

**Seminario
18 marzo 2010
VENEZIA**

Contratto
contrattazione
nei
comparti
della
pubblici
e
conoscenza

Documento di ingresso

La fase che stiamo attraversando è caratterizzata da cambiamenti legislativi e pattizi che stanno determinando una radicale modifica delle regole contrattuali che abbiamo conosciuto fino ad oggi. Le intese separate sul modello contrattuale dei settori privati del gennaio 2009 e sul pubblico impiego dell'aprile 2009 hanno determinato due effetti: la divisione tra le organizzazioni sindacali e la modifica delle regole definite nell'accordo del 1993. Sul secondo è stato detto molto, ma occorre aggiungere un elemento importante: esso accoglieva, in anticipo e acriticamente, i contenuti della legge delega 15/2009 e del conseguente decreto legislativo 150/2009.

Le modifiche alla legislazione vigente, determinate dal D. Lgs. 150/2009 e da alcuni provvedimenti in corso di definizione (come il Ddl 1167, recante «delega al Governo su permessi, congedi e aspettative oltre che le norme del processo del lavoro»), costituiscono un punto importante nella comprensione di quanto sta accadendo: infatti, tali provvedimenti operano una revisione profonda dei rapporti tra organizzazioni sindacali e parti datoriali attraverso una compressione delle prerogative delle prime a favore di quelle delle seconde. Senza entrare nel merito, i cambiamenti sul versante contrattuale e della natura stessa del rapporto di lavoro pubblico sono tali e tanti che ci consegnano uno scenario inedito all'interno del quale esplicitare l'azione negoziale.

Un altro elemento importante è la riduzione dei comparti contrattuali che ridisegna i confini negoziali delle categorie e degli stessi contratti. La definizione di quattro macro comparti all'interno dei quali ricondurre tutte le specificità della Pubblica amministrazione produce una revisione delle prospettive contrattuali e delle stesse modalità di definizione delle piattaforme. Con la CGIL abbiamo proposto il comparto unico della conoscenza, in cui includere scuola, università, ricerca e Afam; a esso dovrebbe corrispondere un analogo comparto contrattuale della dirigenza per i settori della conoscenza. Tale proposta è stata formulata per rispondere, attraverso il contratto, a quelle istanze generali che, da un lato, si esplicitano nelle tematiche dell'economia e della società della conoscenza, e che, dall'altro, vedono nella corrispondente filiera un elemento strategico per lo sviluppo sociale ed economico del nostro Paese.

Tenere insieme scuola, università, ricerca e Afam ci sembra la risposta naturale. Scelte diverse sarebbero incomprensibili e risponderebbero solo a logiche di piccolo cabotaggio relative a bisogni esigenze organizzative e corporative. È però allo stesso tempo necessario che una scelta di questa natura tenga insieme gli elementi generali e le specificità dei settori in cui si producono e si trasferiscono i saperi (cioè scuola, università, enti di ricerca, conservatori e accademie), nonché delle singole professionalità.

Il tema delle professionalità e della loro valorizzazione è un punto forte di riflessione all'interno di questo quadro. Le parole «merito» e «meritocrazia» sono oggi invocate continuamente, come se fossero i cardini di un'unica soluzione per tutte le problematiche del pubblico impiego e, in particolare, dei nostri comparti. In realtà, le evocazioni sono meramente strumentali. Spesso si tratta del tentativo di distogliere l'attenzione dal disastro che si sta producendo con i tagli di risorse. La stessa retorica è utilizzata anche per giustificare lo stravolgimento del disegno originale del decreto legislativo 165/2001, teso a migliorare l'efficienza ai servizi pubblici e a sostenere l'innovazione nella pubblica amministrazione. Il nuovo sistema non dà alcuna garanzia di ottenere il necessario risultato di miglioramento dei servizi resi ai cittadini: la reintroduzione di elementi di gerarchizzazione autoritaria e la rilegificazione del rapporto di lavoro non sono di certo strumenti all'altezza dei tempi.

Riteniamo che la valorizzazione delle professionalità debba essere finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro e della stessa efficacia dei settori che rappresenta. Una proposta articolata sulla professionalità all'interno del contratto diventa assolutamente necessaria nella misura in cui, attraverso i tagli di risorse e personale, si stanno modificando radicalmente gli ambiti lavorativi, inducendo quindi un cambiamento della stessa prestazione lavorativa.

Non è *valorizzazione* quella disegnata da Brunetta con il decreto 150/2009, né lo è quanto proposto dalla Gelmini: la sfida vera consiste nell'individuare un sistema di valorizzazione diffusa che legga la realtà delle scuole, degli enti, delle università, dei conservatori e delle accademie. Dovrebbe essere questo il fine di uno Stato in settori strategici come i nostri: aumento della professionalità ed eccellenze per garantire diritti essenziali. La valorizzazione professionale s'intreccia quindi fortemente con il tipo di servizio erogato, con la sua qualità, con i diritti di cittadinanza e i principi fondamentali del nostro ordinamento. È per questo che respingiamo con forza un'impostazione obsoleta e poco significativa nella società della conoscenza: l'idea che il miglioramento dei servizi passi attraverso una classifica individuale delle *performance* è davvero riconducibile ad una impostazione tipica degli anni '50.

Un Paese che voglia governare in modo adeguato la transizione verso la società della conoscenza, dovrebbe attribuire alla conoscenza stessa un peso specifico altissimo in rapporto alle prospettive di sviluppo. Esso dovrebbe darsi come obiettivi il miglioramento sostanziale e la valorizzazione diffusa delle professionalità che in tali settori operano e non, al contrario, imporre visioni limitate e davvero *misere*, per elaborazioni e respiro di prospettiva.

Per queste ragioni riteniamo che sia necessario cogliere la sfida della valutazione delle prestazioni e dei percorsi di valorizzazione e di carriera, declinandoli in un'ottica né punitiva né gerarchica.

Ultima questione: il rapporto tra contratto e federalismo. La prima contraddizione da mettere in luce è che il decentramento/federalismo propagandato a parole, non trova asilo nei provvedimenti sinora adottati. Essi adottano un'impostazione oltremodo centralistica, attuando un *federalismo* senza regole e afflitto da rischi di disgregazione sociale dovuti principalmente alle evidenti spinte centrifughe tra le varie realtà territoriali. Alle Regioni, muovendo da un'errata interpretazione del concetto di *concorrenza*, viene chiesto sovente di limitarsi a supplire alle carenze di risorse statali. Tutto ciò sta determinando una coesistenza di Stato e Regioni che produce effetti deleteri sul lavoro delle persone e quindi sul versante contrattuale.

Occorre un'impostazione chiara, che mantenga il Ccnl di comparto come lo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro di tutto il personale che definisce soggetti e materie degli altri

livelli di contrattazione, evitando inutili e confuse sovrapposizioni. Impostazioni diverse comporterebbero una progressiva disgregazione dei rapporti contrattuali, introducendo elementi di disuguaglianza anche nella gestione e nella retribuzione del personale. È stata questa la posizione che abbiamo tenuto in questi mesi negli incontri istituzionali effettuati per il comparto della scuola statale.

Questa premessa per declinare i seguenti punti di discussione che affronteremo nel seminario:

1. la valorizzazione professionale dei lavoratori della conoscenza;
2. la contrattazione alla luce delle prospettive di decentramento territoriale/federalismo;
3. il contratto/comparto della conoscenza e le specificità dei comparti.

La valorizzazione professionale dei lavoratori della conoscenza

La valorizzazione professionale rappresenta uno dei punti cardinali della nostra riflessione, soprattutto in una fase in cui essa è troppo spesso confusa con meccanismi che poco hanno a che fare con la realtà delle sedi di lavoro e le professionalità.

Il primo punto di riflessione parte da una concezione del lavoro che prescindendo da una logica individualistica dell'esercizio della prestazione: i nostri lavori sono caratterizzati da un preponderante elemento collettivo, in quanto professioni che esprimono le loro potenzialità, all'interno di una logica collegiale e collaborativa. Questo importante elemento individua una specificità dei nostri comparti che non può essere ignorata nel momento in cui si definisce un percorso di valutazione della prestazione lavorativa finalizzata alla valorizzazione. La valorizzazione deve essere calata nel contesto lavorativo, con esiti che dipendono molto dalla «collegialità» in cui si opera e da come «funziona» nel suo insieme l'istituzione, l'ente o l'ateneo.

Il secondo punto è il primato della contrattazione rispetto a qualunque scelta legislativa su valorizzazione professionale e percorsi di carriera, insieme alla necessità che si prevedano specifiche risorse aggiuntive. Alla luce di quanto previsto sia dal decreto 150/2009 che dagli altri provvedimenti legislativi in corso di definizione, riteniamo fondamentale che ci si confronti su questo versante solo in ambito contrattuale e respingiamo qualunque tentativo di «dividere» il personale nei comparti scuola, ricerca e Afam.

La proposta contrattuale sulla valorizzazione professionale deve fondarsi su alcuni riferimenti unitari e basarsi su alcuni criteri oggettivi che misurino l'impegno nell'ambiente lavorativo e che non prefigurino un'organizzazione gerarchica all'interno di profili sostanzialmente omogenei. In questo contesto è necessario pensare a un approccio multiplo in base al quale formazione, incarichi specifici e responsabilità, esperienza professionale maturata, impegno orario, condizioni di lavoro divengano principi centrali sui quali fondare l'elaborazione contrattuale.

La contrattazione alla luce delle prospettive di decentramento territoriale/federalismo

Le prospettive di decentramento territoriale e di federalismo riguardano formalmente o di fatto tutti i nostri settori. Il comparto scuola è alla vigilia di una possibile modifica degli assetti e del rapporto stato/regioni, nel caso in cui venga approvata la bozza di accordo sul Titolo V. Ma anche per gli altri comparti si prefigurano modifiche che potrebbero comportare un intervento più stringente delle Regioni e/o degli enti locali (vedi il caso della provincia di Trento per quello che attiene alle competenze esclusive sull'università). Le Regioni, infatti, sono destinate a diventare interlocutrici fondamentali per i comparti della conoscenza: ciò, oltre che per le modifiche

apportate al Titolo V della Carta costituzionale, anche a causa della continua riduzione di finanziamenti ordinari da parte dello Stato e della necessità di reperire risorse aggiuntive. Per questa ragione riteniamo importante pensare e definire i confini e i contenuti delle relazioni sindacali con le Regioni, stante la centralità del contratto nazionale che ha anche funzione di garanzia dell'unitarietà dei sistemi della conoscenza nel nostro paese.

Il contratto/comparto della conoscenza e le specificità dei comparti

Il decreto 150/2009, com'è noto, prevede la riduzione dei comparti di contrattazione a quattro. Insieme alla CGIL, a questo proposito, abbiamo chiesto che uno dei comparti sia costituito da Afam, Università, Ricerca e Scuola, ossia dalla porzione pubblica della filiera della conoscenza, la cui ricomposizione, anche contrattuale, è fondamentale. Infatti, il decreto 150/2009, non prende in considerazione aspetti peculiari dei nostri settori, come il sistema delle autonomie (scolastica, universitaria, degli enti di ricerca e delle istituzioni dell'Alta formazione artistica). Per questa ragione, qualunque intervento legislativo deve fare i conti con queste specificità che, in alcuni casi, hanno addirittura rilevanza costituzionale (libertà d'insegnamento, autonomia scolastica e di ricerca).

Costruire il comparto della conoscenza significa consolidare l'idea che per i relativi settori, motori di sviluppo sociale ed economico e cardini essenziali di uno Stato sociale all'altezza delle sfide richieste dalla transizione verso la società della conoscenza, sia necessario un riconoscimento importante anche sul versante contrattuale. Assimilare i nostri comparti ad altri della pubblica amministrazione significherebbe deprimere l'importanza profonda che essi rivestono in questa società e sostanzialmente fare il gioco di chi punta a una loro *impiegatizzazione*. Uno *spacchettamento* di scuola, università, ricerca e Afam decreterebbe la morte delle stesse specificità che è nostro interesse valorizzare e far vivere.

Con la proposta della piattaforma della conoscenza, nel mese di giugno abbiamo definito un primo esempio d'elaborazione che tiene insieme le specificità con una visione generale dei nostri settori. Infatti, il contratto della conoscenza non potrà determinare un azzeramento di quanto finora elaborato sul versante contrattuale, costituendo i contratti vigenti una base solida sulla quale costruire l'accordo generale.