

7° CONGRESSO CISL SCUOLA

DISEGNARE OGGI LA SCUOLA DI DOMANI. ESSERCI, FARE, CAMBIARE.



RICCIONE - PALACONGRESSI 16-17-18 MARZO 2022

Relazione di Ivana Barbacci
Segretaria Organizzativa

CISL
SCUOLA
IL CAMBIAMENTO PARTE DA QUI

Rinnovare l'organizzazione, una missione possibile

La parola d'ordine del nostro congresso è “cambiamento”

In questo momento storico “cambiare” è un atto dovuto.

Ogni organismo si evolve: mutano forme, modalità, sentimenti, progetti, perché muta il contesto, perché cambiano le esigenze.

Quando affrontiamo “i cambiamenti” e li collochiamo in ambiti organizzati, talvolta avvertiamo disagio, e abbandonare la prassi, la normalità delle azioni consuete ci fa vivere un senso di attrito con la realtà.

Nessun processo di “cambiamento organizzativo” è credibile se non si rimette in discussione il rapporto tra chi quel cambiamento lo deve pensare e agire e l'oggetto stesso del cambiamento.

Senza il coinvolgimento diretto di tutti gli attori, in una storia che li comprenda come protagonisti, non c'è nessuna ragionevole speranza di innescare un cambiamento vero, né tantomeno di portarlo a compimento.

Nel nuovo “copione” che ci accingiamo a scrivere verso il cambiamento **gli attori siete voi!**

Tutte le organizzazioni sono realtà sociali, vivono di ruoli e di regole ma anche di relazioni identificanti, richiedono riconoscimenti reciproci, sono attraversate da emozioni, da correnti di giudizi e di pregiudizi: **Vivono**, insomma!

Anche noi siamo così, anche la CISL Scuola è un'organizzazione che vive al suo interno e fuori da sé mediante regole, procedure, linguaggi, relazioni, emozioni.

Come tutti gli “ambiti” che “raggruppano persone”, le “organizzazioni” non possono essere sacrificabili oltremisura in uno schema, anche perché gli schemi non esauriscono la trama del racconto che un'avventura, per quanto lavorativa, è in grado di produrre se ben condotta.

Ecco perché tanti progetti di cambiamento falliscono: perché non hanno anima!

Il nostro congresso vuole offrire un modello di cambiamento in grado di trasmettere la percezione visibile che si cambia in alto, prima di pretendere la fiducia da parte di coloro ai quali si chiede di cambiare in basso.

I quattro, anzi cinque anni che abbiamo vissuto insieme sono stati una “grande prova generale” di come possiamo affrontare tutti insieme il prossimo futuro.

Sappiamo bene quanto sia necessario dedicare tempo personale per far accadere le cose, mescolandosi al di là dei ruoli e delle posizioni, ma sappiamo anche che senza innescare il “racconto di una storia” che dia a tutti la possibilità di giocare un ruolo coinvolgente, nessun cambiamento potrà andare lontano.

La nuova storia, la nostra, che intendiamo vivere, e la sua narrazione, sono nelle nostre mani, nelle mani di ciascuno di voi ...

Chiunque di noi si fermi a riflettere sul proprio percorso di vita, coglie i segni del cambiamento, che non si riflette solo sul corpo, ma anche sulla visione del mondo, sulle convinzioni, sui valori, sulle speranze e le competenze. Seppure dentro di noi possano continuare a convivere sentimenti più o meno contrapposti e, in alcuni casi, individualistici e giovanilistici, vivere e partecipare alla “scrittura di una nuova storia”, richiede generatività ed equilibrio.

Anche noi, per la complessità organizzativa che ci caratterizza, siamo sollecitati da una continua ricerca di equilibrio con l’ambiente esterno.

Le necessità di rappresentanza degli interessi dei nostri associati e del mondo della scuola, ci conduce ogni giorno a piccoli adattamenti continui ed evolutivi, ma da tempo siamo consapevoli che i segni delle “complessità” ci costringono a misurarci con grandi sforzi di volontà e di impegno, sia per rispondere adeguatamente al nostro ruolo di fronte al personale scolastico, alla scuola, all’opinione pubblica, che per proporre i nostri valori, le nostre attività, i nostri servizi.

La nostra organizzazione, come tutte le realtà associative, nel prossimo futuro si dovrà misurare con una serie di “nuovi fattori”, flessibili ed eterogenei nel tempo e nello spazio.

Il nostro “cambiamento” sarà un processo evolutivo di un sistema strutturato e organizzato, e per affrontarlo non possiamo che agire concretamente attraverso azioni dinamiche e soprattutto visibili e verificabili.

Dobbiamo quindi intervenire sul nostro modo di lavorare insieme, dobbiamo definire nuovi obiettivi, nuove attività, utilizzare nuovi strumenti e agire soprattutto sul “fattore umano”.

Lavorare in rete

Riuscire a lavorare in rete è il primo obiettivo a cui tendere, raggiungibile in un tempo sufficiente affinché se ne possano trarre visibili benefici comuni.

Lavorare in Rete ci consentirà di “creare valore reciproco”; ognuno di noi, per il ruolo che svolge, è al centro di un insieme di contatti interpersonali per effetto dei quali tutti manteniamo la nostra identità, forniamo e riceviamo sostegno e supporto professionale, servizi, informazioni, oltre a coltivare ulteriori relazioni sociali

Lavorare in rete con gli strumenti di una grande organizzazione come la nostra ci consente di rappresentare le persone e le interazioni fra loro, rafforzare i legami che danno il senso dei comportamenti, costruire le interazioni necessarie per mantenere l’identità sociale e la condivisione di una cultura comune.

Alcuni buoni motivi per lavorare in rete

Perché lavorare in rete? Ma, soprattutto: per quali motivi ha senso utilizzare energie e risorse per condividere questo faticoso processo?

Lavorare in rete, su più livelli, a livello nazionale, all'interno del proprio territorio o con territori limitrofi affini, è opportunità importante per accrescere e sviluppare una conoscenza quanto più ampia, aggiornata e complessa dei problemi comuni, ci permetterà di progettare strategie di lavoro e di intervento efficaci non solo nella risposta ai bisogni dei nostri associati, ma anche nell'agire sulla rimozione di alcune delle cause e dei fattori che generano questi bisogni.

Se saremo capaci di tessere una "trama reticolare" efficace, potremo mettere in rete risorse e competenze diverse che, nella loro differenza, sappiano costruire delle risposte e delle strategie tra loro complementari.

Le idee nascono, infatti, all'interno di un'appartenenza a un contesto, a una cultura; le risposte ai bisogni nascono e si sviluppano tra la gente e non al di sopra di essa.

Il lavoro di progettazione di una "cultura del lavorare in rete", "in comunità" dovrà raccogliere il più ampio consenso e la più elevata partecipazione di tutti i dirigenti sindacali anche se con responsabilità, ruoli e funzioni differenti.

Queste sono le premesse da cui partiamo per pensare e sperimentare modalità di progettazione condivise e partecipate.

- Apparteniamo alla stessa organizzazione, la Cisl e la CISL Scuola, ed esistono altri sindacati sul territorio che si occupano delle stesse cose.
- La complessità della realtà e le esigenze di cambiamento della Scuola richiedono risposte e interventi che non possono essere parziali o settoriali; gli interventi devono prevedere risposte complesse e articolate.
- Le risorse necessarie: l'elevata specializzazione tecnico - professionale richiesta esige il possesso di un'ampia gamma di competenze e risorse diversificate;

Alcuni interventi, come ad esempio di formazione, la tutela legale, professionale (di alta specializzazione tecnica), la presenza capillare sul territorio, possono richiedere la disponibilità di risorse non sempre alla portata delle singole realtà, dal punto di vista delle competenze professionali, sia dei costi economici.

Per fare Rete dobbiamo uscire dal nostro solipsismo e aprire, dinnanzi a noi, spazi di confronto e relazioni continue.

Possiamo traguardare così più ampi orizzonti culturali e operativi, consentendo un miglioramento nel modo di affrontare le problematiche quotidiane e una conoscenza e comprensione dei problemi e dei fenomeni meno parcellizzate.

Fare rete ci consente l'acquisizione di abilità nella gestione di tecnologie comunicative e, più in generale, ci permette l'accesso a innovazioni significative sia nella progettazione delle attività che della loro realizzazione.

Lavorare in rete significa valorizzare i punti di vista e le competenze di ciascuno in una visione di respiro politico più ampio e strategico.

Lavorare in Rete contribuisce a migliorare il riconoscimento dell'organizzazione all'esterno; essere conosciuti e riconosciuti costituisce una ricchezza che può essere ben impiegata nei nostri progetti di proselitismo, nella percezione sociale e nel consolidamento della legittimazione nelle relazioni istituzionali.

Lavorare in rete significa infine irrobustire l'intreccio con i servizi della Confederazione, puntando a realizzare il massimo di sinergia per una più puntuale soddisfazione delle esigenze rappresentate dai nostri associati, anche oltre quelle che direttamente investono lo specifico della loro appartenenza al settore scuola.

L'obiettivo resta quello già indicato nella nostra ultima conferenza organizzativa: essere in grado di elaborare piano d'azione specifici per raccogliere per categorie i bisogni dei nostri iscritti, anticipare con comunicazioni personalizzate le scadenze e gli adempimenti, informali circa l'esito di procedure avviate, tutto con un unico "portale" interconnesso con le sedi CISL Scuola d'Italia e, in prospettiva, con i servizi erogati dalle strutture CISL, Inas e Caf.

Nuove forme di partecipazione

Attività in presenza e on-line: un connubio possibile

Con la pandemia abbiamo sperimentato diverse forme di contatto a distanza con il personale della scuola e gli iscritti, questa esperienza si è strutturata e rafforzata nel tempo diventando pratica diffusa e comune. Certamente riallacciare al più presto i nodi delle relazioni in presenza è una necessità fortemente avvertita e un momento auspicato, ma la capacità che abbiamo acquisito di gestire eventi a distanza è patrimonio comune, un bene collettivo che dobbiamo meglio organizzare e rendere efficace in una logica di contaminazione diffusa di buone pratiche.

Ci dobbiamo dotare di una Piattaforma interattiva CISL Scuola che ci consenta di acquisire, catalogare dati, informazioni, documentazione e dialogare tra di noi e con i nostri iscritti in maniera dinamica e funzionale.

Le **tecnologie digitali** giocano un ruolo sempre più importante nei processi di "cambiamento" e "trasformazione", ecco quindi che lo sforzo da noi condotto negli ultimi mesi introducendo, a piccoli passi, l'uso di software specialistici e disegnati secondo le nostre esigenze, dovrà diventare "habitus" comune per rispondere alle esigenze di agilità, velocità, interattività, analisi dei dati e loro condivisione.

L'utilizzo di una nostra piattaforma sarà fondamentale non solo per le attività di gestione dei soci, ma anche per le attività di supporto e consulenza agli iscritti, per attività formative e per la gestione e analisi dei dati associativi e di contesto.

Rispetto a questi processi di innovazione, parte dell'efficacia della nostra azione, nazionale e territoriale, dipenderà dalla nostra capacità trasformativa e dal nostro slancio organizzativo in termini di "innovazione tecnologica".

La comunicazione partecipativa

Comunicare è "interessarsi degli altri"

È essenziale per tutte le organizzazioni, lo è anche per noi!

Prima dell'era digitale, la comunicazione viaggiava solo attraverso stampa, TV, radio e cartelloni pubblicitari; pur ritenendo questi mezzi ancora importanti, dobbiamo necessariamente occuparci di piattaforme digitali, di social network, di e-mail, di applicazioni di messaggistica, di blog.

Fare rete significa anche connetterci tra noi e con i nostri iscritti in maniera più efficace e diretta, attraverso canali comunicativi on-line.

Questo significa rendere stabili e continuative nel tempo campagne sui social, invio di newsletter via e-mail, diffusione di banner grafici, pubblicazione di articoli sia di carattere nazionale che locale.

La quarta rivoluzione industriale ci consente di "avere a disposizione la tecnologia che, finalmente, per la prima volta nella storia umana permette a ciascuno di mantenere connessioni con un numero molto elevato di persone".

La comunicazione CISL Scuola: coniugare tradizione e innovazione

Il canale della radio merita ancora attenzione?

Gli italiani amano ascoltare la **radio**, lo dicono i risultati dell'annuale "Rapporto Censis sulla comunicazione" e numerosi dati sulle radio italiane elaborati da vari soggetti del settore. **La radio si conferma ancora il primo mezzo di comunicazione nel target 15-54 anni nel nostro Paese.** Prima della televisione e prima del web." Basterebbe questo a giustificare un livello di attenzione da sviluppare in direzioni diverse. È forse un po' velleitario accarezzare l'idea di una nostra emittente radiofonica, anche se il digitale offre al riguardo opportunità interessanti: ci sono piattaforme che consentono di trasmettere direttamente online: andare in onda, trasformare immediatamente la tua trasmissione in podcast, creare una community. Vedremo in futuro se e come si tratta di una pista praticabile: ma intanto non dimentichiamo che *"la radio è uno di quei media che possono essere ascoltati in qualsiasi situazione, in*

*casa, in macchina, in viaggio, attraverso il cellulare, il computer. E' un **medium** molto **invasivo** e per questo può aiutare nella fidelizzazione e per la più ampia diffusione delle informazioni".* E allora dedicare a questo canale la dovuta attenzione per ottenerci spazi di presenza e di intervento (comunicati, interviste), e all'occorrenza promozioni pubblicitarie (nell'immediato: campagna RSU) è sicuramente un'opportunità da non sottovalutare.

In attesa di capire se l'idea di una RadioCisScuola possa essere una sfida da coltivare concretamente!

La comunicazione tra presente e futuro: opportunità e rischi

L'attuale scenario del mondo del lavoro risulta fortemente pervaso da spinte individualistiche che sembrano favorire la diretta relazione tra datore di lavoro e lavoratore rimodulandone così il rapporto reciproco.

Questa tendenza è rafforzata dalla centralità rivestita dai social network che, nel contesto contemporaneo, pervadono le singole esistenze, in una rete capace di aggregare milioni di account, senza però favorire necessariamente la socializzazione tra le persone.

È così che le stesse modalità di espressione del consenso, del desiderio di partecipazione o del dissenso, del disagio professionale, che in passato venivano espresse in maniera diretta, vis a vis, risultano soggette ad un processo di radicale trasformazione, che ne muta forme, linguaggi e luoghi di manifestazione.

Il web, i social, diventano loro stessi "luoghi di consenso" o "spazi di conflitto collettivo".

La rete internet, nella sua declinazione social, funge da "megafono" del consenso o del dissenso, in una dimensione ampia ed inclusiva di condivisione, di scambio e interazione tra utenti.

Le nuove tecnologie digitali possono quindi diventare strumenti per affinare e potenziare la nostra capacità di azione, di aggregazione, di organizzazione, informazione e comunicazione, attraverso social media groups, forum tematici, comunità on-line.

È quindi innegabile che l'utilizzo di strumenti digitali e della comunicazione digitale in particolare rappresenti oggi, a tutti i livelli, una via ormai imprescindibile nell'organizzazione del lavoro e nell'interazione tra lavoratori, tra lavoratori e datore di lavoro e tra lavoratori e sindacato.

I social sono un veicolo, rapido, immediato, che consente di mettere in circolo comunicazioni, informazioni anche di "interesse sindacale", oltre a creare pressioni e condizionamenti della negoziazione; ma sono anche strumento adatto per dar luogo

a consultazioni, o per il coinvolgimento attivo degli iscritti (e in generale dei followers) nell'ambito di una trattativa o di un tavolo di confronto. Non più solo a posteriori, bensì in tempo reale, come consente la modalità di connessione live, in diretta.

È proprio il real time consentito dai social, a dirci quali siano l'utilità e le potenzialità di questo canale. Tant'è vero che la comunicazione attraverso i social sta diventando la più efficace tecnica di acquisizione del consenso in tutti gli ambiti, sindacale compreso.

Interrogandoci sulla possibilità di immaginare nuovi percorsi e nuove traiettorie comunicative, dobbiamo essere ben consapevoli di un fatto: se, da un lato, è innegabile l'efficacia che i social possiedono nell'amplificare e potenziare la capacità di mobilitazione del sindacato, dall'altro sono strumenti di emersione di "luoghi" paralleli, alternativi al sindacato.

Il social network, in quanto luogo virtuale ("non luogo") di aggregazione molto incisivo e pervasivo, favorisce le dinamiche di formazione della volontà collettiva più nel senso di "sommatoria" delle volontà individuali che di sintesi tra di esse.

È evidente come in un contesto contrassegnato da un'elevata sovrapposizione tra le dimensioni *online* e *offline* dello spazio digitale, l'immediatezza offerta dalle reti sociali presenta numerosi vantaggi, amplificando però, in molti casi, anche la percezione delle criticità del fare sindacato oggi.

L'immediatezza e la facilità con le quali è possibile fornire informazioni e notizie, scambiare e condividere dati riguardanti la dimensione del proprio vissuto lavorativo, interagire e alimentare il confronto dialettico, rendono il social network strumento spontaneo di pressione, con una forte visibilità all'esterno e quindi fortemente incisivo dal punto di vista psicologico agli occhi del dell'opinione pubblica, anzitutto in termini reputazionali. L'esiguità di filtri e di controlli sui contenuti falsi o manipolati molto diffusi nei social network, contribuisce inoltre ad alimentare quella disintermediazione, che amplifica il protagonismo dell'individuo nel dar voce e rappresentanza a temi di rilevanza collettiva piuttosto che la partecipazione attiva negli spazi fisici, tradizionali di rappresentanza sindacale collettiva.

Queste dinamiche diffuse e ben note anche nel mondo della scuola pongono con forza il tema della capacità del social network di porsi come strumento capace di *«favorire la costituzione e la progressiva diffusione di gruppi di opinione e azione, più o meno aperti ed ampi, in ogni caso paralleli rispetto a quelli tradizionali e, talvolta, anche pronti ad interloquire con l'amministrazione con proprie istanze e rivendicazioni»*

Oltre alle grandi potenzialità che il nostro lavoro può trarre dall'utilizzo di questi strumenti sono molteplici anche i rischi, diretti e indiretti, che un utilizzo diffuso ed esclusivo dei social network a fini e in ambito sindacale è in grado di originare.

Basta pensare al tema del “bullismo verbale” a mezzo social, e quindi al difficile equilibrio tra l’esercizio del diritto di critica ed il rispetto delle idee altrui.

Altra dimensione, più nascosta e per questo più insidiosa dei social network, riguarda il “meccanismo” fondativo stesso dei social stessi, ovvero l’algoritmo e, in termini più generali, l’intelligenza artificiale. È noto come la possibile automatizzazione dei processi di formazione della volontà collettiva sia “manipolabile” dall’algoritmo con evidenti conseguenze per le capacità decisionali e di discernimento dei fruitori.

Un uso improprio e totalizzante dei social media e quindi dell’intelligenza artificiale rischia di condizionare in maniera distorta l’assunzione delle decisioni sia in merito alle scelte da compiere che circa i contenuti da presentare.

Sono tutte criticità che dobbiamo aver ben presenti!

Per far fronte a tali criticità è necessario aver ben chiare le finalità e le regole etiche di utilizzo di strumenti di tale portata esaltando la centralità della persona, nella sua dimensione collettiva, anche attraverso lo sviluppo sostenibile della digitalizzazione come strumento efficace per “rigenerare il senso dell’agire comune”.

Un nuovo piano editoriale

Uno dei nostri strumenti più qualificanti per il valore dei contenuti e per la cura nella redazione è la Rivista quadrimestrale “**Scuola e Formazione**”.

La qualità delle analisi e degli approfondimenti merita uno sforzo teso a rendere maggiormente fruibile la nostra rivista tra gli iscritti, nelle Istituzioni Scolastiche, negli ambienti specialistici di settore. Anche per quanto dicevo prima intrattenendomi sulla realtà dei social, c’è una grande necessità di tornare a riflettere e approfondire mediante contenuti di qualità.

Questo è il momento di perfezionare e far evolvere un nostro “storytelling”. Dobbiamo creare le condizioni affinché il nostro “discorso narrativo” sia maggiormente comprensibile, comunicabile, facilmente memorizzabile. Anche attraverso il racconto di storie possiamo **mettere ordine** e **dare un senso** alle **esperienze quotidiane**. Il **vissuto umano** prende forma e può essere ricordato. Dal vissuto esperienziale che possiamo trarre dal nostro lavoro e da ciò che ci circonda possiamo essere più vicini alle persone che rappresentiamo.

Il nostro già ricco capitale comunicativo va ampliato con nuovi codici e stili linguistici.

Impegnarci a tutti i livelli in un nuovo “storytelling” consolida un piano di **valori** condiviso, contribuisce a **dare un senso alle azioni** della realtà organizzativa **quotidiana**, consolida l’**identità associativa**.

Una nuova maniera di comunicare ci potrà essere di supporto per **informare, motivare, orientare** i nostri iscritti, le nostre RSU, orientare il personale della scuola offrendogli come stella polare i nostri valori di riferimento.

Una nuova e più aggiornata cifra comunicativa ci deve consentire di **evidenziare meglio** i risultati del nostro impegno e renderci più **convincenti** nel proporre i nostri valori ideali.

La nostra “nuova storia” deve continuare a parlare di persone, di scuola, di ambiente, di bellezza, di cultura, coniugando queste suggestioni con strumenti pratici e concreti per affrontare la professione con competenza e slancio. Dobbiamo riuscire a **“dare un volto”** ai protagonisti e alle tante nostre attività, chi ci legge deve avere la possibilità di sentire la vicinanza alla nostra organizzazione alle tante donne e uomini che la popolano ogni giorno.

Il nostro “storytelling” deve condurci alla “più ampia popolarità”!

Dobbiamo cercare di valorizzare ciò che possediamo, rendendo aperta e interattiva la rivista, anche con un’ulteriore integrazione con contenuti digitali; l’agenda mese è stata pensata anche per questo, si tratta ora di sperimentarne nuovi possibili sviluppi, facendone un contenitore che in modo più agile e tempestivo possa, ad esempio, seguire l’evoluzione del dibattito sulla produzione normativa, aprire momenti di discussione on-line con esperti dei diversi settori, offrire spazi alle strutture territoriali e regionali per la condivisione di buone pratiche e servizi, ospitare una sessione per le RSU e le scuole, in ordine a particolari interventi ed azioni di interesse comune.

Per tutto questo, occorre ricondurre sempre più “a sistema” tutta la nostra produzione informativa e di comunicazione, rendendo più stretto e funzionale l’intreccio dei diversi strumenti e dei diversi canali (rivista, agenda, sito, social), ferma restando la specificità che li contraddistingue e che proprio da una sapiente e mirata integrazione può essere ancor più valorizzata.

Uno sforzo particolare, che impegna necessariamente l’organizzazione a tutti i livelli, va condotto in direzione di un più fecondo interscambio tra i canali di comunicazione locali e quelli nazionali. La presenza di siti territoriali e regionali, già ampiamente diffusa, dev’essere ulteriormente estesa ma soprattutto integrarsi in modo più diretto e percepibile in un modello a rete, facilitando così la rapidità e la capillarità dei flussi di informazione e favorendone la circolazione e l’interscambio.

La Formazione dei Quadri, un obiettivo centrale per il cambiamento

La CISL è l’unico sindacato a poter vantare un luogo dedicato esclusivamente alla Formazione dei Quadri: parlo del nostro “Centro Studi” di Fiesole, motivo di orgoglio anche per la straordinaria bellezza della struttura e della sua collocazione.

La forte esigenza di competenze, altamente specialistiche, di carattere politico, professionale, relazionale investe tutti i dirigenti sindacali, in particolare noi che ci occupiamo di scuola.

Dobbiamo investire sulle nostre risorse umane, a partire dalle 270 persone che operano a tempo pieno nelle nostre strutture. Dobbiamo investire sulla formazione della nostra dirigenza, sia per far fronte alle ordinarie esigenze di avvicendamento, sia per rafforzare i livelli di consapevolezza su contenuti e valori della nostra linea politica, fornendo nel contempo validi strumenti di supporto alla nostra azione. Dobbiamo per questo frequentare di più il “Centro Studi” di Fiesole, cosa che l’emergenza pandemica ci ha impedito di fare negli ultimi due anni. Dobbiamo programmare una serie di interventi formativi a più livelli, sia in ambito tecnico-sindacale che politico-sociale con un piano formativo pluriennale la cui frequenza possa essere attestata e documentata.

La nostra organizzazione si è sempre distinta per l’elevato livello delle competenze che caratterizza le attività di consulenza sindacale. Non siamo mai stati, tuttavia, solo “sportelli di servizio”: abbiamo sempre voluto porci “al servizio” delle persone con gli strumenti del sindacalista. Contrattazione, negoziazione, capacità di analisi e relazionali, comunicative: un’ambizione che crediamo di avere onorato e che continua a sostenerci, nella ricerca di un livello sempre più alto di efficacia e di qualità.

Le RSU CISL Scuola, in prima persona al plurale!

La complessità dei modelli organizzativi e del sistema di relazioni sindacali nelle istituzioni scolastiche richiede sempre di più una *contrattazione partecipativa*, nella quale l’attività negoziale assume i connotati di un processo dinamico e flessibile. Come ben sappiamo, per governare la complessità non basta limitarsi all’applicazione pedissequa delle norme generali, mentre è fondamentale poter fare riferimento a scelte organizzative condivise.

Il modello partecipativo cui si ispira la nostra organizzazione nello svolgere il proprio ruolo negoziale, considera la contrattazione come strumento indispensabile per valorizzare l’attività professionale, favorire il benessere lavorativo e migliorare le condizioni di operatività del personale. Gli spazi negoziali non possono essere considerati fissi e immutabili, dobbiamo tendere ad ampliare sempre più il “perimetro di azione” a disposizione delle RSU, sempre con l’obiettivo di “costruire” soluzioni vantaggiose per tutti.

Negoziare in modo partecipativo richiede capacità e competenze relazionali e dimestichezza con le tecniche negoziali; per questo chi ci rappresenta nelle RSU, nello

svolgere il proprio ruolo di rappresentanza, deve avere la possibilità di sviluppare autonomia e competenza per non essere subalterno a nessuno, autonomo e propositivo nell'agevolare soluzioni e trovare efficaci punti di mediazione e sintesi tra istanze spesso difficili da comporre.

I rappresentanti CISL nelle RSU, in forza del modello partecipativo cui fanno riferimento, possono contribuire in modo significativo a creare le condizioni per un "benessere lavorativo" sostenuto anche da uno stile negoziale che non alimenta la conflittualità ma punta soprattutto a risolverla e se possibile a prevenirla. Per questo abbiamo spesso affermato che le relazioni sindacali nella scuola, in quanto risolutive e non generative del conflitto, a buon diritto possono essere considerate un importante fattore di "buon governo" dell'autonomia scolastica. Questo è il modello che ispira le nostre RSU, questo siamo noi! Sempre più dobbiamo tendere a valorizzare questo approccio anche in sede di contrattazione collettiva, rafforzando il modello partecipativo anche ai livelli contrattuali generali.

La contrattazione partecipativa, a cominciare dallo stretto legame con le nostre RSU, potrà concorrere all'individuazione di nuove soluzioni organizzative anche per riconoscere e/o acquisire ulteriori spazi di negoziazione in chiave di regolazione e applicazione delle norme.

Ne dà esempio il buon risultato ottenuto con la sottoscrizione del CCNI sulla Mobilità 22/23. Lo stesso metodo, che trae le proprie coordinate da un confronto serrato, a partire dalle istanze del personale della scuola e dai luoghi di lavoro, tramite le nostre RSU, potrà essere utilizzato per l'imminente avvio delle trattative per il rinnovo del CCNL.

Per tutte queste ragioni dobbiamo "occuparci" e "preoccuparci" delle nostre RSU, sempre, in ogni momento dell'anno scolastico, con costanza e dedizione. Anche se in questo momento, com'è naturale, il massimo impegno è rivolto al loro rinnovo, con le elezioni ormai imminenti.

Conosciamo bene le difficoltà che stanno caratterizzando la campagna elettorale in atto, condizionata da avversità e incertezze, ma altrettanto forte è stata la determinazione nel ricercare spazi e luoghi di ritrovo e di confronto per la preparazione delle liste in ogni territorio.

Lo ha già ricordato Lena Gissi poco fa, vi do qualche dettaglio in più: nel 2018 presentammo 7.466 liste su 8.400 istituti, quest'anno, con una diminuzione del numero complessivo delle scuole, sceso a 8.158, saremo presenti con 7.962 liste e

18.000 candidati. 226 liste in più, che percentualmente significa una crescita del 4%. Sperando che sia vero il detto secondo cui “il buon giorno si vede dal mattino”, non potrebbe esserci mattinata migliore.

A tutti i segretari regionali e territoriali, agli esonerati e collaboratori, va il nostro grazie più sincero per lo sforzo profuso in questi mesi. Grazie davvero!

È per noi un grande privilegio poter contare su un patrimonio così grande di donne e uomini al servizio della scuola, con la CISL Scuola!

Il 5-6-7 aprile, mettendo ancora una volta a frutto la nostra “intelligenza collettiva”, sorretti dai valori di riferimento che animano la nostra capacità di agire con determinazione e responsabilità, potremo consolidare la nostra grande “comunità” facendola essere ancor più viva e presente in ogni angolo del Paese.

La missione è possibile!

Riccione, 16 marzo 2022

