



**LA CONOSCENZA, BENE COMUNE
PER LA PACE, LA DEMOCRAZIA
E LO SVILUPPO SOSTENIBILE**

**Documento politico approvato dal 1° Congresso nazionale
della Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil**

Portorose, 18 febbraio 2006

INDICE

1. PRESENTAZIONE La FLC a Congresso Un Programma sulla Conoscenza Un Congresso fondativo ed europeo	pag. 4
2. LA SOCIETA' DELLA CONOSCENZA ED IL MODELLO SOCIALE EUROPEO Riprogettare il Paese La conoscenza non è un valore neutro Per l'Europa della coesione sociale L'Europa, orizzonte strategico per le politiche di riforma L'Europa della conoscenza si costruisce con il protagonismo dei lavoratori	pag. 5
3. DIRITTI E QUALITA' DELLO SVILUPPO. LA CONOSCENZA BENE COMUNE La conoscenza, un valore in sé La conoscenza, un bene comune Il diritto alla conoscenza per l'intero arco della vita I diritti per la conoscenza.	pag. 7
4. UN PROGRAMMA PER LA CONOSCENZA I valori 1. Metodo e merito 2. L'autonomia delle scuole, delle università, della ricerca 3. Le risorse 4. L'inclusione e il diritto allo studio 5. L'obbligo scolastico 6. L'educazione degli adulti e l'apprendimento per la vita 7. La ricerca e gli Enti pubblici di ricerca 8. Per una università di massa e di qualità 9. Il lavoro	pag. 9
5. LE POLITICHE CONTRATTUALI Il lavoro che cambia Le esperienze a confronto Riunificare la rappresentanza Il quadro di riferimento per la contrattazione Potenziare la contrattazione Contro le incursioni legislative Difesa e potenziamento dell'attuale modello contrattuale Il sistema della contrattazione Una nuova ripartizione contrattuale per i lavoratori della conoscenza Il ruolo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) La contrattazione integrativa Politiche regionali e territoriali e ruolo del sindacato	pag. 17
6. LE POLITICHE ORGANIZZATIVE Ripensare la nostra organizzazione I nuovi temi della rappresentanza Un'organizzazione radicata ed articolata a) La rappresentanza nei luoghi di lavoro Il ruolo delle RSU Sostenere le RSU La presenza della FLC nei luoghi di lavoro b) La rappresentanza delle professioni c) La rappresentanza del precariato	pag. 22

d) La struttura organizzativa

Un'organizzazione complessa nella composizione ed unitaria nella rappresentanza

Le strutture di comparto

Formazione sindacale e gruppi dirigenti

Studiare, conoscere, discutere

LE SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

n° 1 Alta formazione artistica e musicale

n° 2 Formazione professionale

n° 3 Ricerca

n° 4 Scuola statale

n° 5 Scuola non statale

n° 6 Lingua e cultura italiana nel mondo

n° 7 Università

pag. 28

1. PRESENTAZIONE

La CGIL considera la conoscenza una risorsa fondamentale.

Per questo, assieme ai sindacati di categoria della Scuola e dell'Università e Ricerca, ha deciso di fondare la Federazione Lavoratori della Conoscenza e di superare la tradizionale suddivisione sindacale per ordini di scuola o per amministrazioni, rappresentando in un unico sindacato tutta la filiera della conoscenza, convinta che le modificazioni dell'organizzazione del lavoro, indotte dalle nuove tecnologie e dai cambiamenti in atto nei lavori della conoscenza, richiedano una nuova rappresentanza.

La FLC a Congresso

Dopo l'esperienza molto positiva di oltre un anno di unificazione, il I° Congresso rappresenta l'occasione più importante e significativa per evidenziare le ragioni politiche della nascita della FLC, rafforzarne la costituzione, definirne la carta d'identità e costruire un punto di vista condiviso di una Federazione che non rappresenti la semplice somma dei sindacati preesistenti ma la nascita come istanza congressuale di un nuovo soggetto sindacale caratterizzato dalla ricerca ed individuazione di elaborazioni nuove ed originali.

Un percorso ed una riflessione già avviati ed i cui primi esiti, contenuti nel "Programma sulla conoscenza"¹, poniamo al dibattito congressuale.

Un Programma sulla Conoscenza

La decisione di elaborare una proposta programmatica sul vasto mondo della conoscenza nasce principalmente dalle seguenti ragioni:

- elaborare una proposta che sostenga un'altra idea possibile di sistema d'istruzione, formazione e ricerca, alternativo alle logiche neoliberiste;
- dare una risposta a tutti i cittadini che s'interrogano sul rischio di una società e di un futuro sempre più diseguale;
- valorizzare il ruolo e la capacità di proposta delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nella conoscenza, che devono essere considerati i protagonisti di un'altra idea possibile;
- riaffermare l'autonomia della FLC rispetto al quadro politico e al governo, nella certezza che valori e diritti fondamentali trovano la loro ragione d'essere nel dettato Costituzionale. L'autonomia del sindacato, il suo essere soggetto indipendente portatore di interessi e di progettualità, insieme con una forte etica della responsabilità individuale e collettiva sono tratti fondativi della CGIL e della FLC.

Faremo vivere il nostro Programma, frutto del lavoro di una discussione intensa e prolungata nel tempo, nell'azione di questi mesi. Lo porremo, con gli arricchimenti del dibattito e della verifica congressuale, al confronto con il futuro governo.

Gli obiettivi in esso contenuti costituiranno punto dirimente rispetto alla nostra azione sindacale.

Un Congresso fondativo ed europeo

I temi di categoria che saranno affrontati nella nostra discussione si collocano in uno scenario europeo e mondiale.

L'Europa è il luogo in cui si stanno consolidando tendenze che stanno determinando una netta rottura rispetto a ciò che era vero fino ad un decennio fa ed è ormai il riferimento per ogni iniziativa politica del movimento sindacale.

La crisi che oggi attraversa il modello di costruzione dell'Europa consegna al sindacato il compito di assumersi con ancora maggiore forza la propria responsabilità nel rilancio dell'Europa sociale, dei diritti, della pace. Un'Europa decisiva per dare vita ad una mondializzazione rispettosa delle popolazioni dell'intero pianeta, delle loro culture e dei loro bisogni, nel rispetto dell'ecosistema globale.

E in tutto ciò i temi della conoscenza assumono un rilievo decisivo.

La scelta della FLC è netta: lavorare sempre più insieme con tutti i soggetti – associazioni, movimenti, organizzazioni non governative - che in tutti questi anni hanno lottato contro le politiche neoliberiste ed i processi di privatizzazione, perché un'altra scuola, un'altra università ed un'altra ricerca siano possibili.

Per tutte queste ragioni il I° Congresso della FLC è davvero fondativo.

Lo è per i temi con cui si misura, lo è per la linea politica che è chiamato a darsi, lo è perché sceglie di essere

¹ Tutti i materiali preparatori, intermedi e conclusivi riferiti alla Conferenza di Programma sono consultabili sul sito www.flcgil.it.

un Congresso che si colloca in un quadro europeo fin dall'inizio e vuole rafforzare questa determinazione anche nello svolgimento della discussione e nella celebrazione del Congresso nazionale.

2. LA SOCIETA' DELLA CONOSCENZA ED IL MODELLO SOCIALE EUROPEO

Riprogettare il Paese

La grave crisi economica del nostro Paese, accentuata ed estremizzata dalle improvvide politiche neo liberiste del Governo, e la drammatica prospettiva di declino e di marginalizzazione, pongono con forza la necessità di un vero e proprio piano di riprogettazione e di rilancio.

Occorre rovesciare le scelte politiche che hanno relegato il nostro Paese ai livelli bassi della competizione internazionale, l'hanno sottratto alla sfida della qualità e hanno puntato, per competere, alla compressione dei diritti, alla precarizzazione dei rapporti di lavoro, alla riduzione del costo del lavoro, all'asservimento dei sistemi formativi e di ricerca, in netto contrasto con quanto sancito dal dettato costituzionale.

Un modello alternativo non può che partire dalla centralità della conoscenza.

La conoscenza non è un valore neutro

La società e l'economia della conoscenza² non sono, però, di per sé, fenomeni neutri: anch'essi, come già accaduto in altri momenti di discontinuità tra i cicli produttivi e nello sviluppo possono generare nuove potenzialità e nuove emarginazioni, nuove forme di aggregazione dei lavoratori e nuove forme di sfruttamento, nuovi spazi di esercizio della libertà e nuove schiavitù. Nella divisione del lavoro non sempre un più elevato contenuto in termini di qualificazione si traduce, infatti, in diritti, stabilità, valorizzazione della professionalità acquisita. Nel nostro Paese, peraltro, questi processi sono ancora in fase iniziale e si caratterizzano per frammentarietà e squilibri territoriali e sociali.

Per l'Europa della coesione sociale

Nella stessa Europa, attraversata da una crisi che sembra mettere in discussione i fondamenti stessi del processo di integrazione, rimane centrale la scommessa di puntare sulla conoscenza come strumento fondamentale per coniugare progresso economico e coesione sociale ed affrontare, quindi, il confronto con le sfide della globalizzazione.

Per il movimento sindacale non vi è alternativa al rilancio di un modello sociale europeo che abbia come fondamento la coesione sociale interna ed il co-sviluppo nel rapporto con i paesi e le aree esterne all'Unione, e, nel campo economico, l'idea e la pratica della qualità e dell'innovazione anteposta e contrapposta a quella dei costi.

Un modello sociale che, partendo dalla centralità della conoscenza, presupponga un disegno dello sviluppo fondato su un sapere in grado di sviluppare capacità critica e, al tempo stesso, sulla incorporazione dei saperi nei modi di produrre beni e servizi, sull'allargamento dei diritti individuali, sulla centralità del lavoro e dei soggetti titolari dei diritti, sulla equità e sulla inclusione sociale, sul rispetto dell'ambiente e sulla difesa della pace. Tenendo presente che la garanzia e l'estensione dei diritti costituiscono un fattore decisivo per lo sviluppo.

L'Europa, orizzonte strategico per le politiche di riforma

L'orizzonte europeo deve essere anche il punto di riferimento per le politiche di riforma dei sistemi formativi e di ricerca, secondo una strategia che porti all'innalzamento dei livelli d'istruzione e formazione dei cittadini, alla definizione di parametri condivisi al fine della confrontabilità e del riconoscimento dei titoli e delle qualifiche, alla definizione di criteri e di principi comuni per la qualità dei percorsi formativi e al riconoscimento e alla validazione delle conoscenze e delle competenze comunque acquisite.

L'Europa della conoscenza si costruisce con il protagonismo dei lavoratori

I processi già avviati a livello europeo - creazione di un'area europea dell'istruzione, della formazione professionale, dell'università e della ricerca - , che sempre più introducono significativi cambiamenti non solo nei sistemi stessi ma anche nelle condizioni di lavoro del personale, devono avvenire con il pieno coinvolgimento dei soggetti interessati e delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori di tali settori. Sosteniamo, quindi,

² Su questo tema il Direttivo nazionale, nel convocare il I° Congresso nazionale, ha previsto un percorso congressuale rafforzato che, mediante una pluralità di occasioni organizzate e gestite ai diversi livelli, consenta di approfondirne tutti gli aspetti, di individuarne le ricadute sul versante dell'iniziativa sindacale e della contrattazione.

la richiesta avanzata dall'Internazionale dell'Educazione di un pieno coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, a livello nazionale ed europeo, nei processi in atto.

Riteniamo, inoltre, che la creazione di un'area europea dell'istruzione superiore e della ricerca richieda una lotta contro i processi di privatizzazione portati avanti con le direttive delle Commissioni UE tra cui la Bolkestein e politiche comuni europee sul fronte del personale, del diritto allo studio e maggiori investimenti.

3. DIRITTI E QUALITA' DELLO SVILUPPO. LA CONOSCENZA BENE COMUNE

La conoscenza, un valore in sé

In una società in cui l'accesso al sapere, la quantità e la qualità della conoscenza, costituiscono il discrimine per l'esercizio attivo dei diritti di cittadinanza e per la diffusione dei diritti individuali e collettivi, la conoscenza costituisce un valore in sé ed uno strumento indispensabile per lo sviluppo.

Di più, il progresso del sapere diventa uno dei fini dello sviluppo.

Riteniamo quindi che la conoscenza debba essere considerata bene comune, la cui salvaguardia richiede una responsabilità collettiva in grado di garantire i diritti individuali ed il rispetto della sua naturale immaterialità che ne consenta la continua diffusione.

La conoscenza, un bene comune

La produzione della conoscenza non può essere considerata, pertanto, alla stregua della produzione di una merce e non può soggiacere alle dinamiche del mercato che per altro si sta sviluppando senza limiti e senza regole, nell'ottica esclusiva di un ritorno economico a brevissimo termine. Politica, quest'ultima, che ha caratterizzato buona parte dei comportamenti delle imprese private che non hanno sviluppato a sufficienza la capacità di produrre ricerca ed innovazione per garantire sviluppo e qualità.

Questa tendenza ha trovato un colpevole supporto negli interventi del Governo.

Anche sul versante dell'istruzione, dell'università e della ricerca i diversi provvedimenti emanati dal Ministro Moratti ripropongono interamente l'uso della conoscenza come elemento discriminatorio all'interno della società, ampliando le disuguaglianze.

In netta opposizione a tale logica, riaffermiamo il tema delle uguaglianze come valore fondante dei sistemi di istruzione e di formazione.

In una società che sta superando la tradizionale scansione temporale - formazione, lavoro pensione - e in cui il bisogno di conoscenza accompagna le persone per tutto l'arco della loro vita, l'idea della conoscenza come bene comune e diritto universale deve permeare la riforma dello stato sociale, le politiche formative e la declinazione del diritto alla fruizione. A tal fine dobbiamo impegnarci affinché le ricerche prodotte dalle istituzioni di ricerca pubbliche, frutto del finanziamento pubblico, vengano rese liberamente accessibili e fruibili attraverso licenze " creative commons". Deve, contemporaneamente, segnare nettamente le stesse rivendicazioni sindacali e le piattaforme contrattuali.

L'assunzione di una politica della formazione finalizzata alla cittadinanza attiva, all'occupazione, all'aggiornamento o al reimpiego deve arricchire l'attuale Stato sociale con nuove politiche attive per il lavoro e la cittadinanza, in cui le conoscenze e le competenze formali, non formali ed informali, debbono trovare opportune forme di riconoscimento e di accreditamento da parte di strutture, soggetti e istituzioni pubbliche. La società della conoscenza deve valorizzare adeguatamente tutti i linguaggi, compresi quello artistico e musicale, che andranno inclusi a livello curriculare nell'istruzione di ogni ordine e grado per formare alla creatività, alla comunicazione non verbale, alla multidisciplinarietà ed ai saperi trasversali.

Quindi è necessaria una riconversione delle politiche formative a tutti i livelli sul piano della individualizzazione degli interventi, dell'orientamento alle scelte e dell'accompagnamento e sostegno.

Il diritto alla conoscenza per l'intero arco della vita

Il diritto alla conoscenza deve accompagnare tutta la vita, seppure con differenti declinazioni.

Esiste una prima fase in cui il diritto alla conoscenza è assoluto, non si può transigere né rinunziarvi.

E' responsabilità della Repubblica garantire l'obbligatorietà dell'istruzione a tutti fino al diploma superiore, fino cioè all'acquisizione delle competenze e dei saperi che costituiscono il patrimonio indispensabile per continuare ad imparare e per l'esercizio attivo dei diritti di cittadinanza. Per questo è necessario stabilire standard uguali per tutta la nazione, rimuovere tutti gli impedimenti, anche esterni, e compiere continui monitoraggi e valutazioni.

Anche l'istruzione post secondaria e la formazione professionale devono essere disponibili a tutti, come prevede il dettato costituzionale.

Occorrono, quindi, standard e criteri di qualità stabiliti a livello nazionale, a partire, per le università, dal nesso inscindibile tra didattica e ricerca. Nel caso dell'Università vanno riaffermate la centralità e la prevalenza del finanziamento pubblico che dovrà essere ulteriormente incrementato.

Il concorso di contributi, anche rilevanti, del privato, che non possono comunque avere carattere sostitutivo o compensativo di quelli pubblici, non può che avvenire all'interno di un sistema di regole e di controlli trasparenti affinché non vi sia pregiudizio alcuno per le finalità istituzionali ed i criteri di qualità definiti istituzionalmente.

Per quanto riguarda l'educazione permanente e la formazione continua va affermato un diritto individuale e collettivo all'istruzione e alla formazione; ma il fatto che vi concorrono una pluralità di soggetti pubblici e privati richiede, a maggior ragione, una forte *governance* pubblica che, attraverso il confronto con il sindacato, si ponga il problema di superare le disuguaglianze a livello territoriale e tra le persone.

I diritti per la conoscenza.

Assumiamo, quindi, la centralità della persona nell'esercizio del diritto alla conoscenza e parliamo di diritto all'accesso alla conoscenza lungo tutto l'arco della vita.

Ma parliamo anche di diritto a disporre delle condizioni necessarie per il conseguimento del successo formativo.

Questo binomio si realizza solo se la qualità pervade l'intero processo formativo: dalla formazione prima dei 3 anni, all'istruzione obbligatoria (compresa la qualità delle sue strutture edilizie e l'organizzazione delle attività), all'orientamento nella scelta ai percorsi di istruzione superiore.

Riteniamo che sia compito del sindacato dare un proprio contributo ai temi della qualità e del successo formativo. Sentiamo, pertanto, come nostro dovere quello di aprire rapidamente una riflessione sui tempi e le modalità dell'insegnamento e dell'apprendimento, sui saperi indispensabili, sulle professionalità necessarie, sulle modalità di valutazione.

In particolare, in una società multi-etnica quale è la nostra, bisogna costruire le condizioni per una reale fruibilità del diritto alla conoscenza: definire cioè un assetto che garantisca a tutte/i le stesse condizioni, qualunque sia il luogo in cui sono nati. Stiamo parlando delle condizioni che, da una società multi-etnica, dovranno costruire una società multiculturale, una società dove il pluralismo culturale sia vissuto come positivo, senza pretendere di affermare un'idea di integrazione che richieda a qualcuno di rinunciare alla propria storia e alla propria appartenenza.

4. UN PROGRAMMA PER LA CONOSCENZA

I valori

L'esperienza di un processo educativo basato sul confronto, la democrazia, la tolleranza, il rispetto delle culture altrui, il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze di genere costituisce uno strumento fondamentale per aiutare il futuro cittadino ad orientarsi in una società sempre più mondiale e complessa.

Per questi motivi difendiamo la dimensione pubblica e laica della scuola, dell'università e della ricerca, il riconoscimento della diversità e l'integrazione; l'uguaglianza e la pari dignità sociale; la pace e il rifiuto della guerra e della violenza. Difendiamo l'autonomia della ricerca e dell'insegnamento e il riconoscimento e la valorizzazione delle professionalità di tutto il personale; il diritto ad una formazione qualificata per tutto l'arco della vita.

Senza valori dichiarati e perseguiti ogni programma diventa puro tecnicismo. E' a partire dai valori che ci siamo opposti alle politiche di questo governo. Per questo riaffermiamo in questo documento congressuale i contenuti scaturiti dalla Conferenza di Programma.

Novi punti che noi riteniamo prioritari per un governo innovativo dei sistemi di istruzione, formazione e ricerca nel nostro Paese, che abbiamo elaborato con la CGIL, presentato e discusso in decine di iniziative nel periodo fra ottobre 2004 e marzo 2005.

1. Metodo e merito

Noi chiediamo l'impegno ad aprire nel Paese un grande dibattito democratico sul Programma per la conoscenza.

Questo è importante non solo per il coinvolgimento dei diversi soggetti, ma anche per ridefinire strumenti e finalità per una realtà che negli ultimi 20 anni si è profondamente modificata.

In questi anni è cresciuta ed è cambiata la percezione della politica, l'impegno, il desiderio di ognuno di confrontarsi.

Il grande movimento per la pace e le stesse lotte che la Cgil ha messo in campo a partire dal 2002 hanno portato alla ribalta nuovi soggetti, hanno mobilitato tanti giovani, hanno offerto una visione più laica della politica.

Un numero crescente di persone non condivide più una pratica della politica nella quale i luoghi della discussione e del confronto sono rarefatti ma vuole confrontarsi di volta in volta sulle proposte per poi scegliere se impegnarsi o meno in una battaglia, in un progetto.

Analoga riflessione vale per il movimento sulla scuola, l'altro grande movimento che assieme a quello per la pace ha caratterizzato questi anni. Cinque manifestazioni nazionali, migliaia di iniziative locali, la presenza di genitori e studenti, associazioni professionali ed istituzioni, hanno rappresentato una realtà fondamentale.

Il movimento in corso nell'università è straordinario e sta dilagando a macchia d'olio dovunque. Da ultimo il successo dello sciopero del 2 marzo 2005 ne è una evidente conferma.

Sono movimenti maturi e importanti.

Il Paese dovrebbe essere loro grato perché se l'azione del Governo è in visibile difficoltà ciò è dovuto in gran parte a questi movimenti e alla grande iniziativa che i sindacati hanno sviluppato.

Bisogna assumere il protagonismo delle persone come modalità naturale nella costruzione di un Programma per la conoscenza.

Nei prossimi mesi il rapporto con la società e con i movimenti dovrà diventare un tratto costitutivo per costruire proposte e produrre cambiamenti in questi settori.

Noi temiamo l'ingegneria istituzionale che prescinde dal rapporto e dal vissuto delle persone, la temiamo come processo che cerca la soluzione più semplice, quella immediatamente spendibile, il punto di migliore adattamento.

Per questa ragione registreremmo come un pericolo il continuismo nei programmi.

Per questo va cancellata la filosofia dei provvedimenti su scuola, università e ricerca e vanno abrogate le relative norme di legge o regolamentari.

Per questo sono necessarie nuove e contestuali norme che garantiscano un modello sociale futuro in cui il valore della conoscenza e del lavoro siano una esplicita scelta di riferimento.

2. L'autonomia delle scuole, delle università, della ricerca

L'autonomia delle istituzioni formative e della ricerca³, nel quadro dell'affermazione di un sistema nazionale di istruzione e ricerca, è una sorta di spartiacque fra la pretesa di leggi totalizzanti e centralistiche, e i ricorrenti tentativi di ridurre le istituzioni formative e di ricerca ad organizzazioni che vendono un servizio sul mercato. Consideriamo l'autonomia la via di uscita per sfuggire a questa dicotomia, il momento di sintesi tra la libertà di insegnamento e ricerca e la responsabilità nei confronti dell'intera società.

Il nostro obiettivo è formare al sapere critico, al contrario la tradizionale struttura centralistica è congeniale al consolidamento del sapere unico dominante. Intendiamo in tal senso recuperare il senso pieno dell'autonomia che ci consegna la Costituzione, fondato sui principi della laicità, del pluralismo e della democrazia.

Noi vogliamo tenere insieme le due dimensioni della libertà di ricerca e di insegnamento (art.33 Cost.) e della promozione, da parte della Repubblica, della cultura e delle scienze (art.9 Cost.). Gli obiettivi del sistema formativo nazionale e della ricerca sono determinati dalla legge e non modificabili; gli strumenti ed i percorsi attraverso i quali perseguire questo obiettivo devono essere determinati dalle istituzioni formative e di ricerca, interpretando autonomamente i bisogni sociali.

Il fallimento stesso dei ricorrenti tentativi di leggi di riforma globale del sistema attraverso l'imposizione di regole rigide, uguali per tutti, suggerisce la necessità di cambiare metodo, di arrivare a norme che si limitino a dettare le regole dell'autonomia e gli standard che si vogliono mantenere uniformi.

L'autonomia è lo strumento per superare il modello centralistico ministeriale, con un sistema a rete, basato sull'azione integrata di più soggetti (Enti Locali, Regioni, Comunità europea).

Occorre cooperazione tra i nodi della rete. Per realizzarsi, questo modello ha bisogno di un processo politico che:

- 1) risolva ogni confusione di competenze tra i poteri istituzionali;
- 2) promuova patti territoriali per lo sviluppo o altri strumenti convenzionali, attraverso nuovi modelli di partecipazione, come ad esempio le conferenze territoriali.

³ Su questo tema il Direttivo nazionale, nel convocare il I° Congresso nazionale, ha previsto un percorso congressuale rafforzato che, mediante una pluralità di occasioni organizzate e gestite ai diversi livelli, consenta di approfondirne tutti gli aspetti, di individuarne le ricadute sul versante dell'iniziativa sindacale e della contrattazione, di sviluppare una iniziativa sul territorio.

L'autonomia richiede più e non meno risorse, provenienti essenzialmente dalla fiscalità generale, contro il rischio di deresponsabilizzazione degli organi pubblici in ordine all'attribuzione di risorse al sistema.

Contro il rischio dell'autoreferenzialità e irresponsabilità, va disegnato un quadro normativo che stabilisca con chiarezza gli obiettivi e gli standard del sistema. Le decisioni operative devono essere assunte all'interno della sequenza programmazione-autonomia-valutazione. In tal senso occorre combinare la valorizzazione delle differenze e le esigenze di unità.

La programmazione – che spetta al potere politico ai vari livelli di governo (comunitario, nazionale, regionale) - deve coinvolgere, nella fase istruttoria, i sistemi autonomi di formazione e ricerca attraverso opportune forme di rappresentanza dei sistemi stessi. La valutazione deve essere svolta da soggetti terzi e su parametri condivisi, confrontati con gli organismi rappresentativi dei sistemi autonomi. L'autonomia non può risolversi in una autocrazia; al contrario l'attività di ricerca e di insegnamento possono essere efficaci solo se le relative decisioni sono prese con la partecipazione attiva nelle decisioni di tutti coloro che operano all'interno della stessa istituzione, ripensando alle attuali forme e sedi di rappresentanza e di partecipazione anche a livello di singola istituzione.

Noi vogliamo cancellare la legislazione che sta producendo lo sfascio delle istituzioni pubbliche di formazione e di ricerca: per questo occorrono provvedimenti legislativi leggeri, rinviando all'autonomia, regolata e con risorse adeguate, la gestione e la realizzazione dei principi legislativi.

3. Le risorse

Il rapporto delle risorse per la ricerca, per l'educazione e la formazione con il Prodotto Interno Lordo (PIL) deve crescere dall'attuale 5% circa ad oltre il 6%, come indicato dalla Commissione Internazionale sull'educazione per il 21° secolo.

Ciò significa porre concretamente l'obiettivo di un aumento di oltre 2 punti percentuali dell'attuale spesa rispetto al PIL.

Queste risorse devono essere finalizzate, fra l'altro:

- ad incrementare il numero degli asili nido;
- a generalizzare la scuola dell'infanzia statale sull'intero territorio nazionale, garantendo standard di qualità;
- a garantire la domanda di tempo pieno e tempo prolungato;
- a portare il 100% dei giovani al diploma di scuola superiore - in ciò aggiornando positivamente gli stessi obiettivi di Lisbona 2000;
- a triplicare il numero dei laureati e a migliorare la qualità della loro preparazione;
- ad estendere e finanziarie adeguatamente la ricerca di base, ma anche ad incentivare la domanda di ricerca da parte del sistema produttivo;
- ad un piano straordinario di assunzioni di giovani ricercatori;
- a sostenere un piano nazionale sul diritto allo studio scolastico ed universitario;
- a valorizzare adeguatamente il lavoro di docenti, ricercatori, ata e dirigenti;
- a battere l'analfabetismo;
- ad un piano per l'edilizia scolastica;
- a costruire un sistema di educazione permanente.

L'impiego delle risorse su tutti i punti sopra elencati dovrà essere finalizzato a riequilibrare il crescente divario Nord -Sud, rafforzando gli interventi a favore di un welfare più inclusivo.

Sono queste le condizioni finanziarie necessarie affinché l'accesso ed il successo scolastico formativo, la formazione per tutto l'arco della vita, e la libertà di ricerca siano diritti esigibili.

Esse, del resto, costituiscono l'investimento necessario per contrastare il declino sociale ed economico in cui il nostro Paese sta precipitando e per costruire un qualificato modello di sviluppo.

La storia dei nostri settori è caratterizzata da grandi promesse e da drammatiche smentite.

Su scuola, università, accademie e conservatori e ricerca occorre, invece, investire con decisione portando la relativa spesa ai primi posti in Europa.

Consideriamo questo l'investimento sul futuro, quindi una condizione per noi irrinunciabile.

4. L'inclusione e il diritto allo studio

Perché il sistema formativo nazionale sia veramente inclusivo occorrono:

- risorse finanziarie e professionali, certe, stabili e funzionali all'attuazione di un' offerta formativa effettivamente inclusiva;
- continuità dei sistemi formativi in orizzontale e in verticale, per abbattere i tassi di dispersione scolastica e incrementare i processi di mobilità sociale;
- tempi distesi per i processi di apprendimento e individualizzazione dell'azione didattica;

- idonee attività di orientamento, a supporto di scelte consapevoli e reversibili;
- un sistema unitario di educazione permanente degli adulti;
- l'obbligo scolastico fino a diciotto anni.

A livello territoriale occorrono:

- una attenta programmazione che assicuri una capillare presenza delle istituzioni formative, evitando inutili sprechi;
- un forte coordinamento fra gli interventi di competenza delle istituzioni formative e delle regioni e degli enti locali, per una reale integrazione dei soggetti più deboli, a partire dai disabili;
- la messa in rete di servizi e di opportunità culturali esistenti sul territorio, nelle scuole e nelle università (biblioteche, musei, siti archeologici, mostre...) per una reale e diffusa fruizione da parte dei soggetti in formazione;
- apertura delle scuole e delle università alla città;
- spazi e attrezzature che migliorino la vivibilità delle scuole e delle università.

Proponiamo un piano nazionale per il diritto allo studio che, nel rispetto delle competenze regionali ed in una logica di riequilibrio territoriale, riconosca ad ogni individuo, in relazione al reddito e proporzionalmente alla durata degli studi, un contributo economico e in servizi tale da testimoniare l'investimento che il Paese mette in campo.

Occorre che, all'interno del piano, si realizzi uno stretto coordinamento ed una piena collaborazione tra tutte le istituzioni che hanno competenza in materia.

Proponiamo la costituzione, anche in via contrattuale, di una "banca del tempo educativo", che consenta, attraverso un diverso rapporto tra tempo di lavoro e tempo di formazione, l'esercizio del diritto alla formazione lungo tutto l'arco della vita e la realizzazione di un'efficace "manutenzione" e promozione delle professionalità.

Una politica per il diritto allo studio deve anche porsi l'obiettivo di recuperare le persone escluse dai percorsi scolastici ed universitari, a partire da quel 35% di giovani che non possiede un diploma e da quel misero 4,6% della popolazione adulta che partecipa a qualche attività di formazione.

In particolare un'attenta politica nazionale per il diritto allo studio è indispensabile per rimuovere il gap formativo tra Nord e Sud, evidenziato dai dati della ricerca PISA (Programme for International Student Assessment) dell'OCSE.

5. L'obbligo scolastico

Proponiamo l'innalzamento dell'obbligo di istruzione fino a 18 anni di età per elevare il livello culturale del nostro Paese e per evitare il rapido scivolamento nelle posizioni marginali dello sviluppo.

E' questa una scelta di civiltà in una società dove la complessità e la velocità dei cambiamenti culturali, sociali, e del lavoro richiedono, per essere cittadino consapevole, saperi e competenze più sofisticati e consolidati, quindi una più lunga e ricca formazione di base. Così chiede anche l'Europa, a partire dall'obiettivo posto dalla Conferenza di Lisbona nel 2000, di garantire l'acquisizione del diploma ad almeno l'85% dei giovani in età, entro il 2010.

L'obbligo scolastico, così come delineato dalla Costituzione, sostiene la libertà dell'individuo, contrastando l'effetto negativo dei condizionamenti socio-culturali di partenza nell'esercizio del diritto all'istruzione. Nella società della conoscenza l'uguaglianza delle opportunità passa attraverso l'acquisizione di un'autonoma capacità di fruizione delle conoscenze, senza la quale non può effettivamente attuarsi la formazione lungo tutto l'arco della vita.

Per questo va ripristinato l'istituto costituzionale dell'obbligo di istruzione, come responsabilità degli adulti nei confronti dei giovani, elemento cardine di un sistema scolastico inclusivo, in sostituzione del più debole diritto dovere.

Per raggiungere e garantire in tempi certi l'obiettivo dell'obbligo di istruzione fino ai 18 anni, proponiamo che esso sia immediatamente elevato a 16 anni, e a 18 anni entro la fine della legislatura.

Per questo occorrono interventi coordinati e gradualmente su istruzione, lavoro e formazione professionale:

- al posto delle leggi approvate da questo Governo, proponiamo una legislazione snella che, radicale nelle finalità e negli obiettivi, indichi le risorse, i tempi e le procedure;
- un forte investimento nella valorizzazione e nella formazione dei docenti, per sviluppare una nuova cultura professionale, fondata sul lavoro cooperativo e la centralità dell'apprendimento;
- sostegno all'autonomia scolastica e alla ricerca didattica per realizzare condizioni e percorsi finalizzati a garantire a tutti il successo scolastico;
- un piano nazionale per il diritto allo studio, che potenzi e renda effettivamente praticabile l'obbligo a 18 anni per tutti;
- l'età minima di accesso al lavoro va portata subito a 16 anni, e si deve riformare

- l'apprendistato, secondo le linee indicate dalla proposta della CGIL sul mercato del lavoro;
- legge quadro per costruire il sistema nazionale di formazione professionale che, nel pieno rispetto delle competenze regionali, ne definisca ruolo, identità, finalizzazione: formazione post obbligatoria al lavoro, sul lavoro, gestione degli snodi.

La cultura del lavoro deve entrare a pieno titolo nel percorso formativo di tutti i giovani per completarlo, anche attraverso l'integrazione, in particolare nel triennio finale, con la formazione professionale, nella chiarezza dell'identità, del ruolo e delle finalità dei diversi sistemi, scolastico e di formazione professionale, definiti dalle rispettive legislazioni.

Occorre realizzare gradualmente un modello di scuola secondaria superiore, di competenza statale fondato essenzialmente su un biennio unitario ed un triennio, articolato in indirizzi, in cui la differenza sia data dai diversi approcci culturali (umanistico, scientifico, tecnologico....) di pari valore formativo, una struttura oraria unitaria, con opzionalità via via maggiori nel corso del triennio; un definitivo abbandono della scissione fra sapere e saper fare.

6. L'educazione degli adulti e l'apprendimento per la vita

Bisogna azzerare l'analfabetismo di ritorno nel nostro Paese ed elevare i livelli di istruzione della popolazione realizzando la formazione per tutto l'arco della vita come elemento di valorizzazione della persona, consolidamento dei diritti di cittadinanza, offerta di maggiori opportunità e non solo come mero strumento di sanzione della precarietà.

Per questo occorrono:

- norme quadro che sanciscano il diritto di ciascuno alla formazione per tutto l'arco della vita, definendo le competenze dello stato, delle regioni, delle province e dei comuni, in una logica di sussidiarietà;
- risorse sia per il potenziamento delle strutture che per incentivi alle persone, sotto forma di detrazioni fiscali (anche rivolte alle imprese), o di banca del tempo educativo, o di tempo da computare all'interno dell'orario di lavoro;
- rafforzamento del ruolo e delle competenze dei Servizi per l'impiego anche sul fronte formativo, per garantire il diritto di ciascuno a conoscere ed essere orientato verso le diverse opportunità formative, attraverso la messa in rete con i Centri Territoriali Permanenti (CTP) e con altre strutture pubbliche e del privato sociale presenti nel territorio;
- strumenti normativi e/o amministrativi e risorse adeguate che da un lato rafforzino il ruolo e la specificità dei CTP, dall'altro aprano sempre di più le sedi formative a tutte le forme di educazione degli adulti e di formazione continua (scuole, università, centri di formazione professionale, punti di attività dell'associazionismo ecc.);
- forme di riconoscimento dei percorsi formativi e delle competenze acquisite anche attraverso esperienze non formali e informali, tramite un sistema di crediti che motivi le persone verso la formazione e favorisca le sinergie tra la scuola e le altre agenzie formative presenti nel territorio, all'interno di meccanismi rigorosi di accreditamento che superino i gravi limiti delle attuali normative;
- nuovi percorsi professionali per gli operatori dell'educazione degli adulti (docenti, tutor, animatori territoriali ecc.) e processi di riconversione per altre figure professionali che vi volessero accedere, in direzione di figure che devono essere dotate di competenze sempre più specifiche;
- piattaforme territoriali sull'educazione degli adulti, finalizzate a governare unitariamente l'insieme delle risorse (Fondo Sociale Europeo, Leggi 236/93, Fondi interprofessionali), per individuare le priorità ed evitare interventi ridondanti;
- piattaforme contrattuali, che colleghino percorsi formativi certificati allo sviluppo dell'inquadramento e al salario, e che garantiscano il diritto alla formazione anche attraverso il rilancio dell'istituto delle 150 ore;
- ammortizzatori sociali, soprattutto per i giovani e i lavoratori più anziani, finalizzati a sostenere percorsi formativi per l'inserimento al lavoro e in tutte le fasi di interruzione del lavoro, dovute a licenziamenti, cassa integrazione o altro.

7. La ricerca e gli Enti pubblici di ricerca

Gli Enti di ricerca devono essere posti nelle condizioni di operare in autonomia, responsabilizzandone la gestione ed ampliando fortemente, al loro interno, il numero di ricercatori giovani e le loro possibilità di qualificato lavoro scientifico.

Gli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) sono stati sottoposti negli ultimi anni ad un violento attacco che ha prodotto una loro paralisi crescente. E' necessario intervenire con urgenza per invertire il degrado in atto, l'impoverimento scientifico del nostro Paese e una crescente fuga di cervelli che, per le condizioni della ricerca nel nostro Paese, non tornano più.

Proponiamo un consistente rifinanziamento sia dei bilanci ordinari degli Enti, sia di quei canali che sostengono direttamente la ricerca di base, il cui sviluppo è stato fortemente compromesso e che va altrettanto fortemente rilanciato.

Deve essere garantita la continuità nel tempo dell'investimento, perché nessun programma o progetto di una qualche serietà può essere predisposto su base annuale.

Complessivamente la spesa pubblica per la ricerca deve essere portata al 3%. Per realizzare questo risultato occorre certamente un incremento dei finanziamenti a carico del bilancio dello Stato, ma occorre anche intervenire per favorire i finanziamenti provenienti dagli altri livelli di governo: quello comunitario e quello regionale. Ma occorrono anche interventi per incentivare la spesa di ricerca delle imprese che, in Italia, è abnormemente bassa, utilizzando gli strumenti esistenti, dai distretti industriali agli incubatori di imprese, dai parchi scientifici e tecnologici agli strumenti di programmazione negoziata.

Far svolgere il lavoro tecnico ed il lavoro di ricerca utilizzando il precariato è cosa sbagliata: in questo modo né si fa buona ricerca, né si formano buoni ricercatori; di conseguenza, è necessario investire sul reclutamento di giovani ricercatori e tecnici, incrementando da subito di almeno 20.000 unità (tra EPR e Università) l'attuale dotazione, fra le più basse d'Europa, come misura tampone nel medio periodo per fronteggiare i pensionamenti attesi e prevedendo una ripresa stabile e programmata del reclutamento a regime. La pratica indegna dei commissariamenti a raffica rende evidente quanto poco importi l'opinione dei ricercatori sui progetti e programmi di ricerca e sull'assetto dei loro stessi Enti. La partecipazione del personale alle scelte non è un optional al quale si possa rinunciare senza danneggiare la qualità stessa della produzione scientifica degli Enti.

A livello di sistema nazionale bisogna dare vita all'Assemblea della Scienza e della Tecnologia, formalmente soppressa dal ministro Moratti, il cui scopo è quello di fornire al Governo ed al Parlamento uno strumento per interloquire con l'intera comunità scientifica del Paese.

E' necessario introdurre un efficiente sistema di valutazione e definire uno "Statuto della ricerca" che indichi e delimiti, anche e soprattutto a livello dell'attività individuale, le condizioni dell'autonomia di ricerca, dell'attività di programmazione e della partecipazione dei ricercatori ad essa nelle singole realtà e dell'attività di valutazione.

Infine, serve un impegno del nostro Paese per costruire un programma di rilancio della ricerca a livello europeo, di definizione di un vero e proprio spazio europeo della ricerca. Per fare ciò occorre definire contemporaneamente una base materiale per costruire un Programma di rilancio; essa può consistere nello scorporo delle spese per ricerca, sviluppo e infrastrutture dal rapporto con il Patto di stabilità. Questa decisione può partire dalle scelte che generano il cofinanziamento delle politiche europee e da quelle che conducono a decisioni comuni.

8. Per una università di massa e di qualità

Al centro della nostra iniziativa politica sta la costruzione di un'Università che sia, insieme, di massa e di qualità. Il perseguimento di entrambi questi obiettivi è indispensabile sia per garantire il diritto ad un'istruzione superiore e ad una cittadinanza consapevole, sia per costruire realmente un modello di sviluppo fondato sulla diffusione di massa di saperi critici; è pertanto prioritario partire dall'abrogazione del DDL Moratti " stato giuridico della docenza universitaria", approvato il 25/10/2005, e di tutti i provvedimenti ad esso collegati.

Uno dei ritardi più gravi sul fronte del sapere che il nostro Paese registra è costituito dall'insufficiente numero dei laureati, non paragonabile agli altri Paesi dell'Unione, essenzialmente per l'alto numero degli abbandoni. A questo problema ha inteso in primo luogo rispondere la riforma del 3+2, che, a tre anni dall'avvio, registra una consistente crescita del numero dei laureati, oltre il 20% in più, con una importante rispondenza all'obiettivo quantitativo. Crediamo che ciò non basti, e che la modulazione dell'offerta formativa debba nei prossimi anni condurre a triplicare il numero dei giovani con laurea.

E' parimenti necessario avviare un'attenta riflessione qualitativa sull'esperienza della riforma didattica; l'esperienza del 3+2 ha visto luci ed ombre. ma spesso la frammentazione dell'offerta didattica ha portato a risultati discutibili. Per la laurea triennale, occorre ripartire dalla necessità di costruire mix di saperi generali e specialistici che possano essere ragionevolmente contenuti nei tre anni, riservando alla successiva laurea specialistica non un successivo approfondimento degli stessi saperi, ma il loro completamento con conoscenze e discipline diverse.

Per realizzare un simile ambizioso obiettivo, servono più risorse per l'università sia in termini finanziari, sia nel numero dei docenti di ruolo: nei prossimi anni circa il 40% degli attuali professori e ricercatori lasceranno il servizio e ciò implica che solo per garantire il necessario ricambio sia necessario prevedere da subito il reclutamento di almeno 20.000 giovani ricercatori (tra Università e EPR).

L'università non può rinunciare all'attività di ricerca: essa serve sia a garantire il livello qualitativo dell'offerta formativa, sia a fornire il necessario contributo di conoscenza allo sviluppo economico e sociale del paese. L'attività a tempo pieno nelle università dei docenti deve essere caratteristica primaria del rapporto di lavoro ed a questa caratteristica devono essere funzionali sia il reclutamento dei docenti, sia il loro stato giuridico. L'università deve fare più ricerca, sia tramite una maggiore partecipazione dell'università italiana alla programmazione comunitaria, sia attraverso una maggiore e più coordinata attività di ricerca e trasferimento tecnologico rivolta al territorio in cui essa opera.

I giovani ricercatori devono essere assunti a tempo indeterminato, dopo una breve fase di formazione che inizi con il dottorato di ricerca, riconducendo tutte le attuali forme di precariato ad una unica forma contrattuale a tempo determinato, le cui dimensioni quantitative siano correlate alle previsioni di reclutamento da parte del sistema universitario nazionale.

La valutazione dell'attività didattica e di ricerca deve diventare strumento quotidiano della vita degli atenei: il più grande ostacolo al perseguimento di questo obiettivo sta nella perversa commistione tra reclutamento e valutazione. Non basta quindi il riconoscimento, pur necessario e giusto, dei ricercatori come terza fascia ordinaria della docenza universitaria, ma è urgente e necessario prevedere l'articolazione della carriera docente in un ruolo unico, con più livelli: il passaggio da un livello all'altro deve conseguire a severe valutazioni dell'attività scientifica, didattica e di servizio effettivamente svolta. Queste caratteristiche del rapporto di lavoro docente non possono essere adeguatamente garantite dalla legge, ma devono essere ricondotte alla contrattazione, riservando alla legge la definizione dei diritti e doveri direttamente connessi all'attività di docenza e di ricerca.

9. Il lavoro

I lavori della conoscenza sono caratterizzati da un tratto identitario molto forte che è rappresentato dalla loro natura sociale: realizzare diritti di cittadinanza ed espandere la diffusione dei saperi e delle competenze nell'interesse generale del paese.

Nelle istituzioni formative e di ricerca pubbliche la libertà di ricerca e di insegnamento e l'autonomia professionale sono tratti fondanti, insieme alla laicità ed al pluralismo, per garantire i quali devono essere assicurate trasparenza e imparzialità nel reclutamento del personale.

Condizioni che si realizzano solo attraverso la previsione costituzionale del pubblico concorso.

La dimensione cooperativa e collegiale è elemento caratteristico di tutti i lavori della conoscenza, la cui autonomia culturale e professionale contrasta con ogni forma di gerarchizzazione.

Ne consegue che il governo delle istituzioni formative e della ricerca deve realizzarsi attraverso la partecipazione democratica alle decisioni da parte di tutti coloro che operano al loro interno. Essa è condizione per garantire l'efficacia e la qualità dei sistemi.

Ma la dimensione qualitativa e professionale dei lavori della conoscenza è strettamente correlata anche alla stabilità del lavoro.

E', quindi, necessario rompere la spirale della precarizzazione selvaggia dei rapporti di lavoro che si è abbattuta sui nostri settori: il rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve diventare la forma ordinaria di assunzione e di prestazione. In particolare, nei settori privati dei lavori della conoscenza dove lo smantellamento del lavoro subordinato e delle tutele produce il ricorso sempre più massiccio al lavoro precario e non regolato.

La Costituzione garantisce la libertà di insegnamento e di ricerca e i diritti fondamentali del lavoro; il rapporto di lavoro, invece, deve rimanere (per i docenti delle scuole e per i ricercatori degli EPR) o diventare (per i docenti universitari) disciplinato dalla contrattazione.

La contrattualizzazione dei rapporti di lavoro, infatti, garantisce a tutti i livelli bilateralità, trasparenza, controllo democratico, contro la regolazione per legge, unilaterale, discrezionale e fondata sulla delega politica, che si vorrebbe realizzare nella scuola con la proposta di legge sullo stato giuridico della docenza.

Occorre un'inversione di tendenza nelle politiche del personale. La centralità del ruolo dei sistemi formativi e di ricerca richiede il riconoscimento sociale e la valorizzazione delle professionalità dei lavoratori della conoscenza.

Occorre, quindi, garantire innanzitutto il rispetto dei diritti contrattuali, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, il diritto ad una formazione iniziale di alto profilo specialistico e alla formazione permanente, qualificata e riconosciuta, l'innalzamento dei livelli retributivi, la valorizzazione delle professionalità.

5. LE POLITICHE CONTRATTUALI

Il lavoro che cambia

I cambiamenti in corso nei lavori della conoscenza sono epocali.

Se da un lato si moltiplicano e si delocalizzano, accanto a quelli tradizionali, i luoghi di produzione e di controllo del sapere e si creano nuovi lavori, dall'altro si assiste ad una fase di precarizzazione e di privatizzazione, con conseguente perdita d'identità e di coesione nel lavoro intellettuale.

Sui lavori della conoscenza si scarica una molteplicità di fini e di aspettative che richiedono di ridisegnarne scopi ed obiettivi, collettivi e pubblici, e di ricomporre il mercato del lavoro, non solo per evitare il rischio di una frattura insanabile tra garantiti e non, ma anche per creare identità e finalità condivise.

A queste trasformazioni dobbiamo saper rispondere con proposte ed ipotesi contrattuali fortemente originali ed innovative, anche confrontandoci con i sindacati europei di settore.

Tali ipotesi devono tenere conto delle modalità con cui il lavoro nei nostri settori si è evoluto, anche in riferimento al personale tecnico, amministrativo e di supporto, che non si limita più ad un lavoro meramente esecutivo, ma assume crescenti responsabilità interne ed esterne. Questa parte di personale è investita dalla esternalizzazione dei servizi, da preoccupanti percentuali di precarizzazione che sostituiscono lavoro stabile, dall'aumento dei carichi di lavoro a fronte della riduzione degli organici, dalla mancanza di attività formative che si rendono sempre più necessarie.

Le esperienze a confronto

La FLC assorbe al proprio interno esperienze contrattuali che presentano storie e sviluppi spesso anche molto diversi.

Per potenziare al meglio la nostra capacità di contrattazione sarà necessario, nei prossimi mesi, sviluppare una attenta analisi e mettere a confronto le diverse esperienze.

Ciò vale sia per i contratti nazionali sia per la contrattazione integrativa.

Nei settori della conoscenza, la contrattazione integrativa presenta caratteristiche diverse a seconda dei comparti. In alcuni, come nella scuola statale, assume principalmente una funzione distributiva di risorse definite dai CCNL; in altri, come l'università, i policlinici e la ricerca, assolve anche il compito di rivendicare risorse aggiuntive, di intervenire sull'ordinamento professionale e le carriere, di realizzare elementi di omogeneizzazione dei trattamenti.

Una riflessione su questi temi può servire a valorizzare le esperienze più avanzate e a costruire una identità condivisa della nostra organizzazione in grado di contribuire positivamente al dibattito aperto in Confederazione.

Riunificare la rappresentanza

Il primo obiettivo, a fronte della forte frantumazione in corso, è quello di riunificare la rappresentanza.

Infatti, sul versante contrattuale siamo in presenza, da un lato, di contratti sia pubblici sia privati e, dall'altro, di una titolarità negoziale affidata, in diversi casi, a più categorie dentro la stessa CGIL, mentre permangono settori ancora privi di una titolarità sindacale nella contrattazione.

La FLC si pone l'obiettivo, affermato dalla CGIL con la costituzione della nostra Federazione, di riunificare la rappresentanza e la titolarità contrattuale di tutti i lavoratori che si occupano della conoscenza. Ciò non potrà che comportare un ripensamento dei diversi modelli contrattuali oggi presenti, ponendo l'esigenza che si costruisca "la filiera della conoscenza".

La FLC intende, infatti, rappresentare sia i lavoratori che nei diversi settori svolgono attività che hanno direttamente finalità formative e di ricerca sia i lavoratori che svolgono lavori che hanno un rapporto funzionale e di supporto a tali attività. Respingiamo i tentativi del Governo di separare le diverse categorie di personale attraverso distinti contratti di lavoro, e confermiamo la nostra ferma volontà di mantenere contratti unici nei vari settori, che, valorizzando le specifiche diverse professionalità, consolidino l'idea di istituzioni nelle quali docenti, ricercatori, tecnici, amministrativi e personale di supporto cooperano per un unico fine istituzionale.

Il quadro di riferimento per la contrattazione

L'adozione di politiche economiche e normative comuni, con la creazione di una vasta area di libero scambio a moneta unica e il ruolo dell'Europa sulla programmazione della ricerca, costituiscono elementi di forte novità del quadro di riferimento nel quale si svolge l'azione contrattuale del sindacato.

Per quanto riguarda il quadro nazionale, siamo in presenza di modifiche rispetto al modello contrattuale tradizionale, basato sul lavoro a tempo indeterminato, e sullo stesso luogo di lavoro si applicano diverse tipologie di "non assunzione" che variano dal tradizionale tempo determinato agli appalti, fino alle svariate collaborazioni con contratti a progetto i cui effetti non solo rischiano di depotenziare e destrutturate il contratto collettivo nazionale, ma anche di frantumare la stessa rappresentanza del lavoro.

Potenziare la contrattazione

La FLC ribadisce la scelta della piena contrattualizzazione di tutti i lavoratori che si occupano della conoscenza.

Ribadiamo la nostra richiesta di abrogazione della Legge 30 e la sua sostituzione con norme più avanzate sul versante dei diritti e delle tutele.

Al centro di tale scelta c'è il lavoro a tempo indeterminato e la definizione di modelli contrattuali capaci di rappresentare, dentro ad un orizzonte certo di diritti e di doveri, anche le prestazioni lavorative specifiche non riconducibili al tradizionale lavoro subordinato. La contrattazione deve comprendere pienamente le nuove tipologie di lavoro, le collaborazioni e il lavoro precario, in coerenza con l'obiettivo di regolamentarne l'utilizzo e di ridurre la precarizzazione.

Vanno altresì costruiti nuovi livelli negoziali in ambito europeo per quei settori, come alcuni segmenti della ricerca, che vivono dentro relazioni ed in un contesto europeo di mercato del lavoro.

Contro le incursioni legislative

La FLC ritiene inoltre che, di fronte a tentativi di limitazione e ad incursioni legislative cui oggi è sottoposta, la piena contrattualizzazione rappresenti una scelta democratica, trasparente, e una risorsa fondamentale sul versante dell'autonomia professionale.

Per queste ragioni siamo indisponibili ad ogni sua limitazione: anzi ne rivendichiamo l'estensione.

E' in questo quadro che ribadiamo l'obiettivo della contrattualizzazione dei docenti universitari, all'interno di un contesto di norme legislative che costituiscano il riferimento per i diritti ed i doveri direttamente connessi alle attività di docenza e ricerca, per il sistema di *governance* e gli obiettivi della valutazione. Questo della contrattualizzazione della docenza universitaria è un tema di forte rilievo del quale intendiamo farci carico con una specifica iniziativa di discussione, proposta e di avvio di una fase di confronto con le altre organizzazioni confederali.

Difesa e potenziamento dell'attuale modello contrattuale

Negli ultimi anni si è sviluppato un attacco all'attuale modello contrattuale, con l'obiettivo di ridimensionare, svuotare e depotenziare il ruolo del Contratto nazionale, e conseguentemente del sindacato, attraverso:

- interventi legislativi (prevalentemente contenuti nelle Leggi Finanziarie) che incidono su orario, professionalità, salario e che hanno scaricato compiti impropri sulla contrattazione integrativa;
- la precarizzazione del rapporto di lavoro e l'esternalizzazione dei servizi.

Inoltre, il quadro contrattuale dei settori che rappresentiamo risente di una situazione influenzata da:

- processi di riforma avviati negli anni '90 e non compiutamente realizzati, per la mancata attuazione degli obiettivi di riorganizzazione delle istituzioni;
- l'impatto di un progetto neo-conservatore su tale processo di innovazione incompiuto;
- una concreta pratica contrattuale condizionata da un quadro diverso da quello in cui era stata progettata.

Tutti motivi che sollecitano, assieme alla difesa intransigente della contrattazione, l'aggiornamento della nostra elaborazione e delle nostre proposte anche per ricondurre a logica unitaria le diverse esperienze che convivono nella FLC.

Il sistema della contrattazione

La FLC ribadisce la centralità del CCNL, che rappresenta uno strumento di difesa insostituibile, soprattutto per i settori più deboli, e realizza un sistema di diritti e di tutele solidale tra tutti i lavoratori, e riconferma l'esigenza di mantenere l'attuale modello contrattuale articolato sui due livelli.

In alcuni settori privati il diritto al contratto nazionale, la sua regolare definizione, è ancora lontano dalla piena esigibilità mentre nei settori pubblici vanno rimossi i limiti emersi in questi anni, ad esempio: la completa e rapida esigibilità dei contratti sottoscritti (siamo in presenza di comparti con rinnovi contrattuali bloccati da anni); i tempi di emanazione degli Atti d'indirizzo, il funzionamento dell'Aran, la certezza delle risorse, i tempi di accredito delle risorse nei bilanci delle scuole.

Una nuova ripartizione contrattuale per i lavoratori della conoscenza

L'attuale assetto contrattuale dei lavoratori che operano nel vasto settore della conoscenza presenta diverse criticità, a fronte dei cambiamenti in atto sul versante del lavoro, della comparsa di nuove professioni, del maggiore intreccio fra comparti contrattuali prima rigidamente separati.

E' necessario aprire una riflessione durante il percorso congressuale che affronti i seguenti punti per offrirli alla discussione con la nostra Confederazione:

1) la possibilità di ridisegnare gli attuali comparti contrattuali considerando la conoscenza, ed i lavori ad essa direttamente o indirettamente connessi, come un nuovo criterio ordinatore;

- 2) la possibilità di definire “filieri contrattuali” per analoghe tipologie di lavoro ed attività svolte, che mettano in collegamento lavori simili collocati sia nel settore pubblico sia in quello privato rispettandone le specificità;
- 3) la possibilità di applicare un unico contratto nei luoghi di lavoro anche in presenza di diversi datori di lavoro, attribuendo al contratto che si applica la definizione delle condizioni minime inderogabili e la disciplina di tutte le prestazioni di coloro che operano nello stesso settore.

Il ruolo del CCNL

La FLC ritiene che il CCNL, oltre al ruolo fondamentale già evidenziato in precedenza, debba servire, in primo luogo, al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- ricondurre al suo interno la contrattazione per tutte le diverse tipologie relative ai rapporti di lavoro e definire le condizioni di riferimento per tutti i lavoratori che operano presso una sede indipendentemente dalla loro collocazione contrattuale o organizzativa;
- ridefinire ed armonizzare, in coerenza con gli obiettivi precedentemente indicati, i diversi contratti su punti importanti quali i profili professionali e l'organizzazione del lavoro;
- migliorare, a partire dai punti più alti finora raggiunti, il sistema delle tutele e dei diritti previsti dai contratti dei nostri settori;
- conseguire un effettivo incremento delle retribuzioni che vada oltre la pura difesa del potere d'acquisto, nonché la stabilizzazione di quote di salario erogate in forma fissa e continuativa, trasferendole nel trattamento fondamentale, anche al fine di sviluppare ed aumentare il grado di copertura della previdenza.

Inoltre, la riaffermazione ed il consolidamento del carattere unitario del lavoro e di tutte le figure professionali che operano nei nostri settori, respingendo gerarchizzazione, esternalizzazione, riduzione dei diritti, rappresentano una finalità fondamentale per il livello contrattuale nazionale oltre che un obiettivo fondante della politica della FLC.

La contrattazione integrativa

La FLC considera fondamentale la contrattazione sul luogo di lavoro ed il ruolo della RSU.

A tal fine rivendichiamo l'estensione delle regole sulla rappresentatività a tutti i settori che noi rappresentiamo, l'introduzione della contrattazione là dove non esiste ed il suo rafforzamento nelle situazioni in cui è ancora debole.

Tutto ciò, a partire da una riflessione sulle esperienze fatte e i risultati raggiunti, con particolare riferimento al rapporto tra contrattazione e qualità del servizio, e dalla necessaria armonizzazione con quanto definito nei contratti nazionali.

Più complessivamente riteniamo che il secondo livello di contrattazione debba misurarsi con il tema dell'efficienza delle istituzioni formative e di ricerca, con l'innovazione e la qualità dell'offerta, assumendo come nucleo centrale della politica rivendicativa l'organizzazione del lavoro in rapporto con salario e flessibilità e con la formazione/rimotivazione dei lavoratori.

Con lo sviluppo della contrattualizzazione e la nascita delle RSU, la scelta dei sindacati costituenti la FLC è stata quella di spostare il maggior numero possibile di materie dalla contrattazione decentrata nazionale alla contrattazione integrativa di luogo di lavoro.

Hanno pesato nel completamento di questo processo i limiti nei rapporti unitari che hanno condizionato, in alcuni casi, il pieno sviluppo della contrattazione integrativa e, per alcuni comparti, del ruolo delle RSU.

Per determinate materie e per alcuni comparti, si è definito un ambito di contrattazione regionale, la cui responsabilità ricade sul corrispondente livello del nostro sindacato.

In particolare, a questo livello è demandata una titolarità contrattuale relativa alla formazione professionale, alla scuola non statale e alla dirigenza scolastica.

In questo ambito, nel caso dell'educazione degli adulti, occorre riflettere sul potenziamento del livello contrattuale integrativo, in aggiunta a quello nazionale del CCNL.

Politiche regionali e territoriali e ruolo del sindacato

FLC considera il territorio, i luoghi del territorio e la loro identità, un terreno privilegiato della propria iniziativa: la valenza che esso assume nei processi formativi e le risposte che li vengono fornite possono incidere sullo stesso successo dei complessi processi di apprendimento.

Esso è infatti il luogo del confronto tra soggetti diversi per ruolo ed identità in cui si può ampliare la democrazia e la coesione sociale, rendere consapevoli tutti delle responsabilità di ognuno, per le proprie competenze, nei processi di crescita e sviluppo.

Il territorio assume quindi, alla luce delle nuove competenze regionali introdotte con il Titolo V della Costituzione, un grande valore per la formazione, per l'innalzamento dei livelli culturali di tutta la popolazione, per promuovere cittadini sempre più responsabili.

Il luogo in cui operano scuole, università, centri di ricerca e di formazione professionale è caratterizzato dall'iniziativa di diversi enti locali, di varie componenti economiche e sociali, di tradizioni culturali, e definisce un sistema unico dove tutti, col confronto reciproco, possono contribuire al successo, formativo e occupazionale, dei giovani.

Sviluppo produttivo, ricerca, formazione professionale, educazione degli adulti, diritto allo studio, insediamenti universitari, sanità universitaria, politiche educative rivolte agli stranieri, piani di zona territoriali: sono tanti gli ambiti d'intervento delle politiche regionali e locali.

Non esistono per noi temi o problemi che siano dominio esclusivo dei partiti e delle istituzioni da cui escludere la voce e le richieste o le proposte che i lavoratori, i cittadini, le associazioni possono portare; lo sviluppo ha bisogno di cultura, di partecipazione, di coesione sociale, ed FLC intende contribuire alla qualità della cittadinanza territoriale mettendo in gioco la specifica responsabilità sociale e professionale dei lavoratori, i progetti formativi e culturali che essi declinano nei luoghi di lavoro in cui operano, nel rispetto delle proprie funzioni istituzionali.

6. LE POLITICHE ORGANIZZATIVE

Ripensare la nostra organizzazione

Il sindacato che incontra la scuola, l'università dell'autonomia e la ricerca europea non può essere la stessa struttura che parlava al centralismo ministeriale. In presenza di cambiamenti molto radicali della nostra rappresentanza e della natura del nuovo sindacato, riteniamo indispensabile ripensare la nostra struttura e di conseguenza i modelli organizzativi, per corrispondere ad un mandato politico qualitativamente diverso dal passato e ottimizzare il funzionamento di tutte le nostre articolazioni rappresentative.

Lo Statuto che poniamo alla discussione e all'attenzione del percorso congressuale traduce in scelte costitutive le riflessioni politiche maturate sui temi dell'organizzazione della Federazione.

I nuovi temi della rappresentanza

Una riflessione non tradizionale sui modelli della rappresentanza incrocia alcuni grandi temi:

- il profondo mutamento delle caratteristiche, e talvolta delle stesse ragioni fondative, delle organizzazioni di rappresentanza di massa (sindacati e partiti) così come del loro ruolo nella società. Da ciò deriva la necessità di fare i conti con una domanda che è collettiva ma al tempo stesso anche fortemente individualizzata, ed individuare strumenti nuovi per corrispondere a costumi, domande e culture in rapida trasformazione;
- l'aumento di forme di rappresentanza dal basso (associazioni, forum, movimenti di opinione) spesso formate da giovani che esprimono la presenza della società civile nella politica e che pongono un problema inedito alle organizzazioni storiche, a partire dalla necessità di costruire e consolidare un rapporto ed un confronto con questi luoghi di discussione e di iniziativa. Contemporaneamente, su un altro fronte, si sviluppa la tendenza a creare luoghi di rappresentanza di scopo, con il rischio esplicito, in assenza di forti collanti ideali, che si alimenti una frammentazione corporativa;
- la necessità di esplorare le contraddizioni che si presentano alla nostra organizzazione sia sul versante del rapporto generazionale (oggi siamo in presenza di un'organizzazione mediamente di over 40), sia sul versante della presenza crescente dei lavoratori precari.

Un'organizzazione radicata ed articolata

Affrontare compiutamente questi temi significa optare per un modello organizzativo flessibile ed articolato, in grado di offrire anche una capacità di risposta rapida e dedicata ai problemi specifici che di volta in volta emergono.

Per questa ragione, accanto alle strutture permanenti e statutariamente tradizionali, FLC decide con la proposta di Statuto di dotarsi di strumenti organizzativi di scopo, garantiti nel loro funzionamento da una visione confederale, capaci di realizzare la saldatura tra l'organizzazione e i bisogni emergenti, e, nel contempo, intende mettere in campo luoghi e sedi di confronto che le consentano di relazionarsi al meglio con una domanda politica sempre più complessa ed impegnativa.

I temi da approfondire in modo particolare nella discussione congressuale, e che dovranno accompagnare ed arricchire la discussione sull'ipotesi di Statuto, sono relativi alla rappresentanza nei luoghi di lavoro, delle professioni e del precariato.

a) La rappresentanza nei luoghi di lavoro

Il ruolo delle RSU

La FLC conferma la scelta di affidare alle RSU la titolarità contrattuale in tutti luoghi di lavoro dei comparti che rappresenta, pubblici e privati, e per tutte le figure professionali, dagli ATA, ai docenti, ai dirigenti scolastici, ai ricercatori.

Di conseguenza, si propone di estenderne, attraverso una forte iniziativa politica, la presenza in quei comparti o professioni che ne sono privi e di ampliarne la rappresentanza, allargandola a lavoratori oggi esclusi (come il personale dell'università e della ricerca a tempo determinato) rafforzando nel contempo ambiti e poteri della contrattazione.

Questa scelta è finalizzata anche a contrastare il tentativo, evidente nella scuola con la proposta parlamentare di uno stato giuridico e nella ricerca con iniziative rivolte ai ricercatori, di sottrarre alla contrattazione spazio e prerogative.

Sostenere le RSU

Investire sulle RSU e valorizzarne il ruolo significa identificare nella rappresentanza elettiva, universale ed unitaria dei lavoratori una scelta di crescita della democrazia e della cultura democratica. In particolare è necessario investire sulla formazione delle RSU, irrobustendone il profilo complessivo per rafforzare ulteriormente la contrattazione, valorizzandone fortemente il ruolo rispetto all'attività e alle scelte dell'organizzazione e alla composizione dei suoi organismi dirigenti.

Gli eletti nelle RSU possono rappresentare la sintesi tra le esigenze di tutela dei lavoratori che li hanno eletti e quelle della loro rappresentanza nel luogo di lavoro, nonché possono concretizzare un bacino potenzialmente molto ricco per costruire un sindacato nuovo e rinnovato nelle persone e nelle politiche concrete.

Organizzazione del lavoro, professionalità, identità e strutture negli ambienti formativi, in questi ultimi anni sono profondamente mutati. La stessa contrattazione integrativa, esperienza giovane nel pubblico impiego, può avere indotto trasformazioni negli ambienti di lavoro. Dal rapporto con le RSU che hanno una relazione organica con il nostro sindacato si possono trarre gli elementi di conoscenza della realtà attinti direttamente dal contesto lavorativo. Comprendere le forme concrete in cui si manifestano le contraddizioni del Governo e dell'amministrazione e delle istituzioni, così come le forme con cui si ricostruisce la soggettività del lavoratore, è la base per impostare e costruire politiche generali e politiche contrattuali.

Contemporaneamente, occorre cominciare ad usare lo strumento dell'inchiesta, curata e gestita in prima persona dalle RSU, come uno strumento per conoscere la realtà coinvolgendo nella sua ricostruzione direttamente i lavoratori.

La presenza della FLC nei luoghi di lavoro

Riteniamo necessario garantire una presenza della nostra organizzazione in tutti i luoghi di lavoro attraverso i Comitati degli iscritti e/o delegati della FLC, che possono anche coincidere fisicamente con gli eletti su liste CGIL nelle RSU.

Per la FLC, nei comparti contrattuali dove gli accordi per la costituzione delle RSU non sono ancora stati sottoscritti, il Comitato degli iscritti esprime la RSA così come definita nello Statuto dei Lavoratori.

La nostra posizione su questo tema è netta e coerente ed evita commistioni fra le finalità delle RSU e le finalità che la CGIL attribuisce ai Comitati degli iscritti. Non a caso, per il comparto Ricerca, che presenta la peculiarità di un livello contrattuale decentrato a livello nazionale, la proposta di Statuto prevede la costituzione di Comitati di Ente deputati alla contrattazione dei grandi Enti plurisede, in cui siano presenti però in modo organico e strutturale rappresentanze delle RSU della FLC delle diverse sedi.

b) La rappresentanza delle professioni

La pluralità delle professioni ora presenti nella FLC ha conosciuto forme diversificate di rappresentanza nei sindacati costituenti.

Rappresentare la dimensione professionale è per noi una scelta forte, che intendiamo confermare, adeguandone sedi e strumenti.

Abbiamo la necessità di valorizzare le competenze professionali e culturali presenti nella nostra organizzazione, e di mettere in relazione i luoghi della discussione, che abbiamo indicato nell'ipotesi di Statuto, anche con soggetti esterni.

Per i docenti universitari la FLC prevede un'apposita sede permanente di rappresentanza. Per tutti i settori la definizione di una struttura basata su aggregazioni finalizzate e di scopo, sedi permanenti e/o sedi tematiche, rappresenta la scelta più indicata per le sue possibilità di interlocuzione con tantissimi iscritti che sono interessati a confrontarsi nel sindacato su temi professionali e con un vasto mondo che guarda alla nostra organizzazione come punto di riferimento. Un apposito articolo dello Statuto e delibere regolamentari attuative

definiranno natura ed ambiti degli strumenti di rappresentanza professionale.

c) La rappresentanza del precariato

L'impegno sui temi del lavoro precario e "atipico" rappresenta per i prossimi anni un terreno privilegiato dell'azione sindacale.

Ciò non è in contraddizione con la nostra battaglia per eliminare ogni estensione artificiosa del precariato.

FLC assume la scelta di una rappresentanza diretta ed estesa di tutte le forme di precariato presenti nelle nostre istituzioni ed in quelle che dovremo tutelare, ivi comprese le "zone grigie" tra lavoro e non-lavoro, come gli specializzandi dell'università, gli assegnisti, i borsisti.

Inoltre, nella logica della filiera della conoscenza, conferma le modalità di relazione e di iniziativa comune con UDS ed UDU, organizzazioni rappresentative degli studenti della scuola secondaria superiore e universitari.

La capacità di rappresentare efficacemente i precari ed i lavoratori atipici sul piano delle tutele è la precondizione per assumerne la titolarità contrattuale.

L'obiettivo è predisporre un quadro operativo nel quale le nostre strutture siano in grado di assorbire la domanda di tutela del precariato in modo credibile, sistematico ed efficace. Tale tutela, tuttavia, non può esaurirsi nella pur necessaria gestione delle emergenze o nella fondamentale attività di consulenza. Si tratta piuttosto di assumere, sul piano del metodo di lavoro, il pieno e diretto coinvolgimento dei precari nella vita sindacale, non limitandolo alle problematiche legate al precariato e non solo attraverso iniziative mirate, ma anche come parte attiva della vita sindacale.

A tal fine si devono realizzare due condizioni: una forte rivisitazione culturale e legislativa della nozione di flessibilità e, a valle, una vertenzialità diffusa che rendano visibilmente improduttivo il ricorso a flessibilità improprie. La contrattazione nazionale e decentrata diventa dunque la sede nella quale esercitare il dovere di rappresentare le istanze dei lavoratori non garantiti attraverso specifiche richieste nell'ambito delle piattaforme contrattuali.

L'iniziativa per risolvere definitivamente la drammatica situazione di un numero ormai elevatissimo di lavoratori precari è quindi collocata a pieno titolo nella piattaforma programmatica per l'iniziativa della prossima fase della FLC, partendo dal presupposto che il precariato non può che rappresentare una condizione temporanea e limitata. Spetta a noi determinare le condizioni per un riassorbimento dei precari come parte della rappresentanza ordinaria della categoria.

d) La struttura organizzativa

Un'organizzazione complessa nella composizione ed unitaria nella rappresentanza

La struttura organizzativa della FLC deve valorizzare il ruolo di direzione dei direttivi e delle segreterie per favorire una dimensione unitaria e condivisa nell'elaborazione, nella discussione e nell'azione.

Ciò a maggior ragione con il crescere della complessità e del pluralismo di rappresentanza ed organizzativo della nostra organizzazione, ora come risultato del processo costitutivo della FLC, poi come effetto dell'aggregazione di altri lavoratori e comparti contrattuali.

Abbiamo scelto di ridefinire, specializzandone le competenze, una struttura del sindacato nella quale siano presenti tutti i livelli "verticali" (regionali e provinciali) ognuno indispensabile per l'attività della FLC.

Questa scelta è giustificata, in modo particolare, dalla necessità di investire molto nella rappresentanza dei luoghi di lavoro, dall'esigenza di rappresentare le professioni ed i lavoratori precari, dagli effetti della riforma federale dello Stato e dal conseguente nuovo rilievo che assumono i territori.

Per la FLC è necessario acquisire una maggiore capacità di presenza sul territorio e di valorizzazione delle diverse professionalità. In questo quadro, mentre va sostenuto ed incoraggiato un forte protagonismo dei luoghi di lavoro nella contrattazione integrativa, le strutture sindacali devono assumere un ruolo di coordinamento delle politiche e della contrattazione al proprio livello.

L'attività di tutela e di assistenza agli iscritti, che rappresenta una funzione essenziale del sindacato, va mantenuta ed estesa. L'offerta di un'ampia gamma di servizi, che vanno dalla lettura della busta paga al ruolo dell'ufficio vertenze ad una intensa attività di formazione ed informazione, è una necessità imprescindibile per il futuro. Al riguardo è necessario che la discussione congressuale esplori limiti e prospettive di un'offerta ulteriore in questo campo, per dare servizi a condizioni più favorevoli, direttamente o attraverso convenzioni con altre strutture della Cgil.

Le strutture di comparto

Le sedi di definizione delle politiche contrattuali, ferme restando le prerogative statutarie del Direttivo, devono trovare luoghi stabili e definiti ai livelli nei quali si esercita la contrattazione, come abbiamo positivamente sperimentato in questo primo anno di attività.

La costituzione di Strutture di Comparto, da collocare a livello nazionale e nei livelli territoriali per i quali i Contratti nazionali prevedono la contrattazione integrativa, con titolarità per quanto riguarda la predisposizione delle piattaforme contrattuali e la validazione delle intese, fermi restando i percorsi di validazione

previsti dalla democrazia di mandato, consente un equilibrato rapporto tra le specificità contrattuali dei comparti, affidate a tali Strutture, ed il ruolo politico del Comitato direttivo, che ha la responsabilità dell'indirizzo delle politiche contrattuali dell'intera categoria e che resta, anche in questo campo, il massimo organo di direzione della FLC ai vari livelli.

Il comparto Ricerca ha una particolare struttura della contrattazione che prevede con il CCNL l'esistenza di una sede decentrata nazionale a livello di singolo Ente. Pertanto lo Statuto proposto alla discussione prevede la costituzione di Comitati di Ente che determineranno le linee della contrattazione integrativa per i grandi Enti plurisede con rilevante numero di personale che opera nelle sedi periferiche e con RSU plurime, con la presenza dei componenti RSU iscritti alla FLC Cgil. Ovviamente, va prevista una fase di transizione dall'attuale a questo diverso modello per evitare soluzioni di continuità nell'attività negoziale.

Infine, il consolidarsi del progetto FLC che vedrà, così come deciso dalla Cgil, l'incorporazione di nuovi soggetti sindacali oggi non presenti, imporrà la necessità di pensare a forme inedite di rappresentanza sindacale di soggetti nuovi che oggi ne sono privi.

Formazione sindacale e gruppi dirigenti

Una questione prioritaria è rappresentata dall'attività di formazione sindacale che oggi assume caratteristiche e ruoli molto diversi dal passato anche recente, in conseguenza della maggiore complessità dell'azione sindacale, delle grandi trasformazioni che si sono registrate a tutti i livelli in questi anni, delle diverse esperienze che caratterizzano decine di migliaia di iscritti. Proprio per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, la formazione sindacale è tanto più necessaria in ragione delle diverse forme di approccio alla militanza, che richiedono percorsi formativi e di avvicinamento al sindacato diversificati per profondità e contenuti, indispensabili per predisporre un bacino dal quale attingere per garantire il ricambio dell'attuale gruppo dirigente.

Per questo è particolarmente urgente investire nella formazione dei gruppi dirigenti e avvicinare all'attività sindacale e a compiti di direzione lavoratrici e lavoratori di recente iscrizione al sindacato.

I temi dello sviluppo della partecipazione, del radicamento nei luoghi di lavoro e nel territorio, della crescita organizzativa, sono prioritari nell'attività della FLC, anche al fine dell'innalzamento della capacità di rappresentatività del nostro sindacato, e la formazione rappresenta una risorsa fondamentale.

Studiare, conoscere, discutere

FLC associa lavoratrici e lavoratori che formano uno straordinario serbatoio di conoscenze e competenze culturali e professionali.

Utilizzare le potenzialità rappresentate da questi saperi diffusi consentirebbe di disporre di un formidabile "serbatoio di cervelli", che fino ad oggi il sindacato ha saputo valorizzare e stimolare solo in minima parte.

Scontiamo in particolare qui la tradizionale separatezza tra i luoghi della riflessione e quelli dell'agire politico, ma registriamo anche una ancora scarsa consapevolezza circa il fatto che la complessità dei fatti che abbiamo davanti richiede la valorizzazione di tutte le competenze.

La natura "orizzontale" di FLC, e l'essere in una fase di straordinari mutamenti nei quali l'esigenza di un'organizzazione che si pensa come un intellettuale collettivo torna ad essere di straordinaria attualità, impongono di rimuovere questo limite e di trovare le forme ed i modi per recuperare questa grande risorsa di elaborazione.

Su questi temi la discussione congressuale potrà fornire indirizzi e indicare scelte utili per decisioni delle quali avvertiamo l'urgenza e la necessità, a partire dalla valorizzazione delle esperienze già consolidate e prevedendo anche strumenti formativi.

In particolare occorre:

- sviluppare il rapporto con Proteo Fare-Sapere, un'associazione professionale già riconosciuta dal Miur e dotata di autonoma fisionomia, di proprie sedi di decisione e con ampia esperienza;
- mettere in rete le risorse intellettuali in modo da attivare sinergie tra le competenze;
- predisporre sedi fisiche o telematiche attraverso cui dialogare e costruire opportunità di scambio con i saperi diffusi.

Scheda di approfondimento n° 1

ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

Gli obiettivi e i valori. In coerenza con quanto definito da “Un Programma per la Conoscenza”, e nei valori che lo informano, tre sono gli obiettivi politici irrinunciabili che la FLC assume sui temi dell’Alta Formazione Artistica e Musicale:

- la piena equiparazione delle istituzioni e del personale alle istituzioni e al personale delle università ribadendo, per quest’ultimo, il valore rappresentato dalla contrattualizzazione del rapporto di lavoro;
- la piena equiparazione degli studenti a quelli delle università;
- il rifiuto della precarizzazione elevata a sistema con il ripristino dei ruoli a tempo indeterminato e la rideterminazione degli organici.

Inclusione e diritto allo studio. La libertà d’espressione e l’autonomia delle scelte, la creatività di pensiero e azione sono costante storica nell’Arte, nella trasmissione dei suoi saperi, emblema di rinascita, motore di sviluppo dell’evoluzione umana. La cultura e la pratica delle Arti, l’istruzione e la formazione alla creatività e al linguaggio artistico, alla comunicazione non verbale, ai saperi trasversali sono risorse ancora in larga parte inesplorate nel nostro Paese: il loro pieno diritto di cittadinanza quale bene comune è ancora lungi dall’essere raggiunto. Un ripensamento profondo della formazione globale della persona quale protagonista della realtà contemporanea, in funzione anche del contesto europeo, non può prescindere da un incardinamento dei saperi delle Arti nel bagaglio culturale comune, della persona e del cittadino. La società della conoscenza non può prescindere dal valorizzare linguaggi come quello artistico e musicale che assumono sempre più importanza nella cultura, nelle relazioni e nell’espressione dei sentimenti e delle emozioni soprattutto nel mondo giovanile.

Il diritto allo studio e all’inclusione, a livello diffuso nel territorio con pari opportunità sin dalla scuola per l’infanzia, deve assicurare agli studenti, in coerenza con le specificità ordinamentali e con i ritmi di apprendimento, l’accesso ai saperi dell’arte, ben consapevoli che essi costituiranno per loro e per il Paese un patrimonio culturale e comportamentale insostituibile nelle più differenti branche del sapere e del fare.

Conseguentemente con gli obiettivi posti nel documento per il Congresso di categoria, non può essere lasciato alle sole istituzioni AFAM, numericamente esigue e sparse sul territorio, la formazione di base nei settori artistico musicali. Occorre, invece, che in tutte le scuole pubbliche, a partire dalla scuola dell’infanzia, sia presente, pienamente integrata nei programmi didattici, la formazione ai saperi dell’arte.

La Legge di riforma 508/’99 inserisce Conservatori, Accademie e ISIA, nell’Alta Formazione di grado universitario con la creazione di un terzo sistema di pari livello distinto dagli atenei e dalla formazione tecnica superiore. Per Accademie e ISIA, successivi alla scuola superiore, si è trattato di un riconoscimento tardivo, ma già presente nei fatti; per Conservatori, IMP e Accademia di danza ciò ha costituito il medesimo riconoscimento, ma anche lo scorporo dell’Alta formazione da quella pre-accademica di loro pertinenza fino alla istituzione di nuovi corsi musicali di base nelle scuole di ogni ordine e grado.

Valorizzazione delle professionalità. Le istituzioni dell’AFAM, nonostante la Legge 508/’99, sono ancora discriminate per la loro atipicità e non godono delle necessarie risorse normative e materiali anche in relazione alla struttura logistica e strumentale che consentirebbe la migliore esplicazione della professionalità.

I Regolamenti applicativi emanati dall’attuale Governo, il grave ritardo delle decretazioni previste, le risorse non assegnate, emarginano in modo irreparabile l’AFAM rendendola nei fatti non paritetica all’Università. E’ gravemente limitata l’autonomia, sottoposta ad una *governance* verticalizzata sotto diretta tutela politica, e, unitamente ad una deregulation delle norme primarie, non si ha unitarietà con le regole definite nell’istruzione di grado universitario. Riteniamo indispensabile un intervento sulle decretazioni emanate che dia piena applicazione all’art.33 della Costituzione con garanzia di libertà di Arte e di Scienza e del loro insegnamento. E’ necessario operare le conseguenti modifiche alla Legge 508 che rendano le istituzioni e chi vi opera di pari dignità e livello al grado universitario e che garantiscano agli studenti un’offerta formativa altamente concorrenziale al modello europeo. La riforma del settore non deve essere occasione di smantellamento dell’esistente, ma certezza di arricchimento dei percorsi storici, valorizzazione delle attuali professionalità e ampliamento alle nuove, efficace risposta al mondo del lavoro, sviluppo alla ricerca e competitività. Abbiamo il dovere di far vivere ed assicurare un futuro alle elevate competenze artistiche e musicali presenti nel Paese, testimoni di una consolidata tradizione culturale che tutto il mondo ci invidia. Per questi obiettivi, in particolare, sono indispensabili interventi politici di valorizzazione e sviluppo, di previsione di risorse finanziarie adeguate, in netta controtendenza con quanto sin qui fatto.

Rifiutiamo la precarizzazione elevata a sistema. La Legge 508 confina tutto il personale in servizio alla data della sua entrata in vigore in ruoli ad esaurimento e prevede per il futuro l'esclusivo ricorso a contratti a tempo determinato massimo quinquennali. Senza correttivi normativi nel breve e medio termine tutti i posti in organico saranno coperti da personale precario, rendendo instabile l'intero sistema e le singole istituzioni. Tutto ciò è per noi inconcepibile sotto il profilo culturale ed è inaccettabile che siano annullati diritti dei lavoratori acquisiti in decenni di lotte sindacali. E' necessario un intervento mirato a dare certezza e stabilità all'AFAM.

Contrattazione. La prossima stagione contrattuale dovrà assumere un preciso impegno politico per il settore: attraverso una mirata piattaforma contrattuale, sostenuta dalle necessarie risorse finanziarie, dare struttura giuridica ed economica conseguente alla competenza formativa del sistema, riconoscere la docenza in analogia a quella universitaria, individuare un sistema per la percorrenza delle carriere (garantendo almeno l'attuale fascia di titolarità e stato giuridico) sia docenti che tecniche ed amministrative, definire le nuove figure professionali in funzione delle strutture didattiche e di ricerca.

Rappresentanza. La capacità di rappresentanza del settore e nei luoghi di lavoro, con le RSU, sono un investimento che vogliamo affrontare avendo a riferimento il percorso sin qui fatto e i successi ottenuti. Abbiamo rappresentanti nel 90% delle istituzioni, siamo il primo sindacato fra quelli confederali. Relativamente al comparto, confermiamo e valorizziamo con lo Statuto uno specifico luogo di elaborazione e confronto che, all'interno degli orientamenti generali dati dal Direttivo nazionale, deve dare risposte adeguate alle peculiarità professionali del personale che noi rappresentiamo e consentire al sindacato di svolgere pienamente il proprio ruolo di rappresentanza, anche come soggetto di riferimento politico e di elaborazione culturale. Esercitare la rappresentanza contrattuale delle docenze, nel settore dell'AFAM e della formazione di grado universitario, significa pure rilanciare il valore dell'azione sindacale quale mezzo indispensabile di tutela della libertà di docenza e di partecipazione dei lavoratori alle scelte delle istituzioni.

Scheda di approfondimento n° 2

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione professionale è settore della conoscenza per sua natura dinamica ed in costante evoluzione. Essa è finalizzata a preparare le persone per l'accesso al mercato del lavoro (apprendistato, IFTS), per adeguare le competenze professionali dei lavoratori ad un mercato del lavoro che cambia rapidamente, per prevenire i rischi di espulsione (formazione continua). Essa contribuisce anche, insieme agli altri sistemi, a garantire il diritto delle persone alla formazione per tutto l'arco della vita. In tal senso, costituisce una attività di interesse pubblico e sociale e non è riducibile ad addestramento pratico per il lavoro, interpretando processi complessi di apprendimento cognitivo, esperienziale e relazionale.

La formazione professionale, però, negli ultimi anni, non è riuscita a svolgere compiutamente il suo ruolo per diverse ragioni, sia strutturali che politiche.

La mancata ridefinizione di una legislazione nazionale e la competenza esclusiva delle Regioni hanno prodotto un quadro nazionale frammentario e di difficile sintesi, con un'offerta formativa condizionata dagli orientamenti politici, oltre che dalla quantità delle risorse finanziarie disponibili.

La politica dei bandi, imposta dalla legislazione europea, per l'utilizzo delle risorse del fondo sociale europeo, che hanno sostituito gli investimenti nazionali e regionali, ha determinato una concorrenza tra gli enti giocata sulla differenza del costo del lavoro, da cui è derivata una dequalificazione dell'offerta formativa.

L'applicazione, mancata in alcune regioni e stravolta in altre, della normativa sull'accreditamento, ha prodotto un eccessivo proliferare di enti e agenzie formative, in assenza delle condizioni minime richieste dalla legislazione.

La Legge 30/'03 e il relativo Decreto legislativo 276/'03 hanno accentuato e legittimato il ricorso a nuove tipologie contrattuali e rapporti di lavoro precario, in misura tale da rendere residuale i rapporti di lavoro subordinati, accentuando la dequalificazione dell'offerta erogata. Le stesse modifiche sull'apprendistato, riportando la formazione teorica nell'alveo dell'impresa, hanno contribuito a marginalizzare la formazione professionale regionale.

In queste condizioni il contratto nazionale sta perdendo progressivamente la sua funzione unificante e regolatrice, con la conseguente riduzione della soglia dei diritti e delle tutele dei lavoratori. L'assenza di un ruolo diretto delle Regioni nella gestione, di investimenti finanziari nazionali e regionali garantiti sta determinando gli eventi di crisi che ormai si susseguono nelle Regioni con conseguenti licenziamenti del personale, che oltretutto non possono usufruire di ammortizzatori sociali.

Tra i lavoratori cresce, quindi, la sfiducia per i propri destini occupazionali e professionali e su questo disagio agisce la propaganda del Governo di centro destra. Le sperimentazioni triennali e la Legge 53/'03 sono state percepite spesso come risolutivi di questo grave stato di incertezza. In realtà, pur in presenza di questi provvedimenti, lo stato di crisi del settore permane e si aggrava ogni giorno di più: le attività in essere e la riduzione delle risorse finanziarie del fondo sociale europeo, conseguente all'allargamento dell'Unione Europea, in alcun modo sono in grado di soddisfare la domanda di formazione proveniente dai territori e di garantire una prospettiva al sistema e di conseguenza ai lavoratori.

La proposta del graduale elevamento dell'obbligo scolastico a 18 anni è un obiettivo che oltre a garantire i diritti dei giovani, costituisce l'occasione per costruire finalmente nel nostro paese un sistema di formazione professionale che abbia una sua precisa identità di ruolo e di mandato. La formazione professionale è una filiera della conoscenza strategica per l'occupazione ma anche per l'autorealizzazione delle persone e deve trovare la sua giusta collocazione, la sua fisionomia di sistema autonomo capace di agire direttamente nelle politiche attive del lavoro e nella formazione degli adulti. Anche nelle attività di orientamento, per la gestione degli snodi, e nei servizi per l'impiego la formazione professionale può trovare una sua identità.

Il percorso formativo di tutti i giovani va completato con la cultura del lavoro, anche attraverso l'integrazione con la formazione professionale, nel triennio finale della scuola secondaria superiore, nella chiarezza dell'identità, del ruolo e delle finalità dei diversi sistemi.

E' necessaria, quindi, una legge quadro nazionale sulla formazione professionale, che preveda finanziamenti nazionali e regionali, superando l'incertezza dei finanziamenti derivante dalla dipendenza dal fondo sociale europeo.

La Repubblica deve assicurare gli standard di qualità dell'offerta formativa, funzioni di indirizzo e di coordinamento, la certificazione dei crediti, delle professionalità e delle qualifiche professionali, per un sistema nazionale di formazione professionale in grado di determinare pari opportunità e pari condizioni in tutto il Paese. Le Regioni e gli enti locali devono assumere la responsabilità diretta delle azioni formative previste dalle

leggi dello Stato e garantirne la gestione e il controllo. Anche sull'apprendistato le Regioni devono intervenire con proprie norme di legge per aumentare e recuperare il valore della formazione esterna al lavoro.

La costruzione del comparto della formazione professionale è un obiettivo che confermiamo e che intendiamo perseguire, per contribuire a costruire e valorizzare l'identità professionale di tutti i lavoratori che operano nella formazione professionale e per unificare le tante e diverse tipologie di contratti attualmente applicati, pur in presenza della stessa prestazione lavorativa. Un comparto che va costruito gradualmente e che deve diventare il luogo del riconoscimento della professionalità dei lavoratori, dei diritti e delle tutele. Il comparto deve diventare anche il luogo in cui soggetti datoriali pubblici e privati si misurano sulla base della qualità della loro offerta formativa e non sulla riduzione dei costi, realizzata con la precarizzazione del personale.

Le Regioni devono assumere un ruolo attivo e diretto nelle politiche formative e non essere estranee nel momento della contrattazione tra le parti sociali. La gestione della formazione, finanziata con risorse pubbliche non aleatorie, deve essere affidata a enti pubblici e/o privati riconosciuti mediante l'accreditamento, che va applicato, ma profondamente rivisitato, modificandone le attuali pratiche.

Nell'ottica di un sistema di formazione professionale dinamico e flessibile, soggetto alla domanda del mercato del lavoro costituisce una priorità l'estensione al comparto degli ammortizzatori sociali.

In questo quadro è necessario il rinnovo del contratto nazionale (scaduto ormai da oltre due anni) che può contribuire anche un utile contributo al rinnovamento del sistema di Formazione Professionale che proponiamo.

La contrattazione deve garantire la democrazia sindacale, prevedendo gli strumenti e gli spazi di partecipazione e di rappresentanza dei lavoratori. In tal senso va prevista la elezione delle RSU in tutti i luoghi di lavoro.

Scheda di approfondimento n° 3

RICERCA

La prima urgenza per il sistema Ricerca è quella di costruire le condizioni per un'ampia condivisione sociale delle politiche per la ricerca e l'innovazione. A fronte delle dichiarazioni di principio sulla centralità della ricerca, essa deve radicarsi nella consapevolezza collettiva come patrimonio del Paese.

Poi è necessario ribadire la validità dell'organizzazione del sistema ricerca nazionale sull'interconnessione di tre reti: quella della ricerca universitaria, quella degli enti pubblici di ricerca e quella privata. L'articolazione dei diversi obiettivi, modalità organizzative e di funzionamento di questi tre soggetti è garante dell'equilibrio possibile tra il valore pubblico e sociale della conoscenza e la sua utilità per il progresso economico e sociale del Paese: tra la produzione di conoscenza e la sua disponibilità per tutte e per tutti, tra la necessità di governare le politiche scientifiche nazionali e l'autonomia, tra l'interesse pubblico e quello privato.

E' quindi necessario concepire un sistema articolato di finanziamenti e di governo delle politiche per la ricerca e l'innovazione, basato sulla distinzione dei compiti tra i diversi soggetti e sulla sussidiarietà degli interventi. Attribuiamo alla Comunità Europea il compito di provvedere alla macroprogrammazione del sistema: i grandi programmi scientifici e tecnologici nei settori strategici, ad es.: energia, telecomunicazioni, biotecnologie, nanotecnologie. L'Europa si è già da tempo posta su questo terreno, dandosi l'obiettivo della creazione di uno Spazio Europeo della Ricerca: in questo ambito si pone l'obiettivo strategico del Paese di reggere la competizione internazionale sul terreno della ricerca e dell'innovazione.

Agli Stati compete quindi un duplice compito:

- garantire dimensionamento e qualità del sistema nazionale di ricerca in modo da consentirne l'adeguata collocazione nell'ambito europeo;
- programmare ulteriori interventi in settori strategici per l'economia nazionale non coperti dalla programmazione comunitaria ed internazionale, come, ad es. : il settore della protezione ambientale o quello della conservazione e valorizzazione dei beni culturali.

In Italia l'investimento privato in ricerca e sviluppo è da tempo il grande assente. Le politiche per l'innovazione trovano nelle Regioni la loro collocazione naturale richiedendo un intervento integrato tra ricerca, formazione e politiche industriali: ogni regione deve dotarsi di una legge per la ricerca e l'innovazione, adeguatamente finanziata sia sulla base di risorse ordinarie, sia per mezzo della partecipazione alla programmazione comunitaria e nazionale. Vanno concentrate le deleghe necessarie, risolvendo il nodo della loro distribuzione tra soggetti diversi. Va istituita in ogni regione una sede permanente di confronto sulle politiche per l'innovazione tra Enti locali, istituzioni pubbliche di ricerca e formazione e forze sociali e produttive, eventualmente articolato su più tavoli tecnici coordinati da una regia politica.

Per quanto riguarda specificatamente gli Enti di ricerca, ivi compreso l'Enea, questi devono essere posti nelle condizioni di operare in autonomia, responsabilizzandone la gestione ed ampliando fortemente il numero di ricercatori giovani e le loro possibilità di qualificato lavoro scientifico.

Gli Enti Pubblici di Ricerca sono stati sottoposti negli ultimi anni ad un violento attacco che ha prodotto la loro paralisi. E' necessario intervenire con urgenza per invertire il degrado in atto, l'impoverimento scientifico del nostro Paese e la fuga dei cervelli. E' evidente come ciò implichi intervenire per favorire una maggiore internazionalizzazione del sistema scientifico nazionale: la ricerca o è ancorata ad un solido sistema di relazioni e scambi internazionali o non è.

Rivendichiamo un consistente rifinanziamento sia dei bilanci ordinari degli Enti, sia di quei canali che sostengono direttamente la ricerca di base, il cui sviluppo è stato fortemente compromesso e che va rilanciato. Deve essere garantita la continuità nel tempo dell'investimento, perché nessun programma di una qualche serietà può essere predisposto su base annuale.

La spesa pubblica per la ricerca deve essere portata al 3%: per realizzare questo risultato occorre un incremento dei finanziamenti a carico del bilancio dello Stato, ma occorre anche intervenire per favorire la crescita dei finanziamenti comunitari e regionali. Occorrono interventi per incentivare la spesa di ricerca delle imprese utilizzando gli strumenti esistenti (ad es.: dai distretti industriali agli incubatori di imprese) o definendone di nuovi.

Il lavoro tecnico, di supporto e amministrativo, e quello di ricerca non possono essere precari: in questo modo né si fa buona ricerca, né si formano buoni ricercatori: è necessario investire sul reclutamento di giovani ricercatori e tecnici, attraverso un'operazione su base pluriennale e prevedendo una ripresa stabile e programmata del reclutamento a regime. Solo nell'Università sono necessarie almeno 20.000 unità per fare fronte ai pensionamenti attesi nei prossimi anni, mentre per il settore degli EPR analoghe stime portano ad

un fabbisogno di almeno 2-3000 nuovi ricercatori: nella maggioranza dei casi si tratta di posizioni già coperte grazie ad un uso improprio di contratti a termine, di assegni di ricerca o di altre forme di lavoro precario.

La pratica indegna dei commissariamenti a raffica rende evidente quanto poco importi l'opinione dei ricercatori sui progetti di ricerca e sull'assetto dei loro stessi Enti. Devono essere definite regole che garantiscano trasparenza e qualità nella scelta dei vertici degli Enti e deve essere rifiutata la logica dello spoil-system, che contrasta con l'idea stessa di autonomia, così come contrastano con essa una struttura gerarchica e centralistica. La partecipazione del personale alle scelte non è un optional: rinunciarvi danneggia la qualità stessa della produzione scientifica. Su questo versante è necessario intervenire con urgenza correggendo anche in sede legislativa le distorsioni introdotte dalle riforme del Governo Berlusconi, e prevedendo in ogni Ente perlomeno un Consiglio Scientifico composto prevalentemente dai ricercatori dell'Ente stesso.

A livello nazionale bisogna dare vita all'Assemblea della Scienza e della Tecnologia, struttura prevista in base al D. Lgs. 204/99, il cui scopo deve essere quello di fornire al Governo ed al Parlamento uno strumento per interloquire con l'intera comunità scientifica del Paese, garantendo sia la rappresentanza della comunità scientifica nazionale, sia la base di competenze necessaria all'esercizio da parte del Governo e del Parlamento di una efficace attività di programmazione non astratta e verticistica.

E' necessario introdurre un efficiente sistema di valutazione terza, basata su criteri definiti a priori e condivisi, e definire uno "Statuto della ricerca" che indichi e definisca, anche e soprattutto a livello dell'attività individuale, le condizioni dell'autonomia di ricerca, dell'attività di programmazione e della partecipazione dei ricercatori ad essa nelle singole realtà e dell'attività di valutazione.

Scheda di approfondimento n° 4

SCUOLA STATALE

La scuola secondo Costituzione, aperta, inclusiva, attenta in particolare alle realtà sociali maggiormente esposte al rischio di emarginazione, come quella dei portatori di handicap e degli alunni immigrati, è il nostro punto di riferimento ed il motore della nostra iniziativa.

Il Governo di centro destra e il Ministro Moratti hanno voluto colpire proprio i cardini su cui si fonda la scuola della Costituzione. Hanno messo sotto attacco i diritti, con la scomparsa dell'obbligo scolastico, aggravato dall'introduzione dell'anticipo nella scuola elementare; hanno messo in discussione la solidarietà favorendo una scuola socialmente selettiva, attraverso l'introduzione della canalizzazione precoce; hanno scommesso sulla divaricazione sociale, attraverso programmi nozionistici e poveri nei saperi, profondamente inadeguati alle esigenze complesse del mondo globalizzato e multiculturale.

La riduzione del tempo scuola, la cancellazione sistematica del tempo pieno e del tempo prolungato, lo snaturamento della scuola dell'infanzia verso una funzione assistenziale, un anticipo senza diritti e qualità, l'abolizione di intere discipline, le schede di valutazione di singola scuola sono le forme con cui si è tentato concretamente di impoverire e ridurre ruolo, funzione e dimensione nazionale della scuola pubblica.

Questo processo è stato accompagnato da una sistematica mortificazione del lavoro e della professionalità di tutto il personale della scuola penalizzandone la collegialità, la progettualità, la cooperazione. Dal tentativo di introdurre il tutor, pensato per dividere e gerarchizzare, all'allargamento dell'area della precarietà, in forte aumento anche verso forme di lavoro non contrattualizzate.

Particolarmente pesante il tentativo del Governo di mettere in difficoltà l'autonomia scolastica in tanti modi.

Sul versante dei docenti, il disegno di legge sullo stato giuridico, spezza l'unitarietà della categoria con l'introduzione di elementi gerarchici, attacca pesantemente la loro autonomia professionale sottomettendola al totale controllo legislativo da parte del Ministro, propone l'abolizione del diritto di eleggere propri rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro, ridimensiona pesantemente, fino a renderla residuale, la stessa contrattualizzazione del rapporto di lavoro e introduce l'assunzione diretta del personale da parte delle scuole, scardinando il concetto di reclutamento pubblico fondato sulla trasparenza e sulle pari opportunità.

Sul versante dei dirigenti, la legge Frattini si propone lo scopo di sottoporli a controllo politico, con l'applicazione dello spoil system. Tale tentativo, validamente contrastato dall'azione sindacale, mira a compromettere profondamente l'autonomia delle istituzioni scolastiche, che si realizza soltanto attraverso autonomi poteri di esercizio di tutti i soggetti che la compongono. Oggi, invece, l'azione sindacale si propone di presidiare gli spazi di autonomia del dirigente scolastico, riportando nell'ambito contrattuale le regole che governano il rapporto di lavoro con l'amministrazione, realizzando con ciò una vera bilateralità nella gestione degli incarichi e non una dipendenza gerarchica, e avviando una valutazione che sia imparziale e valorizzi l'esercizio delle autonome funzioni dirigenziali.

Sul versante del lavoro ata, l'azione sindacale e la mobilitazione dei lavoratori hanno contrastato e rallentato il disegno di smantellamento dei servizi, basato sulla riduzione degli organici e sull'espansione del sistema degli appalti. Un sistema, quello degli appalti, inefficace sul piano della funzionalità delle scuole dell'autonomia e responsabile di un abbassamento della qualità del lavoro attraverso l'allargamento della precarietà. Nel quadro di questa risposta, la FLC Cgil ha assunto come priorità del rinnovo contrattuale la questione della valorizzazione professionale e del reinquadramento economico del personale ATA per contrastare la linea del Governo che considera il lavoro ATA inutile e marginale per il funzionamento della scuola.

Ora siamo in grado di compiere un bilancio dell'azione messa in campo in questi anni: queste politiche non sono passate nonostante le maggioranze parlamentari. Pochi gli atti emanati nel corso della legislatura, diffusa la consapevolezza dell'isolamento.

Il movimento di contrasto messo in atto da tutto il personale della scuola, dal movimento sindacale (la CGIL per prima ed in modo continuo) insieme a quello più ampio dei genitori, degli studenti, dell'associazionismo, hanno rallentato alcuni processi e ne hanno bloccato altri, ottenendo successi significativi ed isolando l'azione del Governo da ogni consenso.

L'attacco alla scuola, condotto con un'azione destrutturante del sistema, ha causato però una caduta del senso delle regole e del rispetto delle procedure, che richiama la necessità innanzitutto del ripristino della certezza del diritto.

Ad una tenuta del sistema nell'area del lavoro fa da contraltare una tenuta anche sul piano della lotta di contrasto alla controriforma: il primo Decreto attuativo della Legge 53/03 è stato fortemente messo in difficoltà nei suoi punti più significativi. Il ruolo prezioso svolto dalle RSU in ogni scuola, insieme all'azione condotta dai e nei collegi dei docenti, ha spesso permesso di contrastare queste politiche autoritarie e centralistiche, tutelando e salvaguardando gli spazi di democrazia e garantendo il rispetto delle regole contrattuali, svolgendo con questo un ruolo politico importante che ha impedito l'introduzione autoritaria del tutor e la modifica dell'organizzazione del lavoro. Anche sul piano della lotta alla precarizzazione sono stati conseguiti risultati

importanti come lo sblocco delle assunzioni anche se su un numero ancora insufficiente di posti e senza un respiro pluriennale.

L'azione del Governo è stata bloccata da un movimento diffuso e radicato. Di questo movimento noi siamo stati parte importante e capace. Una presenza non solo di opposizione ma capace di farsi proposta e schieramento.

Un movimento che ora deve essere in grado di costruire una propria proposta e a questo abbiamo lavorato e cercato di dare un contributo con la nostra proposta sul Programma della conoscenza.

L'abrogazione della Legge 53 è la condizione per affrontare qualsiasi proposta di miglioramento di cui la scuola ha sicuramente bisogno. Non è una rivendicazione ideologica, riteniamo i contenuti e le scelte della Legge 53 non emendabili. Contemporaneamente noi riteniamo improrogabile un'ampia trasformazione del nostro sistema, molto spesso in difficoltà su più punti ed ora ancora di più davanti alla fase aperta nel mondo. Occorre ricostruire fiducia e serenità, investire nell'intelligenza e passione di chi lavora nelle scuole, procedere in modo condiviso.

La FLC non è sicuramente interessata ad un nuovo estenuante dibattito sulle architetture, occorre fare perno su valori condivisi e su alcuni principi inderogabili, come la tenuta di un sistema nazionale unitario nei principi generali e nelle regole, il ripristino dell'obbligo scolastico e il suo innalzamento graduale fino a 18 anni, su un forte investimento di risorse e scommettere sulle capacità professionali che si possono esprimere in una scuola veramente autonoma. E' quindi necessario ricostruire le condizioni di esercizio dell'autonomia scolastica garantendo un organico funzionale, un flusso costante di risorse certe e potenziando il ruolo di progettazione e ricerca didattica delle scuole.

Scheda di approfondimento n° 5

SCUOLA NON STATALE

Nell'istruzione, nella formazione e nell'educazione la politica neoliberista del Governo, tesa a smantellare il sistema pubblico a favore del mercato, si è fatta sentire in modo particolare. Le novità legislative sulla scuola sono state coniugate con quelle introdotte in materia di mercato del lavoro. Non è un caso che proprio in questi settori sia in costante e preoccupante espansione la precarizzazione del lavoro e della sua organizzazione.

Gli effetti di tali scelte sono ancora più evidenti nel segmento dell'istruzione, della formazione e dell'educazione a gestione privata. Qui la tendenza alla individualizzazione della domanda in funzione del mercato ha determinato la frantumazione della filiera della conoscenza con evidenti ripercussioni sul lavoro stesso.

Da oltre un decennio la scuola privata italiana, complessivamente intesa, è attraversata da una profonda crisi strutturale come testimoniano anche autorevoli istituti di rilevazione - dovuta principalmente ad un riconoscimento del ruolo della scuola pubblica e a un conseguente spostamento dell'utenza - che ne ha drasticamente ridimensionato sia la consistenza che l'incidenza. La forte riduzione della domanda ha determinato la chiusura di numerosi corsi, classi ed istituti con inevitabili ripercussioni sul versante dell'occupazione. Nonostante la presenza dei CCNL in un sistema dalle tutele deboli - a causa della dimensione aziendale, dell'assenza di ammortizzatori sociali, del basso tasso di sindacalizzazione, della presenza di sacche diffuse di lavoro nero e irregolare, della comparsa di contratti di sottotutela, del sempre presente ricatto occupazionale, dell'elevato turn over - è prevalsa da parte degli enti gestori la logica di far ricadere ulteriormente i costi della crisi direttamente sul costo del lavoro, quindi sui lavoratori.

Le novità introdotte dalla Legge 30 hanno accelerato la tendenza a risolvere la crisi attraverso l'uso diffuso del lavoro "non standard" a danno del lavoro subordinato, a cominciare da quelle aziende che svolgono attività non curricolare (corsi di recupero, scuole di lingua, corsi di cultura varia, ludoteche, corsi di formazione professionale, ecc.) per poi investire la stessa area curricolare, nonostante i vincoli imposti dalla Legge di parità scolastica.

L'affermazione di queste dinamiche sta progressivamente portando la scuola privata, benché con accentuazioni diverse, verso un preoccupante declino connotato da un ampliamento del dumping che minaccia pericolosamente le realtà produttive più sane.

Lo schema di sviluppo innescato dalle disposizioni legislative Moratti-Maroni non ha prodotto alcun beneficio né sotto il profilo dell'elevazione della qualità del sistema né sul versante occupazionale. Con la precarizzazione si sta, invece, delineando un abbassamento generalizzato della qualità dei servizi offerti. Il riemergere del vergognoso fenomeno dei diplomi facili, agevolato da permissivi e discutibili interventi legislativi del Ministro Moratti, rappresenta la punta di un iceberg più complesso ove istruzione e formazione vengono fortemente mercificati. V'è il fondato rischio che i processi di destabilizzazione del lavoro nella scuola privata si ripercuotano in maniera negativa sull'intero sistema.

Ai processi di precarizzazione, di mercificazione e atomizzazione del lavoro e al complessivo disegno neoliberista è necessario reagire sul piano sociale, economico, politico e culturale.

Da qui la necessità di ricondurre a unitarietà il ciclo della conoscenza nella consapevolezza che il sapere è un bene comune e quindi una risorsa per l'affermazione del diritto di cittadinanza. Si tratta di dar vita ad un sistema formativo di qualità, fondato sulla centralità dell'intervento pubblico, e di prevedere, dentro ad un quadro certo di regole, che l'iniziativa privata si svolga nel rispetto dell'art. 33 della Costituzione.

Ciò significa che l'azione politica e sindacale deve esplicarsi sia sul versante contrattuale e dei suoi diritti sia su quello più generale della legislazione di sostegno con particolare riguardo alla legislazione sul lavoro.

La contrattazione collettiva, intesa come strumento per la realizzazione di una ricomposizione del lavoro e per l'affermazione dei diritti e delle tutele, assume un ruolo fondamentale. Da qui la centralità del contratto collettivo nazionale e i suoi valori solidaristici. Se il lavoro e la sua valorizzazione rappresentano l'asse strategico su cui la FLC fonda la sua azione, diventa prioritaria l'esigenza di un contratto collettivo unico per tutti i lavoratori del settore. L'attuale presenza di tre CCNL va superata.

Il contratto unico deve pertanto rappresentare l'obiettivo su cui fondare la nostra futura politica contrattuale. Dentro questo schema va rafforzata la contrattazione integrativa sia aziendale che territoriale in quanto volano per il radicamento dei diritti contrattuali e momento di valorizzazione del lavoro.

La sola azione contrattuale rischia, però, di non essere sufficiente per ricostruire la filiera della conoscenza. La contrattazione va affiancata da una coerente azione legislativa. Innanzi tutto vanno cancellate tutte quelle norme introdotte che precarizzano il rapporto di lavoro, che indeboliscono e frantumano l'impresa, che svilito la contrattazione. Le norme introdotte dalla Legge 30 vanno sostituite con nuove norme più avanzate

ove il contratto collettivo e la contrattazione, il lavoro a tempo indeterminato, il diritto alla formazione, l'individuazione di diritti universali per tutti, l'estensione dell'area degli ammortizzatori sociali e la lotta al lavoro nero e irregolare diventano centrali. Solo attraverso questo duplice intervento è possibile trasformare la flessibilità da fattore di dumping a momento di evoluzione e innovazione dei modelli organizzativi in grado di valorizzare il lavoro dentro una definizione certa di diritti e di tutele.

Vanno contrastate e combattute, ai vari livelli, le scelte e le forzature compiute in questi anni dal MIUR tendenti ad favorire gli enti gestori e a penalizzare i lavoratori del settore non dando seguito a quanto disposto dalla legislazione sulla applicazione dei CCNL.

Questo implica la necessità di introdurre, anche per il segmento della scuola meramente privata, vincoli più cogenti che facciano rispettare i diritti dei lavoratori e degli utenti.

Scheda di approfondimento n° 6

LINGUA E CULTURA ITALIANA NEL MONDO

La valorizzazione e il rilancio della cultura italiana vanno inserite in un orizzonte di integrazione culturale e linguistica dell'Unione Europea, fondata sul confronto con i sistemi degli altri paesi e sullo scambio reciproco di esperienze. Un'interazione europea che voglia costruire un'identità culturale comune e pluralista deve necessariamente partire dalla valorizzazione delle lingue e delle diverse culture.

L'Italia, vista dall'Europa, appare in declino anche sul piano culturale. Il declassamento della lingua italiana e la sua cancellazione dal novero delle lingue ufficiali utilizzate dalla Commissione europea non è altro che il risultato di una politica culturale disastrosa da parte del Governo italiano che non ha saputo valorizzare la diffusione della lingua e della cultura italiana in Europa e nel mondo. Nulla è stato fatto per valorizzare il ruolo delle scuole italiane all'estero, degli Istituti di Cultura, dei lettori e dei rapporti con le istituzioni Universitarie straniere. Si sta procedendo invece, a un progressivo smantellamento delle iniziative scolastiche e culturali rivolte alle comunità italiane all'estero, alla graduale cessione di quote crescenti di tali attività a soggetti privati, all'impoverimento degli istituti di cultura relegati a pura rappresentanza, all'assenza d'iniziativa per la negoziazione di accordi bilaterali con i paesi europei per l'inserimento della lingua italiana nei "curricula" locali. Occorre invertire questa tendenza e realizzare, in Europa e nel mondo, una rete rappresentativa del nostro sistema scolastico, culturale e universitario.

La lingua e la cultura italiana vanno assunte come risorse strategiche per il rilancio del nostro paese a livello internazionale sul piano politico, economico e sociale realizzando tutte quelle sinergie necessarie tra i comparti fondamentali del sistema della formazione: dall'informazione alla comunicazione, dagli interventi delle scuole alle diverse iniziative scolastiche integrate o inserite nelle istituzioni scolastiche locali; dalla promozione culturale di tutti i suoi attori istituzionali e associativi; dagli scambi universitari alla stessa ricerca, dal rapporto con gli Enti Locali e le Regioni.

I punti di forza per la diffusione della lingua e cultura sono:

- o la presenza diffusa di collettività italiane o di oriundi italiani nel mondo;
- o il binomio della lingua e della cultura, l'interesse mondiale sul patrimonio artistico e culturale di cui dispone il nostro Paese;
- o le risorse di ricerca e di pensiero dell'Italia oggi;
- o la maggiore mobilità nel mondo di persone per periodi più o meno lunghi.

Il ruolo della scuola italiana all'estero

Il sistema della Scuola italiana all'estero, (scuole di ogni ordine e grado, corsi, sezioni bilingue, progetti, scambi ecc.), costituisce l'asse su cui ridisegnare una nuova politica culturale. Da qui l'urgenza di una riforma organica dell'intero settore che ponga al centro dei suoi interventi l'iniziativa pubblica fondata sull'estensione reale del principio dell'autonomia scolastica.

Una progetto di riforma organica del sistema basato su:

1. La creazione di una rete di scuole autonome in tutti i paesi con i quali sono state definite relazioni diplomatiche stabili e consolidate.
2. L'attribuzione alle scuole autonome della competenza di coordinamento, raccordo e gestione dell'offerta formativa erogata dalle altre agenzie nel territorio incluso il personale eventualmente assunto in loco superando l'anacronistico e scarsamente qualificato intervento degli Enti Gestori.
3. La costruzione di una presenza territoriale che tenga conto delle diverse aree strategiche dell'Europa e dei nuovi scenari aperti dall'allargamento ad Est dell'UE; la riqualificazione dei nostri modelli didattici ed organizzativi sul versante del bilinguismo strutturale per rispondere alla domanda dell'utenza multiculturale.
4. La revisione del rapporto con i gestori privati, che va ricondotto a regole e standard formativi nell'ambito di un sistema integrato.
5. La valorizzazione del rapporto con le comunità italiane all'estero. L'interesse delle seconde e terze generazioni per la riscoperta delle proprie radici, in uno sviluppo di identità sempre più complesse e ricche, rappresenta una leva importante per favorire l'apprendimento scolastico dell'italiano. Vanno potenziati i progetti e i diversi interventi destinati alle nostre collettività in questo settore. In particolare laddove, esso, interagisce con i sistemi scolastici pubblici locali, lo Stato deve recuperare la gestione diretta, attraverso una articolazione di Istituzioni scolastiche autonome, con l'impiego mirato e diffuso del contingente di personale comandato dal MAE.
6. La rinegoziazione con i Paesi della UE di spazi per la promozione della lingua italiana nell'ambito dei curricula della scuola e delle università locali. A tale proposito considerare la prospettiva sempre più consistente dei flussi migratori dall'Est europeo verso il nostro Paese. Il sistema delle certificazioni ed il Portfolio europeo delle lingue costituiscono uno strumento incentivante in grado di favorire la spendibilità professionale della lingua italiana.

7. La necessità di riqualificare la politica del personale perseguendo i seguenti obiettivi:
- Il superamento della condizione giuridica di dipendenza dal MAE dei lavoratori della scuola in servizio all'estero che va ricondotta pienamente allo svolgimento della funzione docente, ata e dirigente nell'ambito del sistema dell'istruzione all'estero della scuola dell'Autonomia;
 - una politica degli organici delle scuole, dei corsi, della scuola europea adeguata alle esigenze dell'Autonomia;
 - l'impiego di procedure di mobilità che favoriscano, attraverso un rigoroso accertamento linguistico, l'invio all'estero di docenti, dirigenti, personale ATA in grado di affrontare con adeguata professionalità il rapporto con le istituzioni scolastiche di altri Paesi;
 - un quadro di regole contrattuali a tutela dei diritti dei lavoratori assunti in loco dai gestori in analogia alle norme previste per il personale dipendente pubblico.

Di fronte all'esigenza prioritaria di una riforma organica del settore che riqualifichi ed estenda gli interventi in campo scolastico in Europa e nel mondo vanno respinte le ipotesi di controriforma fondata sulla privatizzazione del sistema che il governo sta elaborando per la comunità italiana all'estero.

Scheda di approfondimento n° 7

UNIVERSITA'

Il sistema universitario pubblico che deve rimanere sede primaria dell'alta formazione e della ricerca scientifica, per la costruzione di una società della conoscenza, è in crisi. Questa crisi inizia negli anni passati quando, per rispondere alla domanda di massa di istruzione universitaria si sono fatte riforme senza le adeguate risorse; si sono lasciate proliferare le sedi universitarie e i corsi di studio senza programmazione né risorse; è stato incrementato sia il numero che il finanziamento alle università private. L'ulteriore riduzione dei finanziamenti e il blocco delle assunzioni attaccano la stessa natura dell'università pubblica riducendo gli spazi dell'autonomia e progredendo nell'azione di privatizzazione ed esternalizzazione. Ribadiamo la nostra ferma opposizione ad ogni forma di privatizzazione anche surrettizia perseguita attraverso il trasferimento di funzioni e compiti dell'università pubblica a fondazioni di diritto privato.

Il 3+2, nato anche per porre rimedio al fenomeno degli abbandoni, poteva essere una vera opportunità. Ma è stata realizzata senza risorse e senza programmazione dell'offerta formativa collegata alle esigenze degli studenti e del paese e ciò ha portato in molte situazioni ad un abbassamento della qualità. D'altra parte le rigidità del c.d. modello ad Y, non sono capaci di intrecciare insegnamenti professionali e culturali al fine di attribuire anche alla laurea triennale contenuti insieme professionalizzanti e formativi di base.

Occorrono una declaratoria nazionale dei requisiti minimi e meccanismi di trasferimento dei crediti formativi da una sede universitaria ad un'altra, a partire dalle autonomie delle università in un quadro nazionale coerente; andrà sciolto il nodo del valore legale del titolo di studio conseguito con il corso triennale.

Il modello di università che noi difendiamo, è quello che vede didattica e ricerca strettamente connesse; ogni nuovo polo universitario che non sia anche in grado di svolgere attività di ricerca non può quindi esistere e andranno rivisti gli attuali poli didattici. Perché l'università sia effettivamente un'università di massa, capace quindi di includere secondo i dettami della Costituzione, occorre un sistema di diritto allo studio che garantisca agli studenti una parità di trattamento a prescindere dalla dimensione dell'Ateneo, tramite un impegno dello Stato per garantire i livelli essenziali delle prestazioni e una forte cabina di regia a livello regionale che assicuri pari diritti.

Il governo del sistema, che deve essere costituito da università pubbliche, va assicurato attraverso la programmazione, l'autonomia e la valutazione. La programmazione generale, per essere rispettosa dell'autonomia, deve avvalersi essenzialmente di meccanismi leggeri e dell'apporto istruttorio del sistema universitario. La valutazione può assolvere alla sua funzione solo se è compiuta da soggetti terzi e su parametri non meramente quantitativi convalidati consensualmente. L'autonomia, non può essere prerogativa solo di ciascuna unità del sistema (il singolo Ateneo) ma deve essere anche attribuito del sistema nel suo complesso. Il sistema universitario deve avere i suoi organi di governo unitario per confrontarsi con gli organi politici e con la pubblica opinione: vanno sconfitte quelle concezioni dell'autonomia che parlano di concorrenzialità tra università, mimando impropriamente la concorrenza tra imprese. Quando le università sono unite in rete, vi è una più o meno accentuata autonomia tra i singoli nodi della rete, ma i rapporti reciproci sono improntati alla cooperazione. A questo fine va riformato il Consiglio Universitario Nazionale per rafforzarne il ruolo di luogo del governo unitario del sistema e va rivista la collocazione della Conferenza dei Rettori. Vanno rivisti funzioni, competenze e composizione dei Comitati Regionali di Coordinamento.

Occorre tenere insieme l'esigenza di rapidità ed efficacia nei processi decisionali con un alto grado di partecipazione; cosa che può realizzarsi attraverso una più accentuata distinzione tra funzione di indirizzo politico-amministrativo (e controllo) e funzione gestionale.

Occorre meglio definire le caratteristiche dei dottorati di ricerca, per ribadirne la loro finalizzazione alla formazione della figura professionale del ricercatore, sia esso pubblico o privato. Dopo il dottorato, è utile organizzare una fase di durata limitata specificamente finalizzata alla formazione della docenza universitaria che consenta a giovani studiosi di sviluppare ed approfondire adeguatamente le metodologie della ricerca scientifica e della didattica universitaria. A tal fine, una precisa forma contrattuale di lavoro subordinato a termine dovrà sostituire tutte le attuali forme di borse di studio, assegni di ricerca ecc.

E' necessaria una riforma dello stato giuridico dei docenti universitari di segno opposto a quello del d.d.l. Morrati. Tale riforma deve garantire la libertà di ricerca e di insegnamento; riconoscere l'unicità della figura del docente, in quanto caratterizzata dal nesso inscindibile tra didattica e ricerca, articolata in più livelli di maturazione professionale; distinguere tra reclutamento, per concorso, e progressione di carriera, per attenta valutazione di un organismo terzo. In questo contesto, la riforma dello stato giuridico dovrà prevedere la contrattualizzazione del trattamento economico e normativo della docenza, anche al fine di introdurre dinamiche

che agevolino i processi di trasformazione organizzativa e funzionale dell'istituzione, garantendo certezza di diritti.

I lettori e i collaboratori ed esperti linguistici devono avere un rapporto di lavoro di diritto pubblico con analoghe garanzie e tutele, salvaguardando in questo, le professionalità conseguenti allo svolgimento dell'attività didattica in seno all'insegnamento delle lingue.

Occorre, attraverso un intervento legislativo che adegui l'ordinamento italiano alle sentenze della Corte del Lussemburgo, realizzare una soluzione che faccia giustizia di una discriminazione storica, riconoscendo definitivamente l'attività di docenza svolta questa figura nel settore dell'insegnamento linguistico. In tale contesto, visto anche il parere della Commissione Europea del 4.02.04, la Flc CGIL si impegna ad estendere le condizioni di miglior favore dei lettori di madrelingua anche ai CEL laddove si riscontrino situazioni e trattamenti di disparità attuali o future.

Per un buon funzionamento dell'Università occorre, inoltre, riconoscere la qualità del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo e valorizzarne la professionalità. Il personale tecnico, di ogni categoria, non solo è fondamentale per le competenze con cui può supportare l'attività di didattica, ma è addirittura indispensabile per quanto riguarda l'attività di ricerca. Non da meno, le competenze del personale amministrativo sono indispensabili affinché la struttura universitaria svolga a pieno la propria missione. E' importante riconoscere il ruolo e le competenze e prevedere, con le modalità più opportune, avanzamenti di carriera, attraverso un'adeguata formazione continua che permetta l'acquisizione di crediti formativi professionali certificati.

Nel corso degli anni il blocco delle assunzioni ha creato un'immissione elevatissima di personale precario all'interno delle Università; occorre prima di tutto fare in modo che questo personale possa usufruire di diritti esigibili equivalenti al personale a tempo indeterminato e, da subito, prevedere piani pluriennali di reclutamento per procedere ad assunzioni stabili.

In tutto questo è fondamentale che il sindacato possa contrattare con le Amministrazioni l'organizzazione del lavoro, affinché il personale tecnico-amministrativo non sia solo funzionale al sistema ma possa partecipare a pieno titolo all'elaborazione delle linee strategiche di sviluppo dell'Università.

Un problema non ancora del tutto risolto è quello del rapporto tra Università e Sistema sanitario.

Il Dlgs n. 517/'99 non ha avuto piena applicazione sul territorio nazionale ed appena adesso si sta realizzando in qualche regione, per cui la prevista sperimentazione non può considerarsi neppure avviata. Poiché il ruolo delle regioni in questi anni è mutato si dovrà pervenire ad una sintesi nazionale delle sperimentazioni che vanno sostenute e diffuse in modo da evitare la eccessiva differenziazione sul territorio conseguente alla modifica del Titolo V della Costituzione

Questa fase vede il personale coinvolto in forte insicurezza sia sul versante dei diritti sia delle tutele. Il CCNL recentemente sottoscritto è stato un primo passo nella direzione del riconoscimento all'interno del comparto università di tutte le figure professionali, anche dirigenziali e mediche, che operano all'interno delle Aziende. La sua applicazione va perseguita con priorità nonostante la forte opposizione dimostrata dalle controparti universitarie ed aziendali. Ribadiamo, comunque, la necessaria appartenenza delle Facoltà di Medicina al sistema universitario e la natura convenzionale dei rapporti di essa con il sistema sanitario, in considerazione del fatto che l'attività di insegnamento e di ricerca in questo settore è inscindibile dall'attività assistenziale. Le università devono essere soggetti a pieno titolo nella programmazione dei rispettivi sistemi sanitari regionali.