato in causa il ruolo della nostra organizzazione sono divenuti molteplici.

Per questo ci poniamo sempre la domanda di capire chi stiamo rappresentando.

Per poter **RAPPRESENTARE** qualcuno bisogna essere delegati da colui che vede in noi un portatore di valori, idee, programmi condivisi.

Oggi, spesso, l'adesione al sindacato è dettata da un'esigenza soprattutto individuale: quando ho un bisogno mi ricordo della tessera (o di rinnovarla) e mi rivolgo al sindacato.

Quando si propone un'azione collettiva, anche solo assemblee in orario di servizio, spesso, prevale

tutto il resto! Chi stiamo rappresentando? Come possiamo rimotivare alla partecipazione?

Negli ultimi decenni ha inciso sul nostro ruolo anche la cosiddetta **DISINTERMEDIAZIONE**, che caratterizza l'epoca contemporanea: è venuto meno il ruolo di mediazione dei corpi intermedi a seguito della possibilità di gestire individualmente molte istanze personali, come gli acquisti online, la ricerca delle informazioni attraverso canali digitali e social, la richiesta di certificati...

Il passaggio da una società verticale ad una società orizzontale ha inevitabilmente inciso sul ruolo centrale dei corpi intermedi. Infatti, ciò che prima veniva effettuato attraverso gli altri, ora lo si effettua da soli.

I canali che hanno innescato questo processo di lungo periodo hanno punti di forza e di debolezza, ma è palesemente registrabile l'approdo ad una società caratterizzata dal cosiddetto "individualismo interconnesso".

Le domande da porsi sono quindi le seguenti: che ne sarebbe della politica se esercitata senza i partiti? Che ne sarebbe del lavoro se tutelato senza le organizzazioni sindacali? Che ne sarebbe dell'istruzione e della formazione se effettuata senza la scuola?

Domande ardite, ma alle quali riteniamo indispensabile trovare risposta per progettare il nostro modo di essere e fare sindacato.

Ciò che, senza dubbio, caratterizza l'organizzazione sindacale e la scuola è l'essere istituzioni portatrici di relazioni: questa la chiave di volta per recuperare e per rivitalizzare quel ruolo di mediazione entrato in crisi; l'impegno va mantenuto nel potenziare le strategie che stimolano le relazioni. Per rinvigorire la partecipazione crediamo profondamente nel ruolo strategico ed

incisivo della formazione: una formazione che faccia incontrare le persone, che le stimoli al confronto, anche animato, che provochi su temi significativi, che stimoli a scelte ideali, che fornisca, insomma, uno stimolo culturale per riaprire il dibattito sui saperi, sulle opinioni, sulle credenze, sui comportamenti, che invogli le persone ad incontrarsi.

L'attuale assolutezza relativistica delle posizioni/affermazioni di ciascuno ha scalfito nel profondo il senso dell'incontro tra persone, della partecipazione a decisioni condivise.

Nel pomeriggio, nel corso della Tavola Rotonda Investire in formazione per una nuova partecipazione, presenteremo due percorsi per l'Anno Scolastico 2017/2018 per contribuire nel costruire insieme, in modo partecipato, una nuova Paideia.

Parlando di rappresentanza e partecipazione, la nostra attenzione va ai **GIOVANI**.

Abbiamo deciso di non scrivere che il nostro impegno è per avvicinarli e per coinvolgerli, ma abbiamo preferito agire: li abbiamo resi partecipi ad una fase delicata come quella congressuale, coinvolgendoli attivamente, attribuendogli impegni significativi, valorizzandoli e responsabilizzandoli.

Abbiamo, infatti, coinvolto gli/le studenti/esse in Alternanza Scuola Lavoro dell'IIS "Golgi" di Brescia nella fase preparatoria ed attuativa del Congresso.

Nella gestione della giornata odierna collaborano con noi anche gli/le studenti/esse del CFP Canossa, del Liceo Foppa e dell'Idemia Santa Giulia di Brescia.

Sono qui oggi con noi: Ottavia Baldini, Aurora Ferrami, Diana Alolo Rose, Vincenzo Almir, Marionela Botnaru, Elisa Metelli, Pier Giuseppe Morosini, Manale Moudni, Shiam Ouzif, Vittoria

Odolini, Lucia Nanni, Luca Spada, Luca Tomasoni, Paola Fiameni, Raffaele Andreoli, Emanuele Massetti e sessanta studenti/esse di cui apprezzeremo l'arte culinaria ed il servizio.

A loro va il nostro grazie per l'entusiasta collaborazione, la spontanea disponibilità, la schietta analisi e puntuale valutazione: il sindacato dovrebbe organizzare incontri pomeridiani, open day, occasioni formative, da pubblicizzare bene, per coinvolgere i giovani; i giovani vedono il sindacato come un organismo solo per i lavoratori, per questo non si avvicinano; serve trasparenza e voglia di informare; pochi giovani sono veramente informati sul lavoro svolto dai sindacati, dalla Cisl, e ancora meno giovani sono troppo curiosi da scoprirlo da soli... Queste alcune delle riflessioni lasciateci dai/le ragazzi/e chiamati ad effettuare una valutazione dell'esperienza e a suggerire il modo migliore per saper parlare con loro.

Il contatto con gli istituti superiori è stato favorito dall'esperienza del Primo Festival del Lavoro, [Facework](#), condotto in collaborazione con la Cisl di Brescia a Settembre 2015: oltre 500 studenti/esse hanno vissuto la nostra sede di Brescia, hanno stupito i relatori per la loro attenzione e la loro partecipazione, hanno fatto registrare il tutto esaurito nei laboratori sulla ricerca attiva di lavoro, sulla conduzione di un colloquio, sulle opportunità di studio e di lavoro all'estero... ne è stata una dimostrazione oggettiva l'aumento esponenziale degli accessi al sito Cisl Brescia e della condivisione dell'evento sui social network. È stato e vorrebbe riproporsi, anche in forme diverse, quel primo festival che ha guardato e, soprattutto, ha coinvolto le nuove generazioni, gli/le studenti/esse della scuola secondaria di secondo grado e dei CFP, per arrivare (perché no?) ad essere un appuntamento fisso in sinergia con altre manifestazioni cittadine, come Supernova, che

completarebbe il quadro con il coinvolgimento del mondo dell'Università, della Ricerca, dell'Innovazione.

Ci piacerebbe che attraverso questa iniziativa le nostre sedi si trasformassero in luoghi di incontro intergenerazionale e di confronto culturale, nei quali, magari, coinvolgere i/le ragazzi/e stesse come protagonisti. Dobbiamo dare loro fiducia, affidargli responsabilità, come al ragazzo nel romanzo Cuore di Tenebra di Joseph Conrad, cui un giorno è stato affidato il comando di una nave: pervaso magari da paura e insicurezza, ma con l'opportunità di modificare il contesto, di scoprire capacità che prima delegava.

Noi abbiamo voluto provare ad affidare a questi/e giovani studenti/esse delle responsabilità che hanno assunto ed affrontato con entusiasmo e matura consapevolezza dei propri limiti e delle proprie potenzialità. Per ringraziarli della collaborazione, abbiamo pensato di lasciare loro un dono che li accompagni nel percorso professionale futuro:

- un book che raccolga i loro lavori;
- un voucher ASL per partecipare a nostre iniziative per l'Anno Scolastico prossimo.

RIFLETTERE SUL REALE E NON ESSERE AVULSI DAL CONTESTO

Una attenta analisi del presente ci porta a riflettere sulle nuove richieste di qualificazione professionale, che non possono lasciare l'istruzione e la formazione lontane ed impreparate: nuove tecnologie produttive, riduzione dei tempi di produzione e di consegna, realtà aumentata e

virtuale... Tutto questo ha una ricaduta diretta sulle richieste di competenza professionale, sul numero di dipendenti necessari a effettuare un lavoro...

Il mondo dell'Istruzione e della Formazione ne deve essere consapevole e saper stare al passo. Non può vivere decontestualizzato. Necessita una nuova antropologia del lavoro!

In vista di questo, come Cisl Scuola Brescia, in collaborazione con l'Irsef Irfed, intendiamo proporre due percorsi formativi, che discuteremo dettagliatamente nella tavola rotonda del pomeriggio.

1. **Identità Digitale, Web Reputation e Cittadinanza Digitale:** con la collaborazione dell'Ambito Territoriale di Brescia, abbiamo organizzato una tavola rotonda per il giorno 6 Aprile 2017 ed un conseguente percorso formativo che aiuti nel gestire in modo consapevole gli strumenti digitali che pervadono la nostra quotidianità, per evitare rischi e, soprattutto, sfruttarne le potenzialità.

2. **Scuola di Economia Civile:** in collaborazione con la SEC di Loppiano, intendiamo andare oltre un sapere prettamente tecnico, per una nuova economia, che sia autenticamente civile, che tenga insieme economia e morale, soggetto e comunità, spazio pubblico e relazioni personali.

Quale miglior terreno se non il mondo dell'istruzione e della formazione può far germogliare i semi dei principi di sociability, di reciprocità, di persona, di una economia che guardi al bene comune?

Come Organizzazione Sindacale dobbiamo studiare, inoltre, attentamente le ricadute dei nuovi metodi di produzione, che riducono inevitabilmente la richiesta di manodopera (pochi operai specializzati e produzione attraverso la robotica)

Come ben osservò Adriano Olivetti dopo la crescita del 30% di produzione favorita da nuovi metodi di montaggio tra il 1926 e il 1929:

...in un'azienda condotta con metodi tradizionali, i licenziamenti indotti da un aumento troppo rapido della produzione hanno effetti troppo gravi sulla vita dell'operaio... la disoccupazione involontaria è un male terribile.

C'è bisogno di una coraggiosa politica commerciale che accompagni la riorganizzazione tecnica[1]

Ebbene come Organizzazione Sindacale dobbiamo pretendere che la politica sia preparata ad affrontare relazioni industriali improntate all'innovazione, ma anche ad affrontare scelte lungimiranti e complessive per il futuro del Paese, che riconoscano il ruolo strategico anche del settore pubblico che funzioni con efficienza e con efficacia.

Per questo, sarebbe significativo che il livello nazionale confederale conducesse una puntuale analisi sulle ricadute della Riforma del Lavoro, il cosiddetto Jobs Act, per coglierne reali effetti positivi e negativi, i limiti e le potenzialità: assunzioni, regolarizzazioni, licenziamenti, risarcimenti, riassunzioni...

Il dato bresciano non mostra un cambio di tendenza nei numeri e nelle procedure: chiediamo, pertanto, alla Cisl di Brescia di farsi portavoce rispetto a tale richiesta.

[1] Adriano Olivetti, *Il mondo che nasce*, Comunità Editrice, Roma/Ivrea, 2013.

CENTRALITÀ DELLA CONTRATTAZIONE

Nel recente passato, durante la crisi, la contrattazione collettiva ha contribuito nel gestire le situazioni difficili dal punto occupazionale (ammortizzatori, NASPI, ...).

La grande sfida, oggi, mettendo al centro il lavoro, la ricerca di competenze elevate e alte specializzazioni, è diventata quella di una forte articolazione della contrattazione.

Questa situazione si registra in particolare nella pubblica amministrazione, dove blocco del CCNL, inderogabilità della legge e riduzione di spesa hanno avuto effetti negativi sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni dello stesso.

Pertanto, la contrattazione deve tornare ad essere il cuore essenziale di organizzazione del lavoro, per qualificare spesa e servizi, deve ritornare ad essere il luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi pertinenti[2].

Così come nel settore privato, anche nel pubblico, la contrattazione di secondo livello deve favorire esigibilità delle regole e favorire efficienza organizzativa. Da troppo tempo la macchina pubblica è vista come una forma inerziale, troppo elefantiaca e pesante per essere un motore dinamico. In realtà, è indispensabile che il settore pubblico lavori in sinergia con il privato per garantire la reale crescita del Paese. Per riuscirci è inevitabile che i/le lavoratori/trici abbiano il dovuto riconoscimento della propria professionalità: il contratto deve ritornare ad essere lo strumento per riuscire in tale legittimazione.

[2] Accordo Cgil, Cisl, Uil sul rinnovo dei contratti del settore pubblico del 30 Novembre 2016.

Una sfida interessante è, pertanto, il **welfare contrattuale e la mutualità integrativa**.

La legge di stabilità 2016 ha reintrodotta la detassazione dei premi di risultato, rendendola strutturale, applicabile all'anno di imposta 2016 e nei successivi. Le aziende sono chiamate a coinvolgere pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, nel prevedere strutture permanenti di consultazione e di monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, nonché di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Analogamente, con i flexible benefit si prevede che nella contrattazione di secondo livello, al raggiungimento di un determinato premio X, il lavoratore possa decidere se ricevere il premio in denaro ed usufruire della detassazione oppure se optare per una conversione del premio in prestazione sociale, che può consistere in beni e servizi di welfare aziendale, senza versare su queste somme neppure l'imposta sostitutiva del 10%.

Questi beni e servizi stiamo cercando di inserirli in una proposta contrattuale decentrata regionale per la Formazione Professionale.

Perché non ipotizzare un analogo percorso per la scuola statale, dato l'imminente rinnovo del CCNL?

Bonus, Fondo dell'Istituzione Scolastica, compensi accessori... trasformabili in Benefit: buoni spesa, copertura costi dei libri per figli studenti, convenzioni per asili nido/case riposo, costi dei trasporti per raggiungere la sede di lavoro,....

Permessi non utilizzati a disposizione di colleghi che ne hanno bisogno per comprovati gravi motivi.

Il CCNL Nazionale dovrebbe regolamentare temi macro: orario, permessi, ferie, scatti carriera, materie della contrattazione. La contrattazione decentrata (regionale e, soprattutto, d'istituto) dovrebbe definire aspetti organizzativi e gestionali come i criteri di ripartizione delle risorse, il bonus, gli incarichi.

Questo ci introduce inevitabilmente al tema del [rinnovo CCNL Comparto scuola](#).

Dall'ultimo rinnovo 2006/2009 tanti aspetti sono cambiati, diversi Governi e Riforme si sono succeduti e il carico di lavoro del personale della scuola è cresciuto in modo esponenziale: registro on line, BES, DSA, animatore digitale, didattica per competenze, competenze per l'industria 4.0, QCER, EQF...

Il quadro descritto si complica con la deliberazione del Consiglio dei Ministri nella seduta del 14 Gennaio 2017 sugli schemi dei Decreti Legislativi di cui alla legge 107 Art. 1 c. 181 della lettera b alla i, le cosiddette deleghe della Buona Scuola.

In tali testi sono, infatti, affrontati temi di notevole rilevanza, che completano l'attuazione di quella che ci siamo permessi di ribattezzare La Scuola alla Buona. L'attuazione della Legge ha fatto registrare fretta, improvvisazione, incompetenza, senza addentrarci nei tentativi di aggiustamento in corso d'opera.

Vi abbiamo fornito, in cartella una breve sintesi dei testi delle deleghe, sapendo che i Congressi Regionale e Nazionale Scuola offriranno occasioni di approfondimento.

Ci preme, però, affrontare qui alcuni aspetti significativi.

Una palese criticità riguarda le materie disciplinate da distinti sistemi di regolazione da parte dello

Stato e delle Regioni: è necessario armonizzare e la stesura del Decreto avrebbe dovuto tenerne conto, dato l'obiettivo postosi anche con la riscrittura del Testo Unico del 1994. Ci spiace denunciare il ripetersi di atteggiamenti di un recente passato, non più accettabili: l'invasione della legge su temi contrattuali.

L'Intesa sottoscritta il 30 Novembre 2016 impegna il Governo a riequilibrare a favore della contrattazione l'ordine delle fonti che disciplinano il rapporto di lavoro.

Qui, allora, si mette veramente alla prova l'impegno del Governo in vista del rinnovo del CCNL e la fase emendativa darà conferma o meno di tali buone intenzioni.

Preoccupa, infine, la poca concretezza nel declinare misure fattibili ed interventi di natura strutturale al fine di dare attuazione al contenuto delle deleghe: non vorremmo mai si ripettesse lo scenario già visto nel primo anno di attuazione.

Rimasta esclusa dall'approvazione di uno schema di Decreto Legislativo è la delega sulla riscrittura del Testo Unico. Prima che il Governo definisca una nuova scadenza per codesta delega è indispensabile, allora, definire i profili professionali del personale scolastico, docente e ATA, onde evitare di ritornare indietro nelle conquiste contrattuali, rischiando di ritrovarsi nella condizione di supremazia gerarchica da parte della Amministrazione verso il dipendente, in tutte le fasi riguardanti la regolazione del rapporto di lavoro, attraverso atti unilaterali, atti amministrativi, perdendo la fase di incontro contrattuale delle volontà. Oggi quel pericolo può essere scongiurato grazie all'Intesa firmata con il Governo il 30 Novembre 2016: con tale rilegittimazione della contrattazione bisogna riequilibrare il rapporto tra legge e contratto, valorizzare la professionalità,

rafforzare il secondo livello di contrattazione, ricostruire un quadro di coerenza tra le fonti.

Per questo non è più rinviabile la discussione su di una piattaforma contrattuale condivisa.

L'intero impianto del CCNL necessita di una revisione! Cerchiamo di elencare gli aspetti irrinunciabili:

- Centralità del CCNL e superamento dell'inderogabilità della legge;
- Accurata analisi quantitativa e qualitativa della materia organici, oggetto di contrattazione a livello nazionale, prima e regionale, poi: prima di assegnare l'organico va attentamente raccolto il fabbisogno in base agli alunni/e iscritti, all'organizzazione delle istituzioni scolastiche dimensionata e all'Offerta Formativa dell'istituto, senza distorsioni e adattamenti come avvenuto nell'applicare L.107;
- Formazione obbligatoria, strettamente finanziata, definendo dove e come collocarla, con quale modalità deliberarla, quanto e come finanziarla;
- Orario di servizio del personale docente: quantificare ore e definire dettagliatamente cosa rientra nella cosiddetta "funzione docente";
- Istituire una banca ore dove registrare crediti e debiti orario derivanti da qualsiasi attività svolta e non remunerata (open day, sostituzione colleghi, formazione extra...);
- Ridefinire il profilo professionale del personale docente ed il relativo inquadramento, dato l'ormai obbligo per tutti di possedere come minimo una laurea;
- Introdurre delle forme di carriera, che consentano di ricoprire ruoli diversi in base a disponibilità, competenze, esperienza con conseguente articolazione diversa dall'orario di servizio

in base alle esigenze richieste dalla figura: collaboratori, funzioni strumentali...;

- Reale e funzionale revisione della contrattazione di istituto: tempistica certa; più risorse, dal momento che si tratta di risorse contrattuali e non finanziamenti ad hoc o una tantum; ripristino materie usurpate; introduzione di welfare aziendale per compensare un aumento stipendiale non rispondente alla reale perdita di potere d'acquisto di questi anni (benefit, voucher, buoni acquisto, permessi...);
- Malattia: adeguare la gestione, la verifica e la copertura alla situazione privata, togliendo l'indebita decurtazione dello stipendio nei primi dieci giorni di assenza;
- Chiarire in modo esplicito ed inequivocabile la procedura di fruizione dei giorni di permesso per motivi personali e/o familiari;
- Mantenere e dare piena attuazione dell'autonomia dell'istituzione scolastica (L.107 art. 1 commi da 1 a 27) riportando al centro anche il personale ATA... Come? Eliminare la sostituzione dei collaboratori scolastici solo dall'ottavo giorno di assenza; sostituire immediatamente il personale amministrativo che si assenta e non solo se l'organico dell'istituto raggiunge le due unità di personale;
- Definire chiaramente ruolo e responsabilità del DSGA, pubblicando il tanto atteso bando di concorso. Inoltre, è urgente sanare l'indebita sottrazione delle posizioni economiche agli assistenti amministrativi che hanno assunto l'incarico di sopperire alla mancanza del DSGA;
- Introdurre la figura di assistente tecnico anche negli istituti comprensivi, data la necessità di personale professionalmente preparato nel gestire gli strumenti ed i processi di digitalizzazione e di dematerializzazione...

Il rinnovo contrattuale e la revisione dei comparti devono essere l'occasione per chiudere in modo chiaro e definitivo la vicenda del passaggio intercompartimentale del personale docente inidoneo: da troppi anni queste persone si ritrovano incastrate in un limbo, frustrante e demotivante. Una scuola che intende essere autenticamente autonoma e garantire piena attuazione all'Autonomia Scolastica non può, insomma, considerare il personale ATA come un optional, peraltro, non pagato come tale!

Avrò sicuramente scordato qualcosa, dati i limiti di tempo e l'ormai anacronistico CCNL in vigore, ma sono certa che dal dibattito emergeranno ulteriori spunti interessanti.

In ogni caso, ribadiamo che non è più pensabile rinviare la discussione su questi temi con le altre Organizzazioni Sindacali e con il personale della scuola.

È nostro dovere ascoltare, fare sintesi e definire una proposta rispondente il più possibile ad una professionalità che dal 2006/2009 si è trasformata e che, soprattutto, deve "sfruttare" questo rinnovo per manifestare l'orgoglio di appartenere alla categoria scuola, per riscattare l'immagine offensiva che certa politica ha diffuso, screditando il ruolo che il personale tutto dell'istruzione e della formazione ricopre nella maturazione delle generazioni future, motore per lo sviluppo di un Paese.

In particolare l'insegnante deve sentire dentro di sé quel moto di riscatto che consenta di ripristinare quell'autorevolezza, quel riconoscimento sociale ed etico di cui è stato sinonimo per molte generazioni e per la ricostruzione del nostro Paese.

PRECARIATO

Il Governo Renzi con la Legge 107 ha dichiarato nelle intenzioni di voler risolvere il problema del precariato. In realtà, il piano straordinario di assunzioni non ha posto fine al fenomeno.

Per essere considerato precario non basta essere semplicemente iscritto ad una graduatoria: i precari sono coloro che ogni anno garantiscono l'attuazione dell'offerta formativa di un'istituzione scolastica insieme al personale stabilizzato. Quindi, dopo il piano straordinario, sono ancora tanti i docenti che hanno abbondantemente superato il limite dei trentasei mesi di servizio a tempo determinato, che attendono di poter conseguire una abilitazione, che, in attesa della delega 0 – 6, non hanno visto alcuna assunzione nella scuola dell'infanzia, che, in quanto personale ATA, non sono stati minimamente presi in considerazione dalla Legge 107, che insieme ai colleghi denunciano come il vero sacrificio sia il diritto allo studio per tanti/e studenti/esse. Queste persone sono spesso costrette a riporre le proprie speranze nello strumento vertenziale, prodotto dalla eccessiva burocrazia, dalla stratificazione normativa e da una cattiva politica che non sa mettere in campo fattibili progetti pluriennali di risoluzione del problema.

Con la delega su formazione iniziale e modalità di accesso è possibile mettere in campo i correttivi opportuni, completando il piano con i dovuti passaggi contrattuali inerenti il rapporto di lavoro e la formazione.

DIRIGENTI SCOLASTICI

Superata la prospettiva ipotizzata nel Congresso 2013 di far nascere una nuova categoria, siamo ancora insieme nell'affrontare il delicato ruolo del Dirigente Scolastico.

Oggi dobbiamo pretendere che il Miur lavori seriamente e con puntualità su tre grandi temi:

1. il reclutamento;
2. la formazione;
3. la valutazione.

1. Sul reclutamento, data l'imminente e tanto attesa uscita di un nuovo bando di concorso, riteniamo indispensabile essere attrezzati per evitare di trasformarlo nell'ennesima occasione di contenzioso infinito. La selezione va strutturata in modo da verificare seriamente le competenze tecniche, amministrative, pedagogiche e di leadership di un dirigente scolastico. Infatti il primo anno di ruolo deve diventare il reale banco di prova per un Dirigente Scolastico degno di questo nome.

2. 3. Per questo gli altri due temi sono strettamente correlati e la formazione che, spesso, il Miur mette in campo non aiuta questo personale a trovare strumenti funzionali ad un ruolo tanto complesso e carico di responsabilità. Così come la valutazione, di recente introduzione, non possiamo permetterci che sia una sola raccolta documentale fino a cadere nell'adempimento burocratico.

Un'istituzione scolastica che si vive come comunità educante ha bisogno di un leader che la

stimoli, la guidi, che sappia come affrontare le inevitabili difficoltà di percorso di una realtà tanto complessa. Un dirigente non deve sentire su di sé solo il peso delle responsabilità, che l'amministrazione gli attribuisce o gli scarica: deve esercitare il proprio ruolo di leader a tutto tondo, circondato dai diversi livelli amministrativi che si assumano le rispettive responsabilità per ogni ambito di competenza (edificio, sicurezza...).

INVESTIMENTI

È innegabile che la legge 107 abbia destinato una buona quota di risorse alla scuola ma distruggendo un poco alla volta la dimensione collegiale, di comunità educante.

Il bonus, la card (ora spid), hanno fornito risorse ma hanno enfatizzato il quotidiano lavoro solitario del personale docente. L'obiettivo era forse questo? Far presa sul docente individualmente, scalfendo la dimensione collegiale della nostra professionalità, già in agonia da tempo? Inoltre, una enorme carenza di questa cosiddetta buona scuola è la non presenza di un'idea di scuola, una totale assenza di visione pedagogica e culturale.

Da un'analisi attenta si possono cogliere simpatie per una visione aziendalistica, ma una organica impostazione culturale non è delineata.

La scuola è, però, innanzi tutto una comunità di persone, che ha, infatti, risentito negativamente della impostazione concorrenziale ed individualistica del Bonus e della Card, generando diffidenza e minando la dimensione collegiale.

Questi investimenti della Buona Scuola vanno ripensati in seno ad un contratto, che delinei in

modo collegiale come utilizzare tali risorse e rispetti il contesto di scuola come comunità educante: professionisti che condividono una visione, un modo di essere e di lavorare insieme, costruito sulla base di principi, di valori e di teorie, di analisi empiriche, di norme, di esperienze e di competenze. Il Rinnovo CCNL ha, peraltro, l'opportunità di collocarsi in un contesto di revisione dei comparti del settore pubblico: dagli undici attuali a quattro; l'istruzione e ricerca raccoglierà i comparti Scuola, Accademie e conservatori, Università, Enti pubblici di ricerca, Enti di cui all'art. 70 del d.lgs. n. 165/2001 (in particolare, Agenzia spaziale italiana). L'accordo sui nuovi comparti è finalizzato a semplificare l'assetto attuale, ma salvaguardando talune differenze che caratterizzano il sistema amministrativo italiano.

Per accompagnare la transizione al nuovo assetto contrattuale, le parti hanno stabilito una breve finestra temporale all'interno della quale i sindacati potranno realizzare processi di aggregazione o fusione. Si tratta di una previsione che intende agevolare il percorso verso il nuovo assetto della rappresentatività sindacale del pubblico impiego.

In questo nuovo quadriennio 2017-2021 saremo, quindi, impegnati in una sfida stimolante: adeguare il nostro essere e fare sindacato ad un nuovo contesto di rappresentanza.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Superata temporaneamente la preoccupazione per chi si fosse occupato della materia, a seguito dell'esito del Referendum del 4 Dicembre 2016, rimangono molti punti interrogativi e notevoli preoccupazioni.

Tale sistema si caratterizza per una certa frammentarietà e, soprattutto, una precaria sostenibilità economica, che a livello di Lombardia ha visto l'incidenza del sistema dotale.

Il quadro nazionale, caratterizzato dalla mancanza di un modello organizzativo unitario, ha consentito uno sviluppo di tali percorsi solo nelle Regioni con un buon tessuto economico e produttivo, con conseguente ricaduta positiva sui livelli occupazionali.

Storicamente, la gestione di questi percorsi era affidata agli Enti Storici del privato sociale, che, una volta entrati in crisi, hanno determinato anche crisi occupazionale in diverse Regioni. In alcune Regioni meridionali si aggiunge l'aggravante di politiche locali miopi e strumentali che hanno negato a molti/e ragazzi/e in età di obbligo scolastico, il pieno diritto all'accesso ai percorsi IeFP, incrementando, così, insuccesso, abbandono scolastico, lavoro minorile. L'IeFP, laddove ha funzionato, ha garantito, piuttosto a molti/e giovani un percorso professionale qualificato, con rapido inserimento nel mondo del lavoro.

Inoltre, nella nostra Regione, è stato introdotto il Sistema Duale Lombardo: proprio per la carenza di finanziamenti, dovuti al sistema dotale, non garantisce la copertura finanziaria per tutti gli iscritti e frequentanti i CFP; anziché diventare un elemento di sviluppo del sistema formativo, che incontra con incisività e con professionalità il mondo del lavoro, attraverso percorsi di alternanza scuola-lavoro e apprendistato professionalizzante (come è nella sua natura e trova applicazione nei Paesi del Nord Europa), è diventato per gli enti una forzatura per sopperire alle esigue risorse finanziarie messe a disposizione da parte di Regione Lombardia sul Diritto Dovero di Istruzione e Formazione.

Oggi, con il testo della delega, prevista dal comma 181 della Legge 107 lettera d, licenziato dal Consiglio dei Ministri del 14 Gennaio 2017, si è avviato un percorso, che dovrebbe consentire la revisione del repertorio delle qualifiche e dei diplomi di Istruzione e Formazione Professionale e la riorganizzazione degli Istituti Professionali con inevitabile incidenza sui percorsi in sussidiarietà. Attualmente non è chiaro come tale processo interpellì l'IeFP regionale in quanto il Governo attraverso le deleghe avute dalla legge 107 non ha ancora definito quale sia il “raccordo” fra i due sistemi.

La preoccupazione che incombe, inoltre, su tale settore è il rinnovo CCNL da adeguare ad un contesto sociale, economico e culturale cambiato e non più rispondente alle esigenze formative attuali.

SCUOLA PARITARIA

In questi due ultimi anni abbiamo partecipato al rinnovo di tutti e tre i CCNL in vigore in questo settore: AGIDAE, ANINSEI, FISM.

Abbiamo cercato di contribuire alla discussione inviando continuamente osservazioni, suggerimenti, correzioni.

Dobbiamo, tuttavia, registrare un permanere di molte situazioni di crisi e di difficoltà soprattutto nella scuole di piccole dimensioni. Proprio queste realtà sono, però, quelle in cui l'offerta formativa del sistema pubblico integrato garantisce la possibilità di frequentare un'istituzione scolastica.

La situazione economica ha spinto ad appiattare anche i contratti migliori o migliorabili verso livelli economici e normativi inferiori.

Per questo sul territorio e, riportando ancora a livelli nazionali le nostre riflessioni, intendiamo puntare sulla contrattazione decentrata per recuperare diritti, chiarire doveri e introdurre aspetti migliorativi del CCNL (welfare, orario ...)

Pretendiamo di ottenere dal Miur un'informazione puntuale e dettagliata sull'esito delle ispezioni previste dalla L.107, perché gli istituti che non rispettano i parametri previsti dalla L.62/2000 non devono demolire il lavoro serio e professionale svolto da altre istituzioni scolastiche paritarie, spesso a compensazione del mancato intervento pubblico.

Non dimentichiamoci, infatti, che la chiusura di codeste istituzioni oltre alla ricaduta sociale in termini assistenziali da parte dell'INPS, comporterebbe per lo stato un ulteriore impegno economico per garantire il diritto allo studio.

UNITÀ SINDACALE

Tema sempre delicato e molto sentito dagli iscritti alla categoria scuola.

Come è stato in questi quattro anni, confermiamo lo sforzo per promuovere iniziative congiunte, in particolare in occasione di appuntamenti significativi, nel rispetto delle posizioni di ciascuno, nel merito e nel metodo.

Ribadiamo che questo sforzo richiede a ciascuna organizzazione sindacale responsabile rispetto, trasparente collaborazione, dignitosa coerenza.

CONFEDERALITÀ

Termine richiamato in tante occasioni e troppo frequentemente dimenticato nel momento in cui si chiede uno sforzo condiviso.

Nel corso del quadriennio 2013/2017 la nostra categoria è stata chiamata a fornire un aiuto ed un sostegno al livello confederale: abbiamo accettato, con il grande sacrificio di tutti.

Siamo ancora convinti di quella scelta che ci ha anche aiutato a crescere come categoria e a ricordarci che, in fondo, il cognome che ci accomuna è Cisl: senza di lei non esisteremmo come categorie, senza le categorie la stessa Cisl non esisterebbe. Un rapporto bidirezionale che deve tentare di conciliare temi ed interessi comuni con l'autonomia categoriale: obiettivo non sempre facile da raggiungere.

Noi confermiamo il nostro impegno al confronto ed alla partecipazione, con grande attenzione nel porre in campo una seria politica dei quadri dirigenti, sin dalla fase di sensibilizzazione e di formazione degli stessi. Proponiamo, inoltre, di intraprendere un confronto costruttivo sul rapporto con i servizi, che contribuiscono ad attuare la missione della Cisl. L'impegno deve, innanzi tutto, coinvolgere gli operatori impegnati in tale offerta: solo facendo maturare in loro l'appartenenza alla nostra Organizzazione, come è già evidente per gli operatori politici in categoria, si riuscirà a far vivere la mission Cisl e a far condividere valori e scelte.

Infine, intendiamo farci portavoce di due proposte:

1. progressiva introduzione della **RENDICONTAZIONE SOCIALE**;
2. revisione efficace del programma di tenuta del **TESSERAMENTO**.

1. Il bilancio sociale è, infatti, un efficace strumento di rendicontazione, contestualizzato, che relaziona risorse economiche e professionali, in vista degli obiettivi prefissati da raggiungere. Riteniamo, pertanto, che render conto agli/Ile iscritti/e del buon uso che si fa delle risorse sia doveroso, risensibilizzi ad una iscrizione partecipata, stimoli i dirigenti sindacali alla responsabilità del proprio mandato ed attribuisca senso sociale al nostro operato.

2. Il programma adottato ha bisogno di un'autentica revisione per funzionare più velocemente, per fornire informazioni tempestive sugli iscritti, per essere uguale a quello di tutte le categorie, per garantire trasparenza e correttezza nella gestione di questa dimensione molto delicata del nostro operato.

Per portare avanti i tanti obiettivi che ci siamo posti e per accogliere le altrettante proposte che il dibattito produrrà, ripropongo il mio nome a guida della Cisl Scuola Brescia Vallecamonica, chiedendoVi di darmi fiducia per il nuovo mandato e ripropongo a completamento della squadra Attilio Boldini e Guido Lazzaroni, ai quali va il mio sentito grazie per l'impegno di questi quattro anni.

Concludo ringraziando tutti Voi che avete accolto la proposta di essere qui, oggi, in rappresentanza dei/le vostri/e colleghi/e, in questo 2° Congresso della Cisl Scuola Brescia Vallecamonica, che proprio ieri ha compiuto quattro anni, seconda infanzia: la fase che accompagna progressivamente alla maturazione dell'identità personale. Questo a dimostrazione che tanta strada ci aspetta, ma nella fiduciosa speranza che la affronteremo come siamo riusciti a crescere in questi quattro anni.

