

# Conoscere per tras-formare: organizzarsi per cambiare



**Atti**

## **Seminario Nazionale sulla Formazione Sindacale**

Roma, 16-17 dicembre 2015

**Formazione Sindacale - Area delle Politiche Organizzative**





## INDICE

### Relazioni

Giancarlo Pelucchi.....	3
Moulay El Akkioui.....	15
Simona Marchi.....	17

### Interventi

Claudia Cesarini.....	23
Fabio Giovagnoli.....	30
Luigi Camposano.....	33
Marianna Bruno.....	37
Riccardo Sanna.....	42
Elisa Castellano.....	44
Mario Principe.....	47
Lucio Saltini.....	50
Nadia Ferro.....	53
Marco Nencetti.....	55
Maurizio Fabbri.....	58
Giuseppe Mantovan.....	60
Alfonso Botta.....	64
Ada Lorandi.....	66
Sandro Tumini.....	69
Carla Falsetti.....	71
Antonio Leandro.....	73
Giancarlo Spaggiari.....	76
Fabio Ghelfi.....	81
Alessandro Pazzaglia.....	85
Francesca Vitale.....	87
Stefania Trombetti.....	91
Andrea Allamprese.....	95
Cristiana Ricci.....	98

Gianni Mazzamati.....	100
Francesco D'Alessandro.....	102
Marco Guidi.....	105
Patrizia Venturini.....	107
Sergio Sorella.....	110
Teresa Potenza.....	113
Patrizia Consiglio.....	116
Cinzia Roda.....	118
Giuseppe Ciarrocchi.....	121
Alessandra Taddei.....	124
Stefano Vanni.....	125
Natalino Giacomini.....	128
Patrizio Francesconi.....	131
Bruno Talarico.....	133
Antonio Del Rosso.....	135
Federica Trevisanello.....	137
Franco Galeotti.....	141
Laura Ferrante.....	143
Mauro D'Arcangelo.....	145
Giancarlo Pelucchi.....	148
Monica Ceremigna.....	151
Ulisses Garrido.....	153
 <b>Conclusioni</b>	
Nino Baseotto.....	155

## **Giancarlo Pelucchi**

Responsabile Formazione sindacale Cgil Nazionale

Intanto benvenute e benvenuti. Un'avvertenza: questi due giorni sono l'inizio di un percorso e, almeno per quelli più allenati di voi o che lo fanno da più tempo, credo che sentiranno cose già sentite altre volte, in effetti quello che tentiamo di fare a partire da oggi, non è una cosa nuova in assoluto. Il fatto che non sia nuova non vuol dire a) che non è una cosa da fare, b) che non sia una cosa utile. Noi partiamo dal concetto che non stiamo partendo da zero; è una fase in cui tutti ci vogliono condannare solo al presente, noi non ci vergogniamo del passato, anzi cominceremo con quello e soprattutto il lavoro positivo svolto nelle esperienze precedenti, lo vogliamo valorizzare. E' da quasi un anno che giro e ho conosciuto molte delle persone presenti, spero che oggi cominceremo a conoscerci a vicenda. Ho chiesto prima la testimonianza a chi da anni segue la formazione e ho capito che essendo un po' di anni che non si riuniva il coordinamento, molti volti sono nuovi. Insistiamo su un concetto: quello che ognuno di voi ha fatto in questi anni è stato utile e ha creato una serie di capacità, competenze e abilità che intanto noi vorremmo cominciare a mettere in comune. Io direi che oggi qui risposte non ne avrete, non molte, qualcuna sì, ma non molte: questa è la sede per farci le domande sperando che siano quelle giuste.

Nella cartella avete un po' di materiali che abbiamo realizzato grazie al contributo dell'archivio storico della CGIL, e in particolare di Ilaria Romeo: c'è una ricostruzione storica, ci sono dei materiali e c'è la relazione di Claudio Pontacolone, il responsabile della Formazione del Centro Confedfereale nel 1967. E' una parte dell'Archivio e dei materiali di Ariccia che Ilaria sta sistemando e che poi avremo occasione di mettere a disposizione, analizzare e studiare. Come vedete alla fine c'è una ricca serie di tabelle, fatte non con excel, ma a mano, con il riassunto di quanta formazione abbiamo fatto nel 1967 in CGIL, c'è n'è una in particolare, verso la fine, con i riassunti a livello regionale dove c'è appunto, regione per regione, il numero di corsi, i tipi di corsi, quante persone, il contributo economico della CGIL nazionale; alcune regioni che ne fanno di più, alcune di meno... ve l'abbiamo messa perché quando abbiamo letto quella relazione abbiamo verificato che somigliava molto (troppo) a quello che stiamo facendo noi, la distribuzione geografica (i pieni e i vuoti) somigliano troppo a quello che ancora oggi succede...

In cartella avete anche delle cartoline con aforismi di alcuni dirigenti del sindacato, del movimento operaio, dei movimenti di liberazione: è un'idea che abbiamo copiato da voi. Molte strutture in giro per l'Italia nei siti oppure nei materiali che ci avete mandato, all'inizio dell'illustrazione di un

corso, nei materiali scritti che date ai vostri delegati ci sono delle frasi; noi le abbiamo copiate e le abbiamo impaginate sotto forma di cartolina... non quindi è un'idea particolarmente originale, ecco, questo volevo dire: si può copiare e magari arricchire l'idea e il lavoro che ognuno di noi fa.

La seconda cosa è che avete una prima copia dell'almanacco che il dipartimento economico ha prodotto: è uno strumento interessante anche per la formazione perché, come vi spiegherà meglio Sanna, può essere interattivo.

Poi abbiamo altri materiali sulla dimensione europea della formazione, sia per i contenuti che per le forme e i soggetti da coinvolgere.

Vi abbiamo consegnato anche una pennetta: ci sono due film, uno che vediamo adesso, uno che vedrete domattina con alcuni materiali inediti tra cui le foto dell'Archivio Cgil e un film su Lama nel '77 ad Ariccia che non sapevamo di avere, lo abbiamo digitalizzato e lo abbiamo montato insieme alle fotografie che l'archivio ha giustamente custodito (e che sicuramente anche nei vostri territori ci sono quindi è un lavoro che in seguito potremmo anche arricchire) su Ariccia e sulla formazione di alcune Camere del Lavoro degli anni '50, '60 e '70. Nella chiavetta avete anche due versioni dell'inno dei lavoratori che è stato rimusicato e cantato dai Ned Ludd e dal cantante dei Gang. Io non vorrei esagerare con le premesse e se siete d'accordo partiamo con la visione del film.

(...) Riprendiamo dopo la proiezione del film... Vorrei cominciare provando a raccontarvi cosa stiamo facendo. Dal primo di Ottobre, formalmente, sono responsabile dell'organizzazione della CGIL ma abbiamo cominciato a conoscerci nei giri ho fatto in questi mesi per conoscere il vostro lavoro. La Conferenza di Organizzazione della CGIL si è aperta con questa idea: siccome cambia il lavoro deve cambiare necessariamente anche la CGIL, molti aggiungevano, soprattutto nei corridoi, facciamolo noi prima che lo facciano gli altri, perché ovviamente le attenzioni attorno al sindacato non sono solo positive: continua l'attacco alla Cgil, ad un sindacato autonomo ed esigente.

Ecco noi vorremmo partire da questo, il film racconta, tenta di esplicitare, la differenza tra quello che è vecchio e quello che è antico, quello che è vecchio si può rottamare, si può buttare nel cestino: le politiche fiscali del governo, il piano di assestamento economico, ad esempio, secondo noi sono cose vecchie che si possono tranquillamente buttare. Le cose antiche no, le cose, le persone, gli avvenimenti che hanno caratterizzato la nostra storia, l'esperienza dei movimenti, le lotte sindacali, le nostre conquiste, hanno un valore, sono antiche: vanno valorizzate. la nostra idea è che appunto il mondo non comincia con noi, prima di noi ci sono state cose che ci aiutano oggi a lavorare meglio. Ad esempio la campagna sul nuovo Statuto e sulla necessità di allargare la sfera di tutele e diritti ha forti radici nel passato, e nel ciclo di lotte e conquiste del nostro paese.

Certo neanche il contrario cioè non tutto quello che stiamo facendo esattamente nel modo in cui lo stiamo facendo necessariamente va bene, peraltro sennò non saremmo qui: qualche cambiamento è utile e mentre stiamo tentando di cambiare ricordarci di questa distinzione tra vecchio e antico forse è utile.

La prima domanda è quale formazione stiamo facendo? Noi non lo sappiamo, non lo sappiamo ancora. Vi abbiamo messo nella cartella la relazione del '67 perché il primo lavoro che vorremmo fare è questo: conoscere quel che facciamo. Abbiamo iniziato alla Conferenza di Organizzazione con un questionario, stiamo facendo la discussione e i focus con i territori e le categorie: vogliamo fare un vero e proprio censimento... io credo che i primi mesi del 2016, oltre alle altre attività, serviranno a fare questo; cominciamo oggi, abbiamo già cominciato, ma oggi lo esplicitiamo e l'idea è di cercar di capire dove facciamo formazione, come facciamo formazione: conoscere per valorizzare. Per noi la memoria è importante perché in questi anni non si è interrotta la formazione, si è interrotto il coordinamento da parte del Centro confederale ma molti di voi nei territori o nelle categorie hanno continuato a fare formazione e oggi vorrebbe anche essere l'occasione per raccontarci queste esperienze a partire da un apparente tranello: quanta formazione serve? E' un po' come cercare di rispondere alla domanda se è nato prima l'uovo o la gallina. Diciamo che se noi guardiamo quello che abbiamo fatto in questi anni, dove abbiamo fatto formazione, non l'abbiamo fatta in modo omogeneo, è come se implicitamente avessimo accettato una regola, che anche gli economisti ogni tanto cercano di venderci, che applicata all'economia nessuno di noi accetterebbe neanche di discutere e cioè che esisterebbe un equilibrio naturale tra l'offerta e la domanda. In economia non funziona ma neanche in formazione, in realtà è come se implicitamente l'accettassimo perché ci sono territori, categorie, servizi, che fanno tanta formazione, c'è molta offerta formativa e paradossalmente spesso, non sempre ma spesso, in quelle realtà, aumenta anche la domanda di formazione. Ci sono interi territori che invece di formazione non ne fanno, non c'è offerta e non c'è neanche la domanda: questa cosa va superata, bisogna fare formazione anche dove adesso non la facciamo. Ma anche dove facciamo formazione rischia di esserci un tranello perché spesso in quel caso ci sono dei fondi, ci sono anche delle strutture che fanno formazione e c'è una storia della formazione: le categorie, i territori, i servizi che fanno formazione la fanno da tanto tempo, la fanno anche in modo consolidato ed apprezzato. Il rischio è che una volta fatta quella formazione, con quei soldi e con quella struttura, noi siamo soddisfatti, se ne fai un po' di meno no, non siamo soddisfatti, se ne fai un po' di più si stappa la bottiglia, ma alla Conferenza di Organizzazione abbiamo detto una cosa diversa: abbiamo parlato di

regole.

Le regole della Conferenza di Organizzazione dicono: diritto/dovere alla formazione, addirittura introducendo, ma non è la prima volta, il concetto di obbligo formativo e il concetto che la formazione è un diritto/dovere ovunque, anche dove oggi noi non facciamo formazione. Non possiamo più delegare, abbiamo bisogno che la formazione, proprio per quello che abbiamo scritto nella Conferenza di Organizzazione, si faccia ovunque e si faccia di qualità. Almeno dobbiamo provarci e quindi è fondamentale l'argomento delle risorse... quando parliamo di risorse non parliamo solo di soldi, ma anche delle persone, delle strutture, delle tante esperienze fatte anche in passato per creare l'infrastruttura della formazione.

Noi stiamo andando verso il piano formativo nazionale, alla Conferenza di Organizzazione c'eravate o comunque avete letto i documenti. Sulla domanda formativa poi ci torniamo, a partire dall'analisi del fabbisogno. Sull'offerta noi pensiamo di costruire corsi a catalogo, corsi personalizzati, corsi per chi assume i ruoli chiave: il diritto/dovere sarà il principio ispiratore del nostro agire. Se guardate i documenti in cartella ce n'è anche un pieghevole che racconta l'idea che tutto quello che noi stiamo facendo dobbiamo raccontarlo a cominciare da qui. Sul nuovo sito della CGIL ci sarà uno spazio dedicato alla formazione già in home page e lì faremo anche qualche esperimento; abbiamo concordato con la redazione di Rassegna Sindacale, che ringraziamo, e con Radio Articolo 1 degli spazi che noi vi chiediamo di gestire insieme anche di formazione a distanza, anche attraverso lo strumento radiofonico, ma intanto tutta l'offerta formativa dobbiamo metterla sul sito e ad esempio su quello della CGIL mettere l'offerta formativa dei territori, dei servizi, delle categorie, dell'ETUI, di tutte le strutture con cui collaboriamo e l'indirizzo, l'email, dove la persona che fosse interessata a partecipare a quel corso può rivolgersi per avere informazioni, o per iscriversi banalmente al corso. Che peraltro non mai è un'operazione banale. La logica per andare verso il piano nazionale sarà la condivisione.

La CGIL Nazionale ha votato lunedì un fondo di 350.000 euro che servirà a sostenere questo nuovo sforzo per la formazione. Non sono le uniche risorse che noi stiamo mettendo o metteremo, sapete che in questi anni la CGIL Nazionale ha spinto molto verso la costruzione di un bilancio consolidato e una volta che avremo terminato quel lavoro riusciremo a capire meglio, a livello consolidato, quanta attività formativa, quante strutture, persone e quanti soldi dedichiamo alla formazione. Ma intanto abbiamo cominciato, la CGIL nazionale ha cominciato a decidere di metterci quelle risorse aggiuntive che, in una logica di cofinanziamento, serviranno a fare formazione in più nei territori dove non si fa, nelle categorie dove non si fa, ma anche in quelli dove si fa, dove c'è un'abitudine a



farla provando a fare anche qualche esperimento cofinanziato.

Torniamo alla domanda: quanta formazione serve e per chi? Facciamo un po' di esempi. Abbiamo deciso di fare un corso per i segretari delle Camere del Lavoro (segretari generali e responsabili di organizzazione) sempre nella logica del diritto/dovere: diventi segretario, avrai una formazione. Sono 115 Camere del Lavoro, per due fa 230. Noi abbiamo immaginato di fare classi di 25 persone e sono circa 10 classi, 10 corsi. Realisticamente per riuscire a farle e avere la disponibilità, per 5 moduli di 3 giorni, dei segretari generali e organizzativi delle Camere del Lavoro, questo corso deve essere diluito in 12/18 mesi... vuol dire costruire, forse a Ca' Vecchia, ma noi ipotizziamo di farli anche al Sud, dei corsi per quelli che diventeranno, o sono già segretari generali e organizzativi delle Camere del Lavoro: 230 persone, 10 classi. Ovviamente una volta finito si ricomincia perché dopo 8 anni le persone cambiano e noi immaginiamo che ci vorrà un po' di tempo, diciamo da qui al Congresso, per fare tutti i corsi ipotizzati, ma poi quando sei arrivato lì devi ricominciare a farlo per i nuovi segretari... Se ci pensiamo questa può essere una delle nostre attività, di quelle che stiamo ipotizzando, quella un po' più nazionale, può diventare un po' il loop della formazione dei nuovi segretari generali organizzativi, ma la nostra idea è di fare anche questo in una logica di condivisione e di cofinanziamento.

Poi ci sono i dirigenti, quanti sono i dirigenti? Non lo sappiamo, cambiano a secondo delle strutture, delle categorie, dei territori e tutta questa attività in gran parte già la fate, già si fa. Ma non sempre: da qualche parte no. Rileggendo i materiali dell'archivio che Ilaria sta sistemando, emerge che fin dagli anni '50, le relazioni dicono: i delegati hanno fame di formazione, appena gli proponi un corso, corrono. I dirigenti, se possono, svicolano, i quadri intermedi, se possono, scappano. Credo che non sia cambiato moltissimo.

Nella Conferenza di Organizzazione abbiamo detto che dobbiamo fare la formazione anche ai nostri dipendenti, io ho usato la parola dipendenti, non vorrei pentirmene e dare un'immagine troppo aziendalista: lì ci sono anche i funzionari non solo l'apparato tecnico, anche i funzionari politici, spesso i nuovi funzionari... tenete conto che insieme ai collaboratori arriviamo a circa 15.000 persone, testa più, testa meno. Arrivano da storie diverse rispetto a quelle del passato, hanno percorsi differenti e quindi questa è una delle priorità che abbiamo e non sappiamo esattamente come affrontarla. Diciamo che abbiamo imparato, nella nostra esperienza, a non trattarli come persone che hanno bisogno di essere alfabetizzate, ognuno ha anche la sua esperienza, la sua storia, la sua cultura, ma è evidente che per un'organizzazione come la CGIL avere dei tempi e dei modi per costruire un senso comune delle persone che si avvicinano

all'organizzazione e che ne diventano dirigenti e funzionari a tempo pieno è una priorità. Quelle sono le dimensioni, non abbiamo una proposta o la bacchetta magica per risolverla, ma quelle sono le dimensioni.

Sempre nella Conferenza abbiamo detto che dobbiamo garantire la formazione ai delegati: Quanti sono? Non abbiamo un'idea precisa, ma l'avremo perché tutto il percorso di certificazione ci porterà, in tempi non storici, ad avere un numero preciso dello stock dei delegati, ma parliamo di centinaia di migliaia di persone. Io nel giro che ho fatto in questi mesi parlando con le categorie nazionali e con i territori che mi raccontavano la formazione che fanno e quanti sono i loro delegati, i numeri sono enormi: lo sapete, li manipolate ogni giorno. Come per sopra, anche qui vale il ragionamento che parte dai flussi più che dallo stock, cioè almeno ai nuovi proviamo a fare la formazione. Molte categorie, molti territori già la fanno, quando una persona viene eletta delegato riescono a costruire i momenti ed i tempi per una formazione per quelle persone. Non riusciamo a farlo dappertutto e comunque le risorse stanno diminuendo, soprattutto i permessi: alcune categorie, in particolare la funzione pubblica, come sapete, sono sotto attacco.

Chi farà tutto questo lavoro e chi lo fa? L'accentramento è impossibile oltre che non desiderato. Non abbiamo intenzione di rifare Ariccia, non abbiamo i soldi e, lo dicevo, vorrebbe essere un po' il tratto caratteristico di questo lavoro: non siamo all'anno zero. Bisogna riuscire a valorizzare, a leggere criticamente quello che riusciamo a fare, quello che abbiamo fatto in questi anni e noi pensiamo che il ruolo della CGIL Nazionale, il mio ruolo e quello delle persone che mi stanno dando una mano, sia più quello di coordinamento che effettivamente quello di aula... bisogna però partire dalla conoscenza di quel che si fa, dalla conoscenza e dalla valorizzazione. Noi in questi mesi faremo il piano formativo nazionale che ovviamente avrà una sua articolazione, ci sono delle strutture nella nostra organizzazione che già lo fanno e noi costruendo il piano formativo nazionale terremo conto di quelle esperienze: non sto parlando della somma dei diversi Piani Formativi, sto parlando del fatto che alcune realtà già utilizzano come modalità operativa quello strumento e possono aiutarci a fare il piano formativo nazionale: insomma lo faremo insieme. Continueremo a lavorare con il coordinamento dei formatori e cioè trovare alcune occasioni in cui più o meno noi ci si possa rivedere, in una logica che è quella di condivisione, di reciproca e mutua conoscenza.

E poi l'albo, lo abbiamo già scritto in altre conferenze di organizzazione: bisogna farlo. L'albo dei tutor, l'albo dei formatori, trovare quelle modalità, anche qui secondo i principi del copia incolla o delle esperienze che possono insegnarci qualcosa. E poi i rapporti con le Università, questo è un nodo interessante, complicato che ha a che fare anche con i costi della formazione, ma anche con il

fatto che c'è una proliferazione di centri di ricerca, di centri di produzione del senso e di Università. Quando ero ragazzo, ho cominciato a fare il sindacalista a Milano e lì c'erano sostanzialmente l'Università Statale, il Politecnico, c'era la Bocconi e poi c'era la Cattolica con cui non avevamo tantissime relazioni. Oggi molte di quelle università nella città di Milano hanno raddoppiato le sedi e moltissime città della regione Lombardia hanno aperto altre università. Quindi ovviamente i segretari delle Camere del Lavoro dei territori sono attenti a queste nuove Università... parlo della Lombardia perché la conosco meglio, ma tutte le regioni sono così: la proliferazione di sedi ha generato tante voci differenti, anche punti di vista non coincidenti, nuove generazioni di ricercatori, docenti, di persone che possiamo coinvolgere nel nostro lavoro di formazione e ovviamente questo ha un impatto anche sulle scelte delle strutture che poi fanno la formazione, perché ci tengono ad avere rapporto con la "propria" Università.

Decisivo per la nostra attività sarà il monitoraggio: noi abbiamo bisogno di conoscere quello che facciamo e di raccontarcelo. A noi interessa ricostruire il ciclo. In questi mesi io ho partecipato a molti corsi in giro per l'Italia, in varie categorie e strutture e ho scoperto che i corsi hanno un loro linguaggio, dei codici e dei ritmi comuni: evidentemente chi ha lavorato prima di me e in molti casi anche prima di voi, perché molti di voi sono nuovi, ha lavorato bene. Chi capita in un corso della CGIL, un delegato, un dirigente, rischia di fare una bella esperienza e soprattutto è riconoscibile il lavoro fatto prima, lo spiegherà meglio Simona Marchi nella sua relazione della Fondazione Di Vittorio. Ma anche dove le strutture sono più consolidate e hanno seguito altri percorsi non coincidenti con quello nazionale i corsi sono riconoscibili. C'è il nodo della formazione a distanza, alcune categorie, specialmente la funzione pubblica, che sta facendo tutta la formazione di base per i candidati alle elezioni Rsu e poi eletti, attraverso la formazione a distanza. Noi non siamo convinti che la formazione a distanza possa sostituire la formazione d'aula, la costruzione delle relazioni nell'aula... ma a Berlino, alla conferenza annuale dell'ETUI, lo spagnolo ci ha spiegato che adesso con la nuova legge ha tagliato i permessi e che se sbagliano a dichiarare lo sciopero si può finire in galera. Gli inglesi ci hanno spiegato che Cameron vuol fare la stessa legge ma intanto gli taglia il 70/80 % delle risorse destinate alla formazione sindacale: la Trade Union Council era fiera della propria struttura formativa ma non ha più i soldi e anche loro investiranno moltissimo nella formazione a distanza.

Torniamo a noi: il nostro corso, la nostra esperienza è per il momento interessante e riconoscibile. Noi vogliamo ricostruire il ciclo partendo dall'analisi del fabbisogno e dal censimento che vogliamo fare in modo non burocratico, condiviso: ci metteremo 2 o 3 mesi, mettiamoceli. E poi la

progettazione e la costruzione della platea... faccio un esempio: mi è capitato di fare un corso di base di un'importante categoria di un importante territorio del nostro paese. In quel territorio che era un corso di base per i delegati neo eletti e c'erano 3 funzionari di quella categoria che lavoravano, divisi per territorio, per tipologie. Due di loro convinti che la formazione sia uno strumento importante: la loro parte di platea erano delegati che sapevano dove stavano andando, sapevano che durava 2 giorni, si sono presentati in orario e hanno seguito il corso. Il terzo funzionario era convinto che la formazione fosse meno importante, diciamo così: il suo plotoncino è arrivato sparso e confuso... qualcuno il primo giorno e non il secondo, qualcuno il secondo e non il primo, comunque in ritardo; uno non sapeva neanche di essere delegato ed è ovvio che la fatica di tenere quell'aula si moltiplica per sei, sette volte... costruire la platea è un'operazione non banale. In questi mesi mi è capitato che alcune categorie, strutture, mi chiedessero: "Guarda avevo progettato l'aula da 25, poi erano 21 e in realtà 3 non son venuti e siamo a 18, hai qualcuno da mandare?". Fai due telefonate, uno magari lo trovi ma è evidente che non ce la fai a tappare tutti i buchi... Se costruisci prima, e anche per questo siete qui, in una logica di condivisione e solidarietà, la platea, può essere che uno già progetta l'aula con tre, quattro persone che non sono esattamente le sue. Oppure con l'intreccio, anche nella formazione di base, anche per quelle categorie che già la fanno e la fanno bene e ne fanno tanta, ma magari non riescono a fare dappertutto l'aula, perché i numeri son numeri e fare un'aula in un territorio dove la tua categoria è poco presente rischi di fare un'aula talmente magra... In quel caso intrecciare le competenze, le abilità, i tempi della categoria insieme a quelli delle altre categorie e delle Camere del Lavoro può essere una cosa interessante, sicuramente utile alla logica confederale... L'ho già detto prima: so di non partire da zero, tre quarti delle cose che vi sto raccontando le ho rubate a voi, quindi chi si riconosce in parte nelle cose che sto dicendo è perché alcune le ho proprio rubate a voi. Ad esempio in cartella c'è il corso per contrattazione sociale e territoriale che fa lo SPI... in realtà è un corso dello SPI e della CGIL Nazionale e quello è un esperimento di costruzione e progettazione della platea molto interessante, perché in quel caso lo SPI, su una materia decisamente interessante per i pensionati ma anche per l'insieme della CGIL, ha fatto un ragionamento di investimento confederale, in giro nei territori, e nei prossimi mesi, anni, continuerà a farlo e poi probabilmente ricominceremo perché c'è comunque bisogno di aggiornamenti. Lo SPI sostiene quel corso di formazione in una logica non solo solidale (diciamo che non è la categoria più povera della nostra organizzazione) ma anche in una logica confederale, perché ritiene che quel tema non sia un tema solo suo ma di tutta la confederazione. L'accordo che abbiamo fatto e la sfida che

proponiamo è un modello che si può, non dico in quella dimensione, ma si può intanto in qualche modo copiare: quando una struttura fa un bel corso, una cosa interessante, parlo soprattutto alle strutture più ricche (se pigliate la relazione del '67 vedrete che da questo punto di vista non è cambiato granché): ci sono strutture che possono permettersi, quando fanno un bel corso innovativo, sperimentale, che funziona, immaginare di replicarlo magari in una delle zone dove la formazione non è un'abitudine e vedere l'effetto che fa.

Ovviamente è importante anche quello che succede dopo l'attività del corso, tutto l'argomento della certificazione delle attività e dei libretti per noi è importante, girando ho visto almeno sette libretti. Noi non siamo per la censura delle attività territoriali però forse alcune funzioni ha più senso che vengano coordinate e immaginate a livello confederale, fare sette libretti, a volte molto simili, a volte persino quasi uguali, vuol dire che per sette volte ci siamo messi intorno ad un tavolo, in vari nodi nella nostra rete e abbiamo progettato quell'oggetto. Forse progettarlo una volta invece che sette è utile, e forse per quanti ancora non l'hanno fatto: invece di mettersi al tavolino e riprogettarlo, possono copiare uno di quelli che già c'è. Noi immaginiamo che al termine di questo percorso avremo un sufficiente livello di coordinamento, ma nel frattempo, chi ancora non lo avesse fatto, per favore copi uno dei libretti che già sono stati fatti.

La Certificazione delle competenze è un argomento importantissimo: da tante conferenze di organizzazione sosteniamo che deve essere uno degli strumenti con cui si costruisce la crescita dei compagni e delle compagne della nostra organizzazione... oggi non è proprio così, ci sono anche altri criteri, leggiamo al contrario: sarebbe interessante che chi dirige le strutture della CGIL abbia fatto formazione sindacale, non dico che bisogna fare la formazione perché da lì sicuramente usciranno i delegati, so che anche qualche struttura contesta questa impostazione perché considerata un po' troppo dirigistica e non sempre pienamente democratica, ma certo il contrario sarebbe interessante perché, parlando con alcuni dirigenti di categorie o strutture territoriali, mi dicevate: "lo non ho mai fatto un corso della CGIL". Siamo in una fase in cui la proliferazione delle agenzie formative ci obbliga ad esserci e ad essere interessanti sennò uno va da un'altra parte, e corriamo il rischio di costruire il nostro sapere su Google e Wikipedia... in questo caso noi non saremmo per il copia e incolla... La formazione sindacale in questa fase serve per costruire un nostro modo di conoscere, interpretare la realtà e produrre un senso.

Ovviamente tutto questo ha a che fare con il tema del monitoraggio. Di esempi di monitoraggio ne ho visti molto più di sette, ne ho visti tredici o quattordici e vuol dire che per tredici, o quattordici volte noi ci siamo messi intorno ad un tavolo, abbiamo usato un po' di neuroni, di tempo e di soldi

per fare un sistema informatizzato di rilevamento della formazione e neanche sappiamo che ce ne sono altri tredici. Noi oggi vorremmo dirvi, se non lo avete ancora fatto: non fatelo! Copiatene uno che c'è già. E per quelli che ci sono: costruiamo, nei tempi e nei modi che servono, almeno la possibilità che dialoghino fra di loro. Alcune di queste cose sono scritte nell'opuscolo, vi restano, è per questo che noi siamo partiti con il seminario nazionale delle persone che la formazione l'hanno fatta, la fanno e la faranno.

Ma quale formazione vogliamo fare? Intanto noi immaginiamo una formazione **intenzionale**. E' evidente che nella nostra attività lavorativa, nell'attività di un sindacalista, c'è una consistente attività di formazione tra virgolette naturale. Ci sono cose peraltro che non impari in aula, le impari quando le fai, lo sappiamo, lo abbiamo sperimentato; però è vero anche il contrario: soprattutto in una fase di grandi trasformazioni come questa, abbiamo bisogno di sedi in cui ci fermiamo e alziamo la testa, guardiamo un po' più in là, oltre all'arco temporale normale dell'agenda di noi sindacalisti, noi operatori dei servizi.

Una formazione **di parte** perché noi siamo contro la logica Wikipedia e Google, l'ho già detto e non vorrei annoiarvi, e ci teniamo al pezzettino che rappresentiamo. Ovviamente ci fermiamo prima di fare danni e di diventare partiti, ma noi vogliamo ribadire che la nostra formazione sarà di parte, non sarà neutrale.

Una formazione di **adulti** e quindi un po' più complicata e le varie esperienze che io ho raccolto in giro ci devono sempre far ricordare che la formazione che faremo è particolarmente difficile e in più è una formazione composita perché sono tante le domande, perché siamo complicati noi. La CGIL, in fondo, è una rete, ci sono diverse strutture verticali, le categorie, poi quelle orizzontali: ci sono le Camere del Lavoro, i regionali, i nazionali e ci sono i servizi che intersecano in vario modo questa rete. Se noi partiamo dalla rete e facciamo oggi una fotografia della formazione nella nostra rete, vediamo che ci sono delle falle, cioè non riusciamo a garantire in tutto il territorio, in tutte le categorie, la stessa offerta formativa. Io sono cresciuto nella FIOM di Sesto San Giovanni, ho avuto la fortuna e la possibilità di scegliere tra tante offerte formative: la Fiom di Milano, la Fiom regionale, la Camera del Lavoro, la CGIL regionale, i corsi europei, i corsi nazionali. In Emilia Romagna, in Toscana, in Veneto e nel Lazio più o meno è così... spesso più si va al Sud più questa "fortuna" si affievolisce. Per la CGIL Nazionale questo è un problema e siccome lo abbiamo valutato tutti insieme alla Conferenza di Organizzazione: non è solo un problema di Corso d'Italia, è un problema nostro.

La CGIL è una rete e bisogna dare valore alla rete e allora noi se proviamo a rappresentare la nostra

attività formativa, diciamo tutto quello che ognuno in questi anni ha fatto, verrebbe fuori una grande nuvola. Certo una nuvola che cambia nel tempo, magari frastagliata, però insomma: ne facciamo tanta. La sostanza è che noi buttiamo dentro tante risorse in questo sistema e tiriamo fuori una certa attività formativa, corsi ma non solo. Nella logica dei bilanci consolidati, prima o poi, riusciremo anche a dare delle grandezze a tutta questa fatica, fatta in questi anni e che continueremo a fare.

La nostra idea è di passare dalla rete al sistema, trovare meccanismi, regole, suggerimenti, modalità, economie di scala, ripensare alla platea, gestire il rapporto con le persone da formare anche in modo più articolato non solo con l'aula ma con la formazione a distanza. Tutte le volte che si riesce a creare un risparmio reinvestirlo nel sistema, trovare il modo di avere più risultati concreti: fare sistema per avere più corsi, più attività formativa. E comunque metterci risorse aggiuntive. Nella logica del cofinanziamento, della progettazione comune, della condivisione, perchè dentro questo tentativo di passare dalla rete al sistema abbiamo delle possibilità, degli strumenti, degli obiettivi ambiziosi.

Partiamo dall'ETUI, avete un po' di materiale in cartella e quindi vado veloce ma insomma noi abbiamo ragionato in questi mesi per aumentare il numero degli italiani all'estero: è cresciuto considerevolmente e lo racconterò meglio Monica Ceremigna che la persona che per la CGIL coordina il rapporto con l'ETUI. Ma non ancora abbastanza: noi abbiamo deciso, già da Giugno, di informare le strutture un mese prima delle attività formative che ci saranno in Europa, e in questo modo è aumentato il numero degli italiani che partecipano alla formazione europea.

Ragioniamo in termini di "export": per la prima volta un corso della CGIL pensato in Italia, entra nel catalogo dell'ETUI. E' un corso relativo alla questione delle illegalità e della qualità del lavoro e della qualità della democrazia: siamo convinti che per combattere la mafia, la camorra e la 'ndrangheta non ci si possa limitare a farlo solo a livello italiano ma anche a livello europeo... ed è una proposta, un corso, che è stato apprezzato molto in Europa.

Oltre all'export anche l'import: dobbiamo mutuare il metodo, le modalità, i temi, i tempi della formazione europea e anche le risorse. Con l'ETUI stiamo ragionando in una logica di partenariato strategico che è un po' una novità per il sindacato europeo, che è stata sostanzialmente validata al Congresso di Parigi della CES e presentata alla conferenza di Berlino. So che molte categorie hanno anche una ricchissima attività europea con le categorie europee della Ces, che si sommano, si integrano... proviamo a coordinarle di più e intanto a farle conoscere... I compagni e le compagne di Torino e del Piemonte ci racconteranno di una proposta con l'ILO che ha sede a Torino e con cui

hanno ovviamente dimestichezza: stanno facendo degli esperimenti e hanno delle proposte.

Ecco diciamo che in questa logica di costruzione di rete di sistema abbiamo anche delle risorse, importanti da condividere e ovviamente la prima risorsa è la Fondazione Di Vittorio. In questa fase di trasformazione per noi la Fondazione è importante, non solo perché è stata sempre un nodo del sistema, ma anche per il ruolo di supporto che ha dato ad alcune delle strutture che sono qui. Molte si sono arrangiate, qualcuna non ha fatto formazione ma molte, facendola, hanno interagito con la Fondazione Di Vittorio. A noi la quota di innovazione e di competenza che la Fondazione è in grado di mettere in gioco in questa fase di trasformazione, continua ad interessare, ovviamente con i tempi, i modi e nella logica della condivisione.

Passare da rete a sistema vuol quindi dire gestione del ciclo, economia di scala, vuol dire anche innovazione e sperimentazione in una logica, che vorremmo provare a costruire a partire da oggi, di condivisione. per questo abbiamo spinto molto perché tutto quel che facciamo venga comunicato, raccontato.

La CGIL ha il compito di votare un coordinamento della formazione: un organo statutario che la CGIL ha deciso di darsi.

Ovviamente tutto ciò che noi decideremo o faremo verrà sottoposto a giudizio del Direttivo della CGIL, l'obiettivo è di costruire il piano della formazione nazionale, definire le risorse, i tempi, le persone, che poi siamo noi, che gestiranno nel 2016 tutto questo lavoro. E' un lavoro consistente, non immaginiamo di fare tutto nel 2016, però immaginiamo di fare cose ripetibili nel tempo, non ci diamo obiettivi quantitativi, ci diamo piuttosto una proposta di metodo.



## **Moulay El Akkioui**

Area Politiche Organizzative Cgil Nazionale

### **Nota sui Fondi Interprofessionali e lo 0,30% per la formazione continua CGIL Come viene finanziata la formazione per i lavoratori attraverso il fondo interprofessionale**

Le imprese private, e dal 2009, anche le pubbliche e le ex esercenti pubblici servizi versano l'1,61% del monte salari come contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria. Con la legge 845/1978, parte di questo contributo, il cosiddetto 0,30%, viene destinato alla formazione continua dei lavoratori. Con la legge 388/2000 tutte le aziende che versano lo 0,30% possono scegliere di destinarlo a un Fondo Interprofessionale per la formazione continua (oggi sono 21 fondi). Questi Fondi sono di natura associativa e vengono costituiti tramite accordo tra le associazioni di imprese e i sindacati maggiormente rappresentativi, per i principali settori di attività economica. In caso di adesione ad un Fondo, lo 0,30% va comunque versato all'INPS, che lo gira al fondo indicato dall'impresa. L'adesione è volontaria, gratuita e può essere disdetta ogni anno.

#### Geografia delle nostre strutture confederali e di categoria a livello nazionale

1. La maggiore parte delle nostre strutture è iscritta a Fon.coop e versa nello stesso;
2. una parte delle nostre strutture è iscritta a Fon.ter e versa nello stesso;
3. alcune strutture sono iscritte a Fondimpresa di Confindustria e versano nello stesso (Strutture pugliesi);
4. alcune Categorie sono iscritte a Forte (terziario);
5. Strutture Confederali sono iscritte a Fondo Artigiani (2/3 delle Camere del Lavoro);
6. intere Regioni non sono iscritte a nessun fondo ma versano direttamente al Fondo INPS.

#### Perché versare ad un Fondo e a Fon.coop.

1. usare le risorse per far formazione ai propri dipendenti (formazione tecnica/sindacale) - sinergia del sistema CGIL;
2. far massa critica e versare ad un unico fondo - "Fon.coop" come da indicazioni CGIL;
3. utilizzare le risorse per i propri fabbisogni formativi o aggregarsi in gruppo o ancora per potere partecipare agli avvisi (cui possono partecipare tutte le strutture, anche aderendo al momento, con risultati che arrivano entro 4 mesi. Si basa sul principio di redistribuzione di parte delle risorse, per permettere la formazione nelle strutture più piccole che, avendo pochi dipendenti, hanno poche

risorse nel proprio conto formazione).

### Elementi di criticità ma risolvibili

Spesso le nostre strutture pur versando non usano le risorse dei fondi:

1. troppa burocrazia dei Fondi, soprattutto per la serietà e la trasparenza (Fondazione Di Vittorio). Per questo tante delle nostre strutture per far formazione si rivolgono ad agenzie esterne per evitare le troppe burocrazie;
2. spesso le piccole strutture pur essendo iscritte ad un Fondo e versando, non raggiungono la soglia di 5.000 euro per accedere alle risorse del Fondo, perdendo le risorse. Occorre, quindi, fare sistema ed aggregarsi in gruppo per potere raggiungere la suddetta soglia. (Fondazione Di Vittorio a disposizione);
3. l'iscrizione al Fondo Fon.coop con relativa procedura della piattaforma (come da circolari inviatevi nei mesi scorsi) e' assai complessa. La Fondazione Di Vittorio a partire da Gennaio p.v. metterà a disposizione un numero call center per orientare e guidare le strutture che lo chiederanno ad iscriversi al Fondo Fon.coop.

### Da sottolineare che:

- La CGIL con le sue strutture aveva perso delle risorse per far formazione tecnica o sindacale che ammontano a più di 350.000 euro all'anno.

### N.B.

- Per tutti i progetti formativi rimane il capo fila sempre la struttura confederale come da documento Conferenza Organizzazione CGIL.
- Se le nostre strutture versassero tutte a Fon.coop, per i quasi 5600 dipendenti della CGIL, il montante delle risorse da utilizzare per la formazione sindacale ci sarebbe, almeno per gran parte.

**Simona Marchi**

Direttrice Area Formazione Fondazione Di Vittorio

## **Relazione: Nuova Fondazione Di Vittorio per una nuova stagione della formazione sindacale**

### **Introduzione**

Buongiorno, mi chiamo Simona Marchi, lavoro nella Fondazione Di Vittorio con il ruolo di direttrice dell'area formazione. Non dirò molto altro della mia biografia professionale, con molti compagni oggi presenti ci siamo già incontrati in diverse occasioni, eventualmente durante le pause possiamo approfondire la reciproca conoscenza. Prima di passare al mandato che mi è stato affidato, che è quello di raccontare la **nuova Fondazione Di Vittorio per una nuova stagione della formazione sindacale**, che sembra più il titolo di una fiction o di un romanzo di Asimov, vorrei però fare una breve premessa, che è la seguente.

### **Premessa**

E' stato molto importante per me ascoltare i compagni che mi hanno preceduto, perché mi hanno dato la possibilità di apprendere, nel suo insieme, il discorso dell'organizzazione confederale nazionale sulla formazione sindacale.

Si tratta di un momento storico importante, che va valorizzato in quanto tale: oggi, dopo diversi anni, abbiamo un documento della Conferenza di Organizzazione che attribuisce un mandato specifico alla formazione sindacale; è stato nominato un responsabile della formazione sindacale in CGIL nazionale; è stato nominato un responsabile dell'utilizzo delle risorse dello "0,30" per la formazione sindacale; la Fondazione Di Vittorio, nella sua configurazione attuale, rappresenta il completamento di un percorso di unificazione dei diversi istituti di formazione e ricerca della CGIL nazionale.

Nelle relazioni che mi hanno preceduto si è parlato di formazione sindacale, di sistema formativo, di piano formativo nazionale della CGIL, delle risorse dei fondi interprofessionali per la formazione sindacale, e ciò è stato fatto scegliendo, tra tanti possibili, UN discorso che diventa IL discorso dell'organizzazione.

C'è dunque un discorso che ci precede, oggi, da vicino, che è quello organizzativo confederale nazionale, di cui i due compagni della CGIL nazionale sono portavoce, ci sono discorsi che ci precedono, a medio termine, i nostri, che oggi ascolteremo, relativi alle esperienze di formazione sindacale che nel corso degli anni abbiamo realizzato nei territori, nelle categorie, nei servizi, e c'è

un discorso che ci precede, a lungo termine, che è quello relativo alla storia della formazione sindacale nella CGIL della quale, a grandi balzi, ci verranno illustrati in questi giorni alcuni elementi tratti dai materiali di archivio.

Mi soffermo ancora un po' sui contenuti di questa premessa per sottolineare l'importanza di cogliere gli elementi costitutivi dei discorsi che oggi si faranno, perché la formazione sindacale può rappresentare anche un prezioso punto di osservazione euristico delle trasformazioni in atto nel sindacato e nella società. Ciò avviene prima di tutto perché essa si sviluppa attraverso dispositivi oggettivati all'interno di alcuni percorsi e incarnati da alcuni attori, così come oggi ci sono stati accennati nella relazione introduttiva e saranno precisati nelle relazioni che seguiranno, e poi perché la formazione sindacale si colloca al crocevia tra aspetti politici, culturali e aspetti organizzativi, contribuendo a generare legami tra individui e organizzazione. Possiamo dire che la formazione sindacale costituisce una sorta di laboratorio privilegiato delle trasformazioni del sindacato. Per questo motivo studiare le esperienze formative e la storia delle pratiche di formazione sindacale, la loro concezione e la loro attualizzazione, significa studiare la cultura e l'ideologia sindacale mentre si fa, e più precisamente mentre prende doppiamente corpo: diventando corpus istituzionale e incarnandosi nelle esperienze dei partecipanti.

Gli elementi costitutivi dei discorsi che abbiamo ascoltato e che ascolteremo oggi ci consentiranno di sviluppare una riflessione sulle condizioni sociali, organizzative e cognitive della formazione sindacale sotto il triplice aspetto: dei dispositivi utilizzati, delle modalità di appropriazione di norme, credenze, valori, identità collettive, e dell'acquisizione di saperi e competenze specifici.

Oggi per esempio si è partiti da una riflessione quasi filosofica, distinzione tra antico e vecchio, ci si chiede quale formazione (censimento e domanda formativa), quanta formazione (ricompaiono parole come domanda-offerta), quale il piano formativo nazionale (a catalogo, personalizzata, ruoli chiave), chi lo fa (coordinamento, albo, rapporti enti/università, monitoraggio), cosa si fa (il ciclo della formazione), come (adulti, intenzionale, composita). Vengono evidenziati concetti come "fare sistema", il "copincolla", e così via. Si tratta di elementi cruciali, di passaggi che sicuramente non potranno realizzarsi nell'arco di un cambio di slide, ma che richiederanno l'impegno di tutti quanti in un'opera di co-costruzione di questo sistema.

Tra i dispositivi di costruzione di senso (congressi, riunioni, stampa, discussioni informali, manifestazioni, tavoli negoziali, contrattazione, ecc..), la formazione sindacale e i discorsi che la accompagnano, hanno la specificità di essere esplicitamente orientati alla trasmissione di valori, saperi, volti a migliorare l'azione sindacale. Essi costituiscono degli idealtipi di modalità di

socializzazione ai valori attraverso una specifica pratica: l'appropriazione di saperi. La formazione sindacale costituisce quindi uno dei dispositivi di costruzione del senso dell'esperienza sindacale e di orientamento all'azione.

Il concetto di "copia e incolla" prima citato, per fare un esempio, è particolarmente interessante perché apprendere "rubando con gli occhi", o imparare stando vicino a un compagno che ha più esperienza di noi, o cercando di imitare qualcuno che è più avanti nella pratica, sono attività fondamentali nei processi di apprendimento del mestiere del sindacalista, così come quello del formatore. Sappiamo anche, tuttavia, che l'effetto ottico del copia e incolla può fare apparire semplici alcuni processi che di fatto non lo sono, perché acquisire dispositivi che sono stati sviluppati in un determinato territorio o categoria ed importarli in altri territori o categorie, richiede una fase preliminare di costruzione di senso particolarmente preziosa per l'organizzazione, specie quando i dispositivi per la formazione sindacale non sono considerati il fine, ma un mezzo attraverso cui l'organizzazione, riflettendo su se stessa, cerca di mettere a punto strategie e pratiche che più le sono necessarie. Già' soltanto in questo esempio è contenuta in forma implicita una piccola rivoluzione che richiede di tener conto almeno di tre livelli: una formazione attraverso la pratica sindacale, una formazione alla pratica sindacale o al mestiere di sindacalista, una formazione nella pratica sindacale.

In questi casi la formazione sindacale può diventare un doppio veicolo strategico di cambiamento organizzativo: come pratica sociale organizzativa e come contenuti formativi.

Ascoltare i discorsi che faremo oggi sulla formazione sindacale permetterà anche di riflettere su tre ambiti: la formazione sindacale innanzi tutto come formazione alla democrazia; come laboratorio di specializzazione, a vari livelli, dei rappresentanti e dei dirigenti sindacali, dei sindacalisti dei servizi; come pratica di riflessione strategica e politica sulle frontiere dell'azione sindacale in rapporto alle trasformazioni in atto. Quindi questa attività di condivisione, di apprendimento reciproco, richiederà, a sua volta, un percorso che ci vedrà impegnati tutti quanti nei mesi futuri.

Per restare al compito che mi è stato assegnato: "la nuova Fondazione Di Vittorio per una nuova stagione della formazione sindacale", dico subito che è fondamentale capire, per la Fondazione, i discorsi che oggi si faranno. Perché da un lato c'è quello organizzativo, organizzatorio, formale, confederale nazionale, dall'altro lato ci sono gli altri discorsi, che ascolteremo, e che vengono dalle esperienze che territori, categorie, servizi, hanno realizzato in tutti questi anni.

Si tratta di discorsi forti, costruiti e radicati sulla base di specifiche esigenze, attraverso scelte e mediazioni realizzate nel corso del tempo, sperimentazioni, caratteristiche di settore e dinamiche

territoriali. Per la Fondazione sarà importante ascoltarli tutti.

A questo punto la domanda è, visto che l'occorrenza della parola "nuova" nel titolo della mia relazione è pari a due rispetto alle altre che compaiono nel resto della frase, da un lato: "qual è il discorso della fondazione?" e, dall'altro lato: "cosa c'è di nuovo, nella fondazione e nella stagione della formazione sindacale?".

## **Cominciamo con cosa c'è di nuovo**

### **Nella fondazione**

La Fondazione Di Vittorio non è nuova, conoscete meglio di me la sua storia e le dinamiche organizzative che determinano il suo assetto, tuttavia, c'è di nuovo l'incontro tra diverse culture organizzative e ambiti disciplinari.

Sapete che la fondazione riunisce, oggi, tutti gli istituti nazionali di ricerca e formazione della CGIL, ed è organizzata in tre aree: storia e memoria, ricerca, formazione sindacale. Per restare solo all'area della formazione sindacale, sono diverse le storie, i discorsi, le tradizioni e le culture della formazione che la Fondazione ha messo insieme: quelle di Isf (Istituto Superiore di Formazione, con la lunga tradizione di formazione sindacale, formazione di formatori e formazione a distanza), di SMILE (Sistemi e Metodologie Innovativi per il Lavoro e per l'Educazione, con la lunga tradizione di progettazione, coordinamento e gestione di progetti complessi in riferimento a differenti sistemi di finanziamento), di Fondazione Di Vittorio (con la sua tradizione di formazione ai valori e alla storia della CGIL e con il Sistema Archivi Storici, Biblioteche e Centri di Documentazione della Cgil). C'è di nuovo, in questa riorganizzazione, il tentativo di costruire un discorso unificante, non unico, chiaramente, che tenga insieme le diverse vocazioni e valorizzi le diverse esperienze e competenze. Non è facile, ma i lavori sono in corso. Questa co-costruzione avviene a partire dalla riflessione sugli approcci, sulle metodologie, sugli strumenti, per arrivare a nuove denominazioni, a nuove strategie, comuni, condivise. Diciamo che è un piccolo campione o se vogliamo, un piccolo laboratorio, in cui sta avvenendo ciò che per alcuni aspetti potrebbe riguardare anche la costruzione del Piano Formativo Nazionale della CGIL.

La Fondazione Di Vittorio ([http://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/page-attachment/FdV\\_2015.pdf](http://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/page-attachment/FdV_2015.pdf)), come soggetto qualificato, assume il mandato conferitogli dalla Conferenza di Organizzazione, partecipando all'elaborazione di un progetto formativo di sistema che: valorizzi la rete dei formatori confederali e di categoria; consenta l'investimento su nuovi

quadri e su quadri dedicati a seguire la formazione; costruisca un sistema di certificazione dei corsi di formazione CGIL; attribuisca a tutti i partecipanti il libretto formativo; innovi nei percorsi di alta formazione. Il ruolo di soggetto qualificato per promuovere la certificazione nell'ambito della formazione sindacale e l'attribuzione ai partecipanti del libretto formativo, già riconosciuto alla FDV, si evolverà nella costruzione del libretto elettronico e nella qualificazione del servizio, attraverso il rapporto con centri universitari specializzati nella materia. Particolare importanza assume la formazione a distanza.

Questo lavoro si avvale di un rinnovato rapporto con ETUI (<http://www.etui.org/>), che prevede la collaborazione della Fondazione alla costruzione del piano formativo ETUI e alla definizione di aspetti pedagogici e metodologici della formazione sindacale in Europa.

### **Nella formazione sindacale**

Chiaramente la nuova stagione della formazione sindacale non riguarda soltanto la Fondazione Di Vittorio, ma tutta la CGIL. La Conferenza d'Organizzazione, nell'indicare i quattro assi lungo i quali lavorare (contrattazione inclusiva, democrazia e partecipazione, territorio e strutture, profilo identitario e formazione sindacale), non solo individua in modo chiaro la formazione quale fattore cruciale per il cambiamento organizzativo, definendo il compito specifico dell'area formazione della Fondazione Di Vittorio in questo schema (formazione sindacale, supporto alla segreteria nazionale, alla costruzione del PFN, sviluppo sinergie con istituti simili della CGIL presenti in diversi territori, rapporto diretto con ETUI per la formazione sindacale), ma lo fa anche in modo indiretto sui restanti tre assi, lasciando sottesa l'esigenza di procedere attraverso una riflessione sui fabbisogni formativi necessari per realizzare il cambiamento indicato.

La stagione politica attuale ci chiama inoltre a riflettere sulla formazione, attraverso grandi interrogativi: quale modello di società, quale economia, quale modello di sviluppo, con un approccio che tenga conto non solo del contesto nazionale, ma anche europeo e mondiale. Inoltre ci chiama in modo specifico all'analisi dei processi di riforma in atto nel nostro Paese, delle grandi trasformazioni economiche demografiche e sociali, del mercato del lavoro, del welfare, dei sistemi di istruzione e formazione, e più in generale dei sistemi dei diritti. Inoltre si tratta di affrontare questioni centrali come: il rinnovo dei contratti collettivi, il nuovo sistema di relazioni industriali, il tema della rappresentatività e rappresentanza, il nuovo statuto delle lavoratrici e dei lavoratori, la contrattazione inclusiva, il Piano del Lavoro. Sono tutti temi che ci vedono e che ci vedranno impegnati nell'attività formativa, che sottendono la necessità di comprendere i reali fabbisogni

formativi che abbiamo oggi di fronte a queste sfide.

Sicuramente la risposta non può che essere data attraverso una formazione confederale che tenga insieme territori, categorie, servizi, e che sia allo stesso tempo modulare, contestualizzata, e forte dal punto di vista del profilo, o meglio: dei profili identitari, perché ci dobbiamo interrogare su quanti siano i profili identitari dei compagni e delle compagne che oggi, a vario titolo, fanno parte dell'articolato mondo della CGIL.

Si tratta di discorsi che sottendono l'esigenza di rafforzare l'azione formativa, di renderla strategica, ai fini del cambiamento organizzativo, ai fini dell'efficacia dell'azione sindacale, ai fini del rafforzamento dei profili identitari.

Per concludere: qual è il discorso della Fondazione, nel realizzare il mandato che gli è stato affidato, tra quello organizzativo confederale nazionale e i discorsi dei territori, delle categorie, dei servizi? E' chiaro che il discorso della Fondazione sulla formazione sindacale non può che essere, allo stesso tempo: uno dei discorsi sulla formazione (quando agisce in modo diretto e specifico realizzando attività formative), un discorso di valorizzazione della rete, di messa a sistema delle esperienze (quando opera per lo sviluppo di sinergie e quando agisce attraverso una funzione di progettazione e coordinamento per la redistribuzione delle opportunità di accesso alla formazione – vedi il discorso che faceva il compagno Moulay sullo 030, ma non solo), e un discorso specifico per lo sviluppo di alcuni dispositivi per la costruzione del sistema formativo CGIL.

### ***Concludo con una piccola nota personale***

Non sono un'appassionata del "nuovismo", non è l'epoca, credo piuttosto nella "valorizzazione delle esperienze, e nel loro riuso, consapevole, responsabile e partecipato", e questo non può che partire da una condivisione delle esperienze che abbiamo realizzato. Emerge un'esigenza oggi, e in futuro, di riflettere, condividere e valorizzare le esperienze. Allo stesso tempo ci sono ambiti della formazione sindacale che hanno bisogno di una capacità di immaginazione nuova, quindi c'è una riflessione che va fatta a partire dal passato, ma c'è anche bisogno di una riflessione nuova che va fatta a partire dal futuro - sembra paradossale ma è possibile - a partire dalla quale immaginare lo sviluppo di percorsi formativi anche in una logica di anticipazione.

Dunque una rinnovata stagione per la formazione sindacale non solo è possibile, ma è necessaria e possiamo inaugurarla con queste due giornate, iniziando a intrecciare esperienze, suggerimenti, riflessioni critiche e a costruire insieme nuovi scenari.

Grazie.



## **Claudia Cesarini**

Direttore Fondazione Metes

Innanzitutto grazie, grazie mille per l'opportunità che ci avete dato oggi di partecipare a questo seminario. Io sono Claudia Cesarini, Direttore della Fondazione Metes e con questa presentazione intendo raccontarvi un po' chi siamo, cosa facciamo e come lo facciamo, sperando di poter fornire qualche spunto utile, raccogliere qualche opportunità di miglioramento a nostra volta e poi formulare alcune proposte di lavoro per il futuro. Allora, chi siamo?

La Fondazione Metes è un istituto di ricerca e formazione promosso dalla Flai, la Federazione dei Lavoratori dell'Agroindustria nel 2004, con lo scopo di promuovere e diffondere i valori e le ragioni del lavoro attraverso gli strumenti della ricerca, della conoscenza, della formazione e dell'informazione. Progettiamo e realizziamo attività di formazione per i lavoratori ed i rappresentanti sindacali del settore agro-alimentare, svolgiamo attività di studio, di analisi e di ricerca e forniamo attività di consulenza e assistenza tecnica per la progettazione e la realizzazione di attività nel campo economico e sociale. Siamo iscritti all'anagrafe delle ricerche presso il Miur, e nel 2009 abbiamo ottenuto la certificazione UNI EN ISO 9001:2008 per la progettazione ed erogazione di attività formative e di corsi di formazione continua (settore EA 37), e la progettazione e realizzazione di studi e ricerche in campo economico e sociale (settore EA 35). Abbiamo 3 sedi operative, a Roma, Ferrara e Torino. Questa è una breve scheda di sintesi delle attività realizzate negli ultimi anni: per la formazione sindacale i dati fanno riferimento dalla costituzione, dal 2004, fino ad oggi; abbiamo realizzato in tutto 308 corsi di formazione, 4.000 ore circa, per circa 6.000 partecipanti. Oltre ai corsi di formazione realizzati per le nostre strutture regionali e territoriali, abbiamo lavorato molto per fornire una risposta alle esigenze di cambiamento dell'organizzazione, incluso il ricambio della classe dirigente, attraverso dei percorsi formativi specifici per target ben determinati, come le donne, realizzando 3 edizioni del percorso nazionale per le donne dirigenti della Flai, gli immigrati rappresentanti sindacali, mirando al rafforzamento della capacità di fornire risposte ai loro connazionali sul posto di lavoro, i giovani, con due edizioni del relativo percorso nazionale. Infine, abbiamo realizzato un master di specializzazione nel 2013 a carattere interregionale, mettendo insieme quelle risorse considerate i punti di riferimento delle varie strutture regionali e territoriali, per creare una rete nazionale di coordinamento. La nostra formazione si basa, come poi vedremo anche nelle comunicazioni che seguiranno da parte dei miei colleghi, su un presupposto fondamentale che è quello dell'analisi del fabbisogno. Abbiamo

realizzato 2 indagini: la prima, nel 2010, che ha coinvolto 1.675 delegati e la seconda, che abbiamo ripetuto nel 2014, indagando 2.159 delegati, solo delegati e non anche quadri e dirigenti. Questo è un primo elemento di criticità che magari poi potremo anche discutere, perché abbiamo più difficoltà a raggiungere ed indagare i fabbisogni dei dirigenti sindacali rispetto ai delegati. Per questo motivo abbiamo accolto molto favorevolmente l'idea di progettare formazione per i dirigenti perché, come vedremo nelle prossime slide, è una nostra esigenza quella di intercettare il fabbisogno dei dirigenti sindacali e realizzare, lo anticipo brevemente, nell'anno prossimo un corso di formazione specifico proprio per questa figura. Si tratta, infatti, di un'esigenza che all'indomani della Conferenza di Organizzazione ci è stata rappresentata da diverse regioni, da numerosi territori, riguardo alla necessità di affrontare non solo tematiche prettamente dirigenziali come l'assunzione di responsabilità, la gestione del cambiamento, delle relazioni, della leadership, la gestione del gruppo, la programmazione e la valutazione delle performance, ma anche l'impatto, la gestione del cambiamento apportato dalle direttive e dalle delibere adottate dalla Conferenza di Organizzazione. Speriamo di colmare anche noi in un certo senso un vulnus un po' endemico della nostra attività di formazione sindacale.

Accanto alla formazione sindacale noi svolgiamo tanta, tanta formazione finanziata, dal 2009 ad oggi abbiamo realizzato 309 corsi, 5.484 ore di formazione, coinvolgendo 2.783 partecipanti sul territorio nazionale. Tante aziende coinvolte, praticamente in tutte le regioni. I fondi in cui siamo prevalentemente attivi sono quelli di riferimento del settore agroalimentare, FOR.AGRI, Fondimpresa., Fon.coop, Fondartigianato e Fapi. Siamo soggetti accreditati presso il fondo FOR.AGRI, abbiamo completato la procedura di accreditamento presso il fondo Fon.coop e quest'anno abbiamo portato a termine la procedura prevista dal nuovo sistema di qualificazione risultando iscritti nell'apposito "Elenco Soggetti qualificati categoria 1" riuscendo così a rientrare nel ristretto novero degli enti formativi italiani con i requisiti per la promozione e realizzazione dei piani formativi finanziati da FONDIMPRESA. L'esperienza maturata nella gestione di piani complessi di formazione finanziata ci ha aiutato a migliorare le nostre capacità di progettazione e di analisi e ci ha fornito feedback importanti per migliorare la formazione sindacale importando ed adattando degli strumenti progettuali e di ricerca che hanno portato effettivamente un miglioramento delle prestazioni, soprattutto dal punto di vista del monitoraggio delle prestazioni e del miglioramento continuo.

La nostra attività comprende anche la realizzazione di studi e ricerche, che realizziamo a livello istituzionale, quindi su richiesta del nostro fondatore (la Flai o le sue strutture regionali/territoriali)

o per conto di committenti terzi, ovvero in risposta a bandi e avvisi nazionali o comunitari. Ci sono stati, in particolare, dei progetti che ci hanno permesso di migliorare la nostra esperienza come formatori: un lavoro di studio e ricerca volto a fotografare l'identikit del lavoratore migrante in agricoltura che ci ha consentito di avviare le pratiche per realizzare una convenzione con l'Università degli Studi di Roma Tre. Perché è importante questo a livello sindacale, perché vi sto raccontando questo? Perché sono tutti elementi che compongono un puzzle. Ad esempio, questa convenzione con Roma Tre per accreditarci come centro d'esame per la somministrazione della prova di lingua italiana ai lavoratori immigrati ai fini dell'ottenimento del permesso di soggiorno, per il nostro fondatore, Flai, è un'opportunità strategica per arrivare a dare risposte alle esigenze di circa 20-30.000 lavoratori indiani impegnati nel settore agricolo in provincia di Latina. Un'opportunità che si traduce politicamente in chiave di tesseramento, di proselitismo, di reinsediamento forte e concreto. Progetti importanti, come l'ultimo che abbiamo completato nel 2015, insieme ad ENAPRA di Confagricoltura, per la formazione e il dialogo sociale che ci ha permesso di sviluppare un'esperienza veramente importante con la formazione a distanza, mediante l'attivazione e la gestione, di una piattaforma di e-learning. Un'esperienza che speriamo di poter trasferire pianino, pianino anche all'interno dei nostri corsi di formazione sindacale, e speriamo che proprio il corso dirigenti possa essere l'occasione per provare qualche strumento di questo tipo.

Siamo attivi anche a livello europeo, e anche in questo caso sempre in termini di formazione. Nel 2013-2014 abbiamo realizzato un progetto nel settore della pesca, per fare il punto sulla situazione della contrattazione collettiva a livello europeo nel settore e realizzare interventi di formazione per i rappresentanti sindacali in diversi paesi europei che hanno rappresentato anche un momento proficuo di scambio di esperienze e di confronto. Da ultimo, abbiamo ottenuto il finanziamento per la realizzazione di misure di formazione, in e-learning, in favore dei membri dei CAE Conserve Italia e Campofrío (Spagna).

I risultati dell'attività di formazione sindacale che abbiamo finora messo in campo sono tangibili: il 35% degli attuali dirigenti della Flai CGIL ha partecipato ad almeno un percorso nazionale (giovani, donne o master) e tutti gli attuali dirigenti della CGIL hanno frequentato almeno una volta un corso di formazione Metes.

Quali sono i punti di forza della nostra formazione: in primo luogo, la capacità di individuazione del fabbisogno formativo e l'attività di progettazione di piani formativi dettagliati che passa, ancora una volta, attraverso l'analisi di dettaglio del fabbisogno formativo; in secondo luogo, il

perfezionamento degli strumenti per il monitoraggio continuo e per la valutazione delle performance; infine, la realizzazione di attività propedeutica, come abbiamo appena visto, di studio, di ricerca e di analisi di disseminazione, di diffusione, di valorizzazione dei risultati. Ma vogliamo crescere, farci conoscere e valorizzare i nostri risultati. Fra fra le priorità del 2016 c'è quella di sviluppare meglio la parte web e attivare i canali social. Abbiamo messo a punto un piano di social media management perché crediamo che i social non siano soltanto uno strumento di intrattenimento ma, soprattutto per la formazione che ha alla sua base l'interazione verticale fra docente e alunno e quella orizzontale fra partecipanti, un momento di confronto e di crescita.

Quali sono invece le criticità? Le abbiamo individuate attraverso un'analisi che abbiamo compiuto con riferimento all'andamento della formazione dal 2010 ad oggi e vogliamo trasformarle in punti di forza. Iniziamo dalla fase di progettazione di dettaglio. Noi abbiamo un Catalogo, come vedremo nella descrizione del processo formativo, un Catalogo dell'offerta formativa dal quale si parte per la progettazione dei piani di formazione regionale. Fino ad oggi abbiamo verificato che il coinvolgimento dei soggetti regionali era troppo limitato, nel senso che a volte le loro scelte relative ai corsi da svolgere non si rivelavano sempre in sintonia con gli obiettivi politico-sindacali, risultando, i corsi di formazione, come un qualcosa di avulso, qualcosa di estraneo, un peso, qualcosa che si doveva fare per forza. E allora noi cosa abbiamo fatto? Abbiamo ripensato questo momento di progettazione di dettaglio, introducendo un piccolo step di analisi andando a fare una ulteriore rilevazione del fabbisogno mediante un'intervista nella quale vengono individuate le priorità dell'azione politico-sindacale, sulla base di un quadro di riferimento definito a livello nazionale, e tradotte, tali priorità, in obiettivi formativi e, conseguentemente, nei corsi di formazione che possono supportare e meglio concretizzare, la strategia politico-sindacale. In questo modo abbiamo anche pensato di poter migliorare i processi di selezione dei partecipanti, che a volte risultavano come profili, come provenienza, come curriculum, non in linea con gli obiettivi del corso, e quindi rendere più omogeneo il gruppo classe e riuscire anche a mettere il docente in condizione di poter realizzare effettivamente un intervento con dei risultati concreti, senza faticare troppo nel dover mettere insieme esperienze a volte veramente diverse tra di loro. Un altro punto importante, l'ultimo, quello del monitoraggio. Nell'intervento che andremo a realizzare relativo agli strumenti di cui ci serviamo, il piano di monitoraggio e valutazione, quindi gli indicatori, le rilevazioni e il rapporto finale, l'utilizzo di una banca dati, per la quale abbiamo messo appunto un piano di miglioramento per l'aggiornamento delle funzioni, rappresentano strumenti essenziali per il controllo del lavoro. In particolare, abbiamo intenzione di rendere

accessibile a tutti gli utenti le informazioni a loro relative e contenute attualmente nella banca dati, in modo che ciascuno possa consultare il proprio storico formativo e avere davanti agli occhi in ogni momento quali sono i corsi che ha frequentato, dove, con quali materiali, rendendoli accessibili di volta in volta e con quali risultati di valutazione. A proposito di strumenti di valutazione, noi procediamo in due step: il test di valutazione ex-ante, questionario di ingresso, ed il questionario ex-post, questionario finale; la differenza, il delta, tra l'uno e l'altro ci dà l'incremento di conoscenze che viene registrato nel percorso di ciascun partecipante. Attualmente, tali informazioni, in forma sintetizzata, sono fornite al partecipante attraverso il Libretto, ma ci siamo resi conto che questo strumento ha dei limiti e, per la fase in cui ci troviamo, va superato digitalizzando le informazioni e le modalità di consultazione.

Questa, in breve, è una sintesi di chi siamo, cosa facciamo e come si caratterizza il nostro modo di fare formazione. In particolare adesso vedremo le principali fasi del processo formativo.

Dall'analisi del fabbisogno formativo emerge il Catalogo dell'offerta formativa, che è tra i materiali consultabili oggi a disposizione. Segue la progettazione esecutiva: in questa fase vengono elaborati i Piani di Formazione regionale che si compongono di due parti. La prima fa il punto della formazione realizzata nel corso dell'anno precedente illustrando i dati relativi di monitoraggio e valutazione, nella seconda parte, invece, viene presentata la formazione da realizzare, con i risultati della rilevazione puntuale del fabbisogno, il cronoprogramma, il target dei partecipanti e le altre informazioni per la realizzazione delle attività formative. A tal fine, ci aiutano i nostri tutor che forniscono informazioni utili alla identificazione delle sedi, alla logistica, e sono presenti in aula per tutta la durata del corso. I tutor sono dei soggetti individuati dalla stessa organizzazione, dalla Flai, e sono formati allo scopo e aggiornati periodicamente. Questo ci consente un notevole risparmio in termini di tempo e costi e rappresenta un coordinamento continuo con la Flai. Quanto all'erogazione dell'attività formativa utilizziamo, per tenere tutte le fasi sotto controllo, una semplicissima, check list che viene condivisa da tutti gli attori della formazione: il docente, il tutor e lo staff della Fondazione Metes che si occupa di organizzare e gestire i rapporti con tutti gli altri. Ciascuno, per la parte che lo riguarda, ha la possibilità di controllare ciò che deve fare e di spuntarlo mano a mano che lo fa e quindi di auto controllarsi e, in questo modo, auto valutarsi. I docenti possono essere interni alla fondazione, possono essere interni all'organizzazione Flai, possono essere esterni; vengono incaricati all'uopo e devono comunque rispondere a dei requisiti minimi che vengono individuati nelle nostre linee guida. Il gradimento è misurato attraverso un questionario somministrato ai partecipanti al termine del corso e la verifica finale delle attività è

svolta attraverso un controllo che si realizza insieme al soggetto committente del corso (la struttura Flai regionale o territoriale richiedente).

Delle nuove prospettive abbiamo già accennato e sono queste: il corso per dirigenti, la sperimentazione della formazione a distanza, la formazione dei formatori. Vogliamo investire nella formazione dei formatori anche laddove sono degli esperti sindacali in materia perché non è detto che il miglior conoscitore dell'argomento sia poi anche un grande comunicatore, un grande formatore e quindi molte volte ci troviamo anche un po' in difficoltà a gestire l'allestimento del materiale didattico, oppure non sempre gli obiettivi della lezione, vengono identificati con chiarezza o i contenuti risultano chiari da parte di chi sta in aula, nonostante la persona abbia una grande esperienza.

Dell'aggiornamento della banca dati vi ho già accennato e anche del piano social media. Cosa mi piacerebbe tanto? Mi piacerebbe tanto entrare nell'ambito di una progettazione organica inclusiva, avevamo un po' chiacchierato già con Giancarlo ed era emersa questa prospettiva condivisa. Abbiamo tanti strumenti come CGIL per fare formazione, l'uno non esclude l'altro, l'uno non sovrappone sull'altro e il bello è proprio questo: poter contare su una varietà di strumenti a disposizione e il fatto di poter essere inclusi in un progetto organico, coerente, che tenga conto, da una parte, dell'identità di essere all'interno della CGIL e, dall'altra, delle specificità che possono essere di categoria, regionali o territoriali, è soltanto un vantaggio e quindi io vedo positivamente questo invito e lo raccolgo con molta, molta positività. Mi piacerebbe inoltre poter condividere i dati relativi alla nostra formazione anche con voi, con tutti quanti, perché capita molto spesso proprio per questo sovrapporsi, intrecciarsi di percorsi formativi, che, ad esempio, un delegato della Flai del Lazio possa aver fatto un corso con Metes sulla struttura contrattuale e poi vada a fare un corso alla Camera del Lavoro su come leggere la busta paga. Sarebbe bello che il delegato della Flai del Lazio potesse effettivamente avere a disposizione un curriculum formativo nel quale avere di fronte il percorso svolto. Chi poi si trova insieme a quel delegato a monitorarne il percorso, nell'ottica di valorizzarlo, magari aprendo degli ambiti di crescita, ritengo che possa trarre grandi vantaggi dalla possibilità di accedere a questo stesso curriculum formativo. Quindi, sia la condivisione di un progetto formativo comune, sia l'apertura degli archivi e la messa in campo di strumenti che si interfaccino e che parlino tra di loro. Mi piacerebbe anche poi stringere effettivamente delle relazioni che vadano al di là della formazione sindacale e che possano consentire di sviluppare delle alleanze di tipo operativo, dove basta una chiamata e ci si mette in movimento perché quello che io ho scontato è un ritardo rispetto a tante altre organizzazioni

transnazionali che si occupano di progettazione, ma anche di formazione. Siamo sempre a raccogliere briciole o con grande difficoltà a mettere insieme esperienze che altri invece vanno e colgono. Basterebbe veramente poco: avere un tuo omologo dall'altra parte al quale dici: "ho il progetto, ci siamo con i documenti? In quanto me li fai avere?". Eppure questo sembra sempre tanto difficile; bisogna parlare, bisogna sentire, rivedere le bozze, discutiamo, ci rivediamo, ci aggiorniamo e il progetto nel frattempo è scaduto, o arriviamo sempre all'ultimo minuto. Questo penso che possa essere utile, non solo come esperienza di fare formazione, ma proprio come esperienze di sindacato, di fare sindacato insieme.

Tra i materiali che troverete a disposizione della fondazione, abbiamo portato una brochure illustrativa, il nostro Catalogo dell'offerta formativa e le analisi del fabbisogno che abbiamo realizzato nel 2010 e nel 2014. Le altre due comunicazioni che terranno Massimiliano D'Alessio, il nostro responsabile della formazione, ed Elisabetta Olivieri, del nostro staff formazione, riguarderanno, appunto, l'analisi del fabbisogno formativo ed il funzionamento della nostra banca dati. Questi sono i nostri riferimenti e le nostre tre comunicazioni, sia la mia che quella dei miei colleghi, potranno essere scaricate direttamente dal nostro sito internet di modo che saranno accessibili a tutti. Io mi scuso se sono stata troppo prolissa, ho cercato di fare il più veloce possibile. Grazie mille.

## **Fabio Giovagnoli**

Presidente Ires e Smile Toscana

Sono Fabio Giovagnoli della CGIL Toscana e intervengo qui come Presidente di Ires e Smile Toscana. Penso che sia da sottoscrivere l'esigenza di istituire un coordinamento nazionale permanente sulla base delle decisioni della Conferenza di Organizzazione in tema di formazione sindacale. La questione relativa alla formazione dei quadri e dei delegati è un problema che abbiamo tutti. Nella nostra regione non posso dire che la formazione non si faccia. Abbiamo infatti un'attività diffusa sul territorio, attraverso le strutture di categoria e delle Camere del Lavoro, che consente di avere una offerta formativa che, sebbene episodica, è comunque un insieme di opportunità per i nostri quadri. Oggi però rilevo che rimanere ancorati a questa consuetudine non è più auspicabile. Si sente forte l'esigenza di costruire una vera e propria prospettiva di programmazione collegata agli interessi strategici della nostra organizzazione e del mondo del lavoro che noi rappresentiamo. Si tratta di passare da una fase nella quale si cercano le occasioni (più o meno interessanti) di formazione o autoformazione, spesso ricorrendo a offerte formative provenienti da fonti non sempre in linea con le nostre aspirazioni politico-sindacali, per passare ad una vera e propria prospettiva di piano programma che coinvolga organicamente le strutture di categoria, le Camere del Lavoro e i centri di servizio. E questa linea di programmazione dovrebbe essere costruita parallelamente alla riaffermazione e attualizzazione dei fondamentali indirizzi valoriali che il nostro sindacato ha maturato nella sua storia. Non tutte le occasioni di formazioni sono buone! Spesso nemmeno quelle che a prima vista si presentano come accattivanti e innovative, spesso offerte da istituti o centri di indiscusso valore ma antagonisti o lontani dalla nostra cultura. La nostra formazione dovrebbe invece essere il contraltare al pensiero unico che sta invadendo le nostre menti e che ci fa spesso abbandonare la nostra visione critica della realtà. La nostra formazione dovrebbe permetterci al contrario di stimolare i nostri quadri a ricercare strade diverse a quelle omologanti del liberismo economico-sociale e del relativismo culturale. Questa secondo me, al di là delle forme organizzative e delle metodologie (comunque da affinare e aggiornare) è la sfida che la CGIL Deve raccogliere. Questa è forse una delle più importanti istanze che una parte significativa dei nostri associati ci richiede. L'esigenza di darsi una nuova prospettiva in campo formativo e culturale è maturata anche da noi, in Toscana. Con l'ultimo congresso, e successivamente l'occasione della conferenza di organizzazione, abbiamo deciso di tentare una ridefinizione dei contenuti e una riorganizzazione delle strutture in grado di



predisporre una nuova azione coordinata di questa area di attività. In questa nuova visione abbiamo riunito Ires e Smile contando su un recupero di maggiore efficienza e nuove sinergie. Ires avrà competenze nell'ambito della ricerca, della ricerca economica e sociale, della formazione, della cooperazione internazionale e dell'archivio storico. Abbiamo già programmato per l'inizio del prossimo anno un convegno di rilancio dell' archivio storico. Questo ci potrà consentire di stabilire delle relazioni nuove e delle partecipazioni moderne non solo con le nostre organizzazioni ma anche con altre agenzie culturali e formative come la scuola e l'università. D'altra parte questi rinnovati contatti con il mondo esterno ci possono consentire un miglioramento nei processi di integrazione interdisciplinare e metodologica. Il quadro che possiamo delineare dovrebbe essere questo:

La Formazione sulla ricerca. Ires svolge diverse attività di ricerca su diversi campi. Questo ci consente di poter organizzare vere e proprie sessioni formative o di approfondimento sui dati raccolti, sulle stime, sugli scenari che ogni ricerca può offrire. Abbiamo fatto alcune significative sperimentazioni in tale direzione sulla ricostruzione economico-finanziaria dei servizi pubblici locali della nostra regione. L'accompagnamento della ricerca con momenti di approfondimenti ci ha consentito di coinvolgere i quadri sindacali di quei settori per poter ridefinire anche le posizioni sindacali sulle aziende oggetto della ricerca.

Formazione Universitaria. Un'altra linea che abbiamo avviato è quella che prevede di migliorare il rapporto con l'università. , Abbiamo sperimentato due tipologie di corsi universitari: un vero e proprio master e un corso che, semplicisticamente, chiamo "mini master" perché prevede criteri di accesso più aperti, un'organizzazione più contenuta e, quindi più utile per i nostri quadri. Nel primo caso l'Università ci ha consentito di far partecipare alcuni nostri quadri al "Master Europeo in Scienze del Lavoro" attraverso una convenzione fra CGIL Toscana e Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali. La seconda sperimentazione è stata fatta con un "minimaster", più leggero e con possibilità di frequenza anche per non laureati. Questi corsi sono istituiti dal MIUR su proposta dell'università e rilasciano crediti universitari. A partire da prossimo anno, sulla base di queste esperienze , abbiamo programmato un corso riservato ai soli dirigenti sindacali. Il programma viene concordato fra noi e l'università così come l'organizzazione e eventuali dovenze laiche. Il tutto sarà regolato da apposita convenzione.

Formazione per delegati e dirigenti in produzione. Con l'università di Firenze stiamo studiando la possibilità di organizzare dei corsi di aggiornamento per delegati. I delegati e gli attivisti sindacali di base nel luogo di lavoro sono i soggetti che subiscono di più l'offuscamento delle relazioni sociali e

l'affievolimento dei diritti. I delegati si trovano in contesti lavorativi quasi completamente sprovvisti di categorie analitiche autonome con pochissimi strumenti per intervenire nei processi di formazione delle decisioni e, soprattutto, non in grado, in via generale, di contrapporre una loro visione della realtà in alternativa a quanto passa a livello più generale sui media o su altre fonti informative oggi di dominio pubblico.

L'esperienza fatta con l'Università ci conforta nella possibilità di consolidare questo tipo di formazione. L'esperienza condotta ci ha permesso anche di ristabilire un rapporto biunivoco fra il sindacato e il mondo universitario e contiamo riproporre il modello ai tre atenei della Toscana: Firenze, Pisa e Siena.

Tutto questo naturalmente è nell'ambito di una riflessione strategica e una riorganizzazione interna, che hanno come preconditione la possibilità di rilanciare un pensiero autonomo del sindacato e del mondo del lavoro. Da questo snodo può essere possibile far vivere questa nuova fase ai gruppi dirigenti non come esperienza marginale ma come investimento sul capitale umano. Quando dico capitale umano non voglio riprendere o ripercorrere temi che sono forse anche frutto di una sofisticazione pseudo ideologica, ma far capire che oggi un'organizzazione come la CGIL vive se abbiamo la possibilità di farci carico, non tanto dell'assetto del mondo, dell'economia e della società così come tutto questo appare, ma di come la realtà possa essere sottoposta ad una valutazione critica per costruire le vere alternative.

## **Luigi Camposano**

Responsabile Formazione sindacale delegati - Fiom

Sono responsabile della formazione sindacale della Fiom CGIL Nazionale per quanto riguarda le attività formative di base che coinvolgono in prevalenza le delegate e i delegati dei luoghi di lavoro metalmeccanici. In Fiom abbiamo, inoltre, un progetto straordinario per quanto riguarda la formazione dei dirigenti e una formazione per quanto riguarda gli Rls. Poi, c'è la formazione svolta dalle strutture a livello provinciale o regionale. L'attività formativa di base nasce con il congresso datato 2004 in cui è partito un progetto sperimentale attraverso un modulo di 3 giorni a carattere residenziale. Nel corso degli anni l'attività si è poi strutturata in diverse aree di intervento. Molte delle materie che trattiamo nel modulo sono più o meno quelle che stanno dentro le cose che ho ascoltato questa mattina. La prima giornata del corso tratta della storia e dell'organizzazione. Credo che la storia abbia di per sé un valore ma questo si concretizza quando essa viene a contatto con la nostra organizzazione. Abbiamo imparato a conoscere le storie diverse che ci sono in giro per l'Italia e quando facciamo i corsi tendiamo a privilegiare un aspetto storico locale che emerge perché l'Italia è fatta di tanta ricchezza sociale e culturale. Ho apprezzato il video con l'idea delle figurine e del bambino che impara. Mi è piaciuta la semplicità, la giusta tensione con cui si è parlato di Guido Rossa, a volte in aula non ci si riesce così bene. Non è semplice mettere di fronte i delegati a periodi storici con aspetti e risvolti terribili in cui la CGIL è stata coinvolta. Però proprio da quegli avvenimenti c'è la possibilità di comprendere e di utilizzare concetti e valori fondanti la nostra organizzazione. Questo avviene attraverso il conoscere come siamo fatti, come funzioniamo e non sempre è semplice comprendere oggi la CGIL che ha dentro di sé parecchie moderne contraddizioni. Capire la CGIL e la Fiom aiuta a ricostruire un senso di appartenenza e un'idea etica e solidale dello stare insieme. A volte, in aula, guardando le espressioni delle delegate e dei delegati, mi pongo la domanda se quando stanno al lavoro e si iscrivono alla Cgil, attraverso la categoria della Fiom, sanno cosa fanno. E vi assicuro che anche tra i metalmeccanici in questa fase si fa fatica a riconoscere valori e principi del sindacato generale dei diritti. E questo è un punto da approfondire ma ce ne è un altro, ancora più importante, che riguarda il valore del lavoro. La società moderna ha rimosso il valore del lavoro. Come è possibile? Lavorando nel settore metalmeccanico, che ancora oggi rappresenta, nel bene e nel male, il perno dello sviluppo si intuisce la risposta, Quando suggerisco ai delegati di provare a togliere tutti i prodotti metalmeccanici dalla vita quotidiana, si accorgono di togliere gran parte dell'idea di progresso. Il

lavoro ha un valore e un suo sapere. Nessuno pensa all'incredibile mole di lavoro che occorre per produrre. Dall'ideazione a quando si immette la merce sul mercato. E credo che questo valga per tutte le categorie, industriali e non. Questo concetto va ribadito, approfondito, condiviso, discusso fino a farlo diventare valore comune, a partire dall'aula. La seconda giornata del modulo riguarda la contrattazione. Su questa materia ci sarebbe molto da dire ma, per brevità, confermo solo che è una giornata in cui si affrontano le questioni relative all'importanza strategica dei due livelli di contrattazione, quella nazionale e di secondo livello con una parte che lega la nostra attività alla Costituzione negli articoli che si riferiscono al Lavoro e ai lavoratori e che ne ribadiscono il valore. In questa giornata il lavoro di gruppo dei delegati (essenziale in tutti e tre i giorni) si misura con la realtà delle relazioni sindacali nei luoghi di lavoro, con l'essere soggetto contrattuale. La terza giornata è chiamata Era globale. Introdotta come novità nel 2006 è rimasta in gran parte tale per la difficoltà nostra a relazionarci con l'innovazione tecnologica, il processo e prodotto, l'industrialismo, l'aumento della popolazione mondiale, lo stato di salute del pianeta, insomma. Accettare l'idea del limite. Tante cose che ci interessano da vicino perché riguardano come noi tutti viviamo ogni giorno. Faccio alla presidenza una domanda che mi è stata fatta tempo fa durante un'assemblea nazionale Fiom: perché c'è la plastica sul tavolo di presidenza di questa sala? Non c'è una caraffa dove mettere l'acqua? Non ci sono bicchieri di vetro? Un esempio su quanto nell'atteggiamento quotidiano a volte conta anche il comportamento di ciascuno di noi. E ancora, c'è qualche vegetariano tra voi? Dentro i metalmeccanici trovarli è difficile ma l'alimentazione è una materia della formazione, oppure no? Io credo di sì. I lavoratori trovano il giusto fabbisogno energetico, il supporto nutritivo adeguato con quello che mangiano quotidianamente? La mensa, oggi, è un elemento rivendicativo, o no? A partire dalla progettazione di prodotto e processo fino ad arrivare alla questione drammatica dei rifiuti ci sono tante questioni su cui si potrebbe discutere – e imparare - molto. Un'altra area di intervento formativo è quella avviata nel 2015 per le Rsa FCA e CNHI, percorso reso necessario a fronte di un periodo lungo più di tre anni con la Fiom fuori dalla rappresentanza di quelle fabbriche. In questo tempo, innovazione tecnologica e organizzazione del lavoro hanno modificato strutturalmente l'attività produttiva all'interno degli stabilimenti favorendo il lavoro e la comunicazione delle macchine. Impressionante quanto tutto ciò cambi i rapporti di forza e le relazioni sindacali. Un corso, quello che stiamo facendo, per entrare nel dettaglio di che cos'è l'innovazione tecnologica, i tempi e metodi e l'ergonomia, di cosa si produce, di quanta solitudine ed individualismo si sviluppano dentro i luoghi di lavoro. Nel passato, la macchinetta del caffè significava spazio e tempo in cui si socializzava. Adesso

quest'ambito si è ristretto e in qualche caso non esiste più. Senza contare che in molti luoghi di lavoro, credo che sia cosa nota a tutti ormai, non solo nel lavoro metalmeccanico, la parte non operaia in percentuale supera quella direttamente produttiva, una rivoluzione di fatto che ti catapulta in un'altra dimensione che conosciamo ancora troppo poco. Cosa significa entrare nel merito della formazione dei nostri delegati quando questi subiscono una rivoluzione continua perché le innovazioni sono frequenti e veloci, questa è una delle domande alla quale dobbiamo dare risposte. E, a contatto con le delegate e i delegati, ci accorgiamo che alcune questioni per ora siamo riusciti solo ad accennarle. Sarebbe necessario e urgente approfondire. Allora tutto questo per dirvi che dentro il valore del lavoro c'è il sapere della lavoratrice e del lavoratore che in qualche modo va conosciuto, compreso e valorizzato in una dimensione aperta. Capita spesso ai docenti in aula di imparare. Succede che delegate e delegati si trasformano in docenti perché hanno, tra l'altro, una capacità di relazionarsi sui luoghi di lavoro che magari io stesso oggi non avrei. La terza area è quella dei corsi nazionali a cui partecipano delegati provenienti da tutta Italia; li abbiamo sviluppati a partire dall'idea che la delegata e il delegato metalmeccanico devono conoscere consapevolmente alcuni eventi anche drammatici che hanno attinenza con il lavoro. Il primo passo è stato il Vajont e il suo 9 ottobre del 1963. Un disastro che nei 4 minuti che è durato e con i suoi più di duemila morti ha svelato corruzione, connivenza e convenienza, profitti e malaffare prima e dopo l'evento. La diga, la più alta del mondo a quei tempi, un capolavoro dell'ingegneristica italiana, la corsa all'energia, il potere e i suoi apparati. Sicuramente sapete. Ci siamo chiesti che significa questo nel rapporto con il territorio. Il territorio della provincia di Belluno è cambiato anche perché attraverso i fondi dati per la tragedia del Vajont sono emerse decine di aziende. Poi, finiti i fondi, anche lì, molte aziende sono sparite. Cosa e quanto c'è di vero nell'idea nostra che il lavoro produce sempre qualcosa di positivo, qual è il limite di questa cosa? Lo scorso ottobre siamo andati a Casale Monferrato, sede della Eternit, che è stata a lungo nel Novecento chiamata la città bianca e che produceva manufatti con l'amianto. Abbiamo conosciuto una tragedia enorme con migliaia di morti e ancora più inquietante perché invisibile agli occhi. Nel 2020 si avrà il picco più alto rispetto alle morti di tumore causato dall'amianto sebbene la fabbrica sia stata chiusa nel 1986. Cercare di capire la tragedia di Casale Monferrato attraverso la costruzione di quel lavoro che ha portato a un percorso comune di lotta, alla mobilitazione, dal livello locale a quello nazionale finanche alla presenza durante il processo. Anche in questo caso, che rapporto c'è tra il territorio e il lavoro, e tra le persone che lottano e si riconoscono in un percorso comune? Io sono tra coloro che credono che nessuno è indispensabile nel proprio ruolo in questa organizzazione però vi

assicuro che quando uno va su e conosce i compagni e le compagne dell'associazione, comprende che se non c'erano loro quel lavoro non sarebbe esistito con quelle caratteristiche e se non c'era la CGIL quel lavoro avrebbe avuto esiti diversi. La Fiom è andata a Casale Monferrato come alla diga del Vajont per imparare. Rispetto a tutto questo ci si deve chiedere quanto nel ruolo di rappresentante sindacale, di delegato, abbia importanza il dire sì o no al momento giusto e quanto tutto ciò pesa come costo sociale, personale e non, nella nostra vita. Infine, l'ultima area, e poi concludo: i progetti in collaborazione con le strutture regionali o provinciali. Alla base c'è l'idea che per quanto riguarda la formazione di base, quella dell'accoglienza di categoria, si possano costruire sinergie tra i diversi livelli dell'organizzazione e avviare percorsi di qualità e con costi contenuti (la questione delle risorse nella formazione sindacale è essenziale). Un buon esempio è a Milano dove il gruppo dei formatori è formato da delegati e funzionari. L'abbiamo sviluppato provando a intrecciare con parte del gruppo dirigente e ne sta nascendo un moto circolare con risultati visibili e concreti. In evidenza, negli ultimi mesi, Bologna e il Piemonte dove sono stati organizzati corsi di base di due giorni (a Torino, con 4 aule in contemporanea). In tutte e due le realtà, la parte di docenza viene portata avanti dal gruppo dirigente con il supporto di alcuni delegati. A conferma del fatto che nella formazione di base siamo in grado e in condizione di portare avanti il lavoro con tutti, per tutti, a partire dalla nostra ricchezza.

**\*Nota a margine.** Un accenno al percorso di costruzione di mappe del lavoro oggi in fase avanzata a Terni e che a Firenze prevede un'iniziativa pubblica prima della prossima estate. A partire dall'ultimo Congresso abbiamo sviluppato un lavoro che trasforma carte geografiche in mappe del lavoro. Segnando con diversi colori i luoghi di lavoro su una carta (punti rossi dove siamo, punti verdi dove non siamo, ad esempio) da subito si ha un effetto visivo che fa comprendere quanto e come siamo presenti sul territorio. Da lì nascono molteplici relazioni con punti fondamentali (occupazione, tipologia delle aziende presenti, filiere produttive, tesseramento) del nostro fare sindacato. Conoscere il territorio significa anche capire quanto è cambiato, cosa è oggi e chi l'abita. Un antico modo di leggere la realtà che cambia per trovare percorsi e risposte che oggi potrebbe essere utile strumento di analisi condivisa che può diventare proposta.

**Marianna Bruno**

Responsabile Ufficio formazione Cdlm Milano

(testo non rivisto)

Buongiorno a tutti, sono Marianna Bruno responsabile dell'ufficio formazione della Camera del Lavoro di Milano. Non ho qui la pretesa di spiegare ma soltanto di raccogliere l'invito di questa prima riunione a descrivere un po' brevemente l'attività che facciamo, più che l'attività che facciamo i criteri guida, i principi ispiratori perché, lo diceva Giancarlo nella sua relazione, le realtà formative in Italia, sono molto diverse, io ho la fortuna di venire da un territorio in cui esiste un centro di formazione da più di trent'anni con una struttura dedicata, con risorse dedicate, quindi naturalmente questo nel tempo ci ha consentito di produrre e offrire un'offerta formativa stabile, aggiornata di cui io magari dirò qualcosa ma senza la pretesa di esaurire l'argomento. Prima di entrare nel merito però, visto che gli interventi sono tanti e non so se riusciremo ad intervenire ancora, come spunto per la riflessione di queste giornate ci sono due domande, non so se sono domande giuste, come diresti tu, ma è dall'inizio di questa riunione che un po' mi frullano in testa; la prima è questa: uno dei temi da cui siamo partiti è la rilevazione del fabbisogno formativo e naturalmente è giusto che un neonato coordinamento nazionale di formatori e di referenti per la formazione si ponga questo problema. Credo che una delle questioni fondamentali sia proprio questa e cioè come (incomprensibile) alla definizione del fabbisogno formativo, come costruiamo la rilevazione stessa dei fabbisogni formativi, si è parlato di questionari, si è parlato di censimento, credo che però in un'organizzazione come la nostra il fabbisogno formativo lo si determini non solo andando ad ascoltare le attese, le domande di formazione dei destinatari della formazione, a qualsiasi livello siano dai delegati ai dirigenti sindacali e quant'altro ma partendo da una domanda fondamentale e cioè qual è la formazione che l'organizzazione desidera per i suoi dirigenti sindacali dei vari livelli e credo che questo sia un elemento fondamentale della nostra riflessione e anche un po' un punto di partenza da cui ripartire, scusate il bisticcio, visto che sono alcuni anni che è mancato un confronto e un'elaborazione condivisa sul ruolo e sulla funzione della formazione nella nostra organizzazione. Io credo che porsi la domanda di quali siano le competenze attese del sindacalista oggi e del sindacalista di domani, prima ancora di pensare a come certificarle, a come censirle, a come poi ratificarle attraverso tutti gli strumenti che poi la nostra fantasia ci potrà suggerire, credo che sia appunto una questione cruciale. Il tema del profilo di ruolo, tutti abbiamo parlato di cambiamento, di difficoltà di processi in cui siamo immersi, di difficoltà del fare

sindacato oggi però allora, compagni, la domanda di partenza mi sembra fondamentale, cioè quale formazione vuole questa organizzazione per i suoi dirigenti sindacali? E quali sono le competenze attese cioè che l'organizzazione pensa di dover costruire per i dirigenti di oggi e di domani. Questo così, come spunti di riflessione che magari avremo modo di riprendere. Passo subito a descrivere brevemente l'impianto di Milano, non uso le slide, scusatemi, preferisco andare un po' a braccio. Per la storia di cui ho accennato prima noi siamo dotati nel tempo di un'offerta formativa permanente intesa come un'offerta di corsi a catalogo che intendono un po' raccogliere quelle che pensiamo siano le competenze necessarie al sindacalista, alla sindacalista lungo tutto l'arco della sua carriera sindacale e quindi abbiamo predisposto un catalogo di corsi che vengono continuamente aggiornati e ciclicamente riproposti che tocca un po' le aree classi anche tradizioni, se vogliamo, della formazione quindi tutta l'offerta della prima formazione per chi inizia il percorso di delegato sindacale quindi tutto il terreno identitario e valoriale che è fondamentale e non è dato una volta per tutte ma necessita di continue riflessioni e ripensamenti, un'area che riguarda le competenze trasversali quindi dalla comunicazione alla negoziazione eccetera, l'area della competenze tecniche dell'aggiornamento legato appunto alle leggi, al mercato del lavoro eccetera, e poi un'area che approfondisce un po' di più gli aspetti di natura culturale e identitaria dove abbiamo sperimentato dei corsi sulla cittadinanza attiva, sulla cultura politica e anche di conoscenza delle istituzioni, di quello che può essere il ruolo del lavoratore cittadino, lavoratrice cittadina dentro al quadro più ampio sociale e lavorativo, un percorso sulla storia del sindacato in collaborazione con gli archivi, non sto qui a dire che quando si pensa all'offerta formativa nell'ambito identitario il tema della memoria è fondamentale e quindi c'è tutto questo terreno di lavoro. Per inciso, per chi poi volesse vedere meglio come è articolato il catalogo io ho lasciato sul banchetto del materiale quindi il piano dei corsi che viene riproposto ogni anno con vari aggiornamenti e poi il rapporto che abbiamo fatto come formazione all'ultimo congresso che riporta anche tutta una serie di dati che riguardano i tipi di corsi, le partecipazioni e non vi tedio su questo, chi volesse può consultare il rapporto che ho lasciato lì. Un altro aspetto importante dell'impianto formativo milanese è quello dell'integrazione, chiaramente non si può arrivare dappertutto, vale a livello nazionale ma vale anche in una realtà ampia come può essere quella di Milano e quindi il tentativo è quello di integrare l'offerta formativa confederale con percorsi di categoria con una formazione più tecnico specialistica che riguarda i servizi anche se, e magari dopo ritornerò su questo, credo che questi tre ambiti si debbano integrare e parlare molto di più e che si debba sempre più pensare a delle platee integrate tra le categorie, ma anche tra categorie e



servizi e su questo poi magari ci torno. Terzo e ultimo aspetto che riguarda un po' una caratteristica importante, un'acquisizione anche storica della struttura che rappresento, riguarda la rete dei formatori e l'aggiornamento professionale dei formatori. Questa è stata una lunga battaglia condotta proprio da chi ha dato il via alla formazione milanese e quindi la necessità di avere dei compagni dedicati quanto più possibile all'attività formativa che periodicamente si aggiornano professionalmente ricorrendo anche a competenze esterne, all'università, alle società di formazione eccetera. Oltre a questi corsi a catalogo di cui vi dicevo, io vorrei cogliere l'occasione qui per citarvi alcune esperienze che spero, credo, possano essere più interessanti per questo tipo di platea perché sono esperienze che noi abbiamo fatto fuori dal catalogo cercando di intervenire o accompagnare dei processi di innovazione culturale e organizzativa perché io credo che quando si parla di formazione sindacale naturalmente c'è un tema identitario e valoriale che va presidiato, c'è un tema che riguarda l'aggiornamento tecnico e professionale però poi c'è una questione che riguarda tutta la questione del rinnovamento culturale dell'organizzazione che mi sembra, soprattutto in tempi di crisi, e anche noi siamo lambiti se non investiti dalla crisi che riguarda l'organizzazione di rappresentanza e la politica, debba essere assolutamente presidiato. Quindi volevo solo citarvi alcune esperienze di cui poi se volete possiamo dare anche i progetti e i programmi. Una cosa importante è che qualche anno fa abbiamo fatto un percorso formativo che ha accompagnato un'azione (incomprensibile) che ha riguardato 25 compagne scelte dalle strutture che sono state inserite in questo percorso formativo che è stato anche un percorso di crescita organizzativa e culturale nel senso che abbiamo abbinato la formazione data con un percorso di tirocinio sul campo. La cosa interessante è stata secondo me che in quel congresso tutte le compagne sono state poi coinvolte in un percorso, promosse possiamo dire, sono state inserite nel comitato direttivo di riferimento, per quelle che non c'erano ancora e molte di queste sono entrate a tempo pieno nell'apparato, come funzionarie politiche o anche come segretarie. E' stata un'esperienza interessante, un percorso lungo durato un anno e mezzo ma che ha visto veramente una sinergia e una volontà importanti, insomma di accompagnare con la formazione e con il tirocinio sul campo un percorso di inserimento nell'organizzazione a livelli alti. Altra esperienza interessante che mi è stata richiamata dall'intervento sulla formazione finanziata: allora i fondi di Foncoop per i dipendenti, diciamo per chi lavora nell'organizzazione ai diversi livelli possono essere usati un po' per tutto, per i corsi di informatica piuttosto che per i corsi di inglese. Noi siamo riusciti l'anno scorso ad utilizzare i fondi di Foncoop per un percorso che ha riguardato tutta la platea degli operatori dei servizi, quindi più di 100 persone sul tema dell'ascolto,

dell'accoglienza, della relazione d'aiuto, della qualità e del marketing dell'organizzazione. A questo percorso formativo è poi seguita anche la sperimentazione e alcune piccole innovazioni in alcune zone, in alcune strutture e devo dire che è stato un percorso molto interessante, molto complicato dal punto di vista della gestione burocratica purtroppo, però, come dire, è anche possibile provare ad utilizzare queste risorse per accompagnare dei processi di innovazione organizzativa di cui abbiamo molto bisogno. Ultime due cose a cui tengo particolarmente percorsi che abbiamo fatto quest'anno e che sono in corso di prosecuzione: è iniziato un percorso formativo che riguarda dirigenti sindacali innanzitutto, quindi segretari responsabili dei servizi sulla contrattazione sociale e territoriale, in collaborazione con l'università Bicocca e abbiamo già previsto alcuni momenti di sperimentazione nelle zone in cui forse riusciremo a mettere insieme gli operatori dei servizi nostri con gli operatori dei servizi comunali che operano nei settori socio-sanitari di quei territori e proveremo a fare una formazione congiunta su temi trasversali che vanno appunto dalla relazione d'aiuto alla conoscenza dei piani di zona territoriali all'assetto proprio più istituzionale della contrattazione territoriale. E' una scommessa, vediamo un po' se riusciamo a portare a casa qualche risultato. Ultimo punto riguarda un corso che abbiamo sperimentato per la prima volta quest'anno rivolto ad un gruppo di dirigenti sindacali giovani selezionati dalle categorie e dalle strutture di provenienza e devo dire che il contributo fondamentale per questo percorso ci è stato dato dal compagno Riccardo Terzi, che è mancato a Settembre che è stato responsabile dell'ufficio studi della Camera del Lavoro come ultimo incarico ed è stato un grande contributo che ha portato al lavoro formativo e abbiamo voluto intitolare questo percorso " Studiare il lavoro" proprio perché io mi ritrovo molto in alcune riflessioni fatte da qualche compagno prima di me, penso anche a ciò che diceva il compagno dell'Ires prima, noi abbiamo la necessità di aggiornare gli strumenti con cui noi leggiamo i processi e quindi sapendo che partiamo comunque da una difficoltà e da un bisogno di rivitalizzare quel pensiero critico che dovrebbe essere poi il portato culturale di un'organizzazione come la nostra e quindi ci siamo messi lì devo dire con la collaborazione di molti docenti, delle più diverse università, scoprendo anche che ci sono molti docenti e studiosi che sono interessati a ciò che il sindacato ha da dire e a ciò che il sindacato fa e vogliono davvero stabilire un'interlocuzione con noi e ci siamo messi a studiare davvero come cambia il lavoro, come sono cambiati i processi economici, come sono cambiati i processi di organizzazione del lavoro, come sono cambiati i processi che portano poi ad una legislazione del lavoro piuttosto che ad un'altra, come è cambiato il welfare e in ultimo anche come è cambiato il rapporto con la politica, tema su cui potremmo stare qua tre giorni se non di più e quindi non mi soffermo. E' un percorso

interessante che adesso termineremo con l'inizio dell'anno nuovo da cui io mi porto via soprattutto due considerazioni: la prima è questa che c'è un bisogno di rivitalizzare e darsi degli strumenti per la formazione di un pensiero critico e per fare questo ci vuole tempo e ci vuole forse la pretesa di non dare risposte, ma di aiutare a farsi delle domande e provare a capire come facciamo ad aprirci al dubbio e a stare anche dentro questo quadro di incertezza che è quello che in qualche modo attraversiamo tutti, dai delegati, ai funzionari ai dirigenti sindacali. L'altra questione che mi è rimasta riguarda, perché in questo percorso ci sono anche molti delegati, come facciamo a portare parte di queste riflessioni nel corpo vivo e diffuso dell'organizzazione perché è molto vero ciò che diceva prima qualcuno cioè noi nella Conferenza di Organizzazione abbiamo parlato di prossimità, di ritorno al territorio, di nuova confederalità, i soggetti di questi processi non possono che essere i delegati perché sono quelli che hanno la relazione di maggiore prossimità con ciò che avviene nel sociale, nel lavoro, quasi da un punto di vista di come è antropologicamente cambiata la nostra platea di riferimento e allora bisogna forse interrogarsi su come andiamo a diffondere nel corpo vivo dell'organizzazione delegati e anche operatori dei servizi perché anche gli operatori dei servizi stanno proprio su questa linea di prossimità e di confine e sono spesso il primo interfaccia della CGIL per i lavoratori e i cittadini e lo saranno sempre di più quindi ripensare anche alla formazione politica per gli operatori dei servizi per questo all'inizio parlavo di integrazione, di aule integrate, di percorsi formativi e culturali integrati, io credo che questo debba essere un tema non tanto per metterci qui a progettare un corso che vada bene per tutte le realtà e per tutti i territori perché questo sarebbe assurdo, però a provare ad interrogarci su quelle che potrebbero essere le linee guida, i filoni di pensiero su cui poi, ognuno a secondo di dov'è e con le risorse che, ha prova a fare delle cose.

## **Riccardo Sanna**

Coordinatore Area Politiche Economiche e di Sviluppo della Cgil Nazionale

Sono stato chiamato in causa perché è stato messo nella cartellina di oggi l'*Almanacco dell'economia CGIL*, una recente invenzione – pensata con Danilo Barbi – che è stata elaborata prendendo atto della poca libertà di informazione del nostro Paese e, allo stesso tempo, come contributo alla battaglia culturale che porta avanti la CGIL sulla politica economica, anche nei suoi momenti formativi. Di questo, vi ringrazio. In qualità di ex ricercatore e occasionalmente formatore, vi segnalo che l'*Almanacco* rappresenta uno strumento più utile al gruppo dirigente che ai delegati e agli attivisti. Tuttavia, l'ausilio di frecce colorate e le brevi note che seguono le statistiche possono aiutare facilmente ad “aprire gli occhi” sulla realtà dell'economia anche ai lavoratori, ai pensionati, ai cittadini e magari anche ai giornalisti e agli addetti ai lavori. L'idea è proprio di trasmettere a colpo d'occhio le dinamiche dei principali aggregati economici nazionali, in ragione della ormai nota e incontrastata mistificazione del Governo sulla crisi italiana, sulla congiuntura e, in generale, sui problemi strutturali di cui soffre il nostro sistema-paese. Per questo, l'*Almanacco* mette in fila una selezione di indicatori economici lineari, dalla A alla Z, in modo esauriente e trasparente, per tracciare le dinamiche congiunturali e tendenziali dell'economia, oltre che riportare il confronto ai livelli pre-crisi e comprendere le possibilità e l'entità della ripresa. Le periodiche “note” degli istituti e dei centri di ricerca, nazionali e internazionali, non sempre illustrano in modo oggettivo le statistiche sull'andamento dell'economia italiana. L'opacità e l'inefficace complessità dei modelli econometrici istituzionali, difatti, hanno portato troppo spesso a sbagliare le analisi e le previsioni, producendo quadri macroeconomici (e leggi finanziarie) in cui la *ripresa* dovesse avvenire sempre l'anno dopo. Tra propaganda ed errori la stessa statistica (etimologicamente “scienza dello Stato”), benché formulata in modo eccellente dall'Istat, risulta ancora poco accessibile e molto malleabile. Da qui nasce l'esigenza di concentrare l'attenzione sulla disposizione dei dati, oltre che sui dati a disposizione. Ogni indicatore economico, scelto soprattutto sulla base della *cassetta degli attrezzi* ideale di ogni sindacalista, dovrebbe poi aiutare a realizzare analisi, proposte, piattaforme e comunicazioni utili alla stessa azione della CGIL. Nello specifico, il “cruscotto” degli indicatori sintetizza 5 aspetti dell'economia italiana: il primo riguarda i Conti nazionali, che compongono la crescita del PIL dal lato della domanda aggregata; una seconda parte è dedicata alla produzione e all'industria; una terza parte all'inflazione; una quarta al mercato del lavoro; l'ultima ai salari. Tutti gli indicatori sono riproducibili e possono anche essere composti e rielaborati per ottenere indici complessi (es. produttività), oppure circoscritti a un

determinato settore di attività economica e a uno specifico territorio, laddove la fonte statistica originaria lo renda possibile. Data tale la “fotografia” dell'economia, il legame con la formazione risiede nella imprescindibile necessità di leggerla e interpretarla, ma anche e soprattutto di svilupparla e proiettare un “film” macroeconomico, per poi discutere e deliberare meglio le strategie da mettere in campo. La recente pubblicazione del *Libro rosso* del Forum delle politiche economiche della CGIL (dal titolo “Riforma del capitalismo e democrazia economica”) raccoglie il contributo di molti studiosi a servizio della CGIL, che hanno già contribuito a formulare il Piano del Lavoro avanzato nel 2013 dalla CGIL e che continuano militare tra le nostre fila per aiutarci a comprendere fino in fondo la natura strutturale della crisi e, così facendo, costruire nuovi lineamenti delle relazioni industriali e, in generale, della politica economica. Molti tra i 100 studiosi, di economia e non, provenienti da tutte le università d’Italia, in passato si sono già messi a disposizione di corsi formativi della CGIL. L'economia è politica. Non è affatto detto che l'economia sia una scienza *triste* - come la definì Thomas Carlyle - in quanto tende a “ridurre le relazioni tra persone ai loro rapporti astratti di scambio”, semmai, piuttosto, una scienza *infelice* - come scrisse il Nobel Paul Krugman - “quando viene piegata dagli interessi precostituiti e depurata dall’anima filosofica e politica”. L'economia è una scienza competitiva, non evolutiva (come, ad esempio, la matematica, la fisica o la biologia), per cui è fondamentale capirne il tratto umanistico e non dimenticare l’importanza dei testi base universitari, dove la semplicità dei modelli di riferimento aiuta a partire da problemi semplici. Giancarlo Pelucchi, ad esempio, ha accennato al ruolo della domanda e dell’offerta in economia, dando per scontato che il nostro punto di vista – che per semplificare potremmo definire istintivamente marxista e keynesiano – combaci con la verità economica, riconosciuta e accertata da tutti. Ma non è così. In tutto il mondo, purtroppo, l'economia politica è insegnata e praticata dal punto di vista opposto. Per questo esistono intere biblioteche di letteratura economica - a cui fanno riferimento le principali istituzioni nazionali, europee e sovranazionali - sulla necessità di ridurre i salari, il welfare, l'intervento pubblico e, persino, l'occupazione. Per non fare l'errore, colposo o doloso, di trascurare i fondamenti macroeconomici dell'azione quotidiana (quindi, microeconomica) gli attori sociali ed economici devono conoscere la teoria economica e gli strumenti con cui misurarne l'aderenza alla realtà. La CGIL può, allora, svolgere una battaglia culturale, raccogliere una “domanda politica” e assolvere al meglio il suo mestiere contrattuale, a tutti i livelli, senza perdere mai la sua caratteristica più antica e più originale nel mondo, ovvero la visione complessiva e l'attenzione all'interesse generale. In una parola, la confederalità.

## **Elisa Castellano**

Responsabile Sistema nazionale Archivi storici, Biblioteche e Centri di documentazione Cgil

Sin dall'avvio di questo seminario, nella relazione di Simona Marchi come negli interventi successivi, sono emerse le possibilità, le realtà concrete e direi anche le potenzialità ulteriori dei legami, delle connessioni tra formazione, formazione sindacale, formazione politica e attività degli Archivi storici, Biblioteche e Centri di documentazione della CGIL. Come è noto gli Archivi, le Biblioteche e i Centri di documentazione, che hanno un loro coordinamento, conservano materiali diversi, comprese importanti raccolte di storie orali, e contemporaneamente conservano e producono cultura per usi sociali. Gli usi sociali, come è logico, sono nella natura e all'origine dei materiali conservati, nelle loro caratteristiche, nella loro finalizzazione, nell'uso che ne viene fatto, soprattutto per le attività del sindacato e in relazione con altri soggetti di conservazione e culturali che operano nei territori con i quali ci sono degli scambi importanti anche a livello nazionale. Dicevo usi sociali nella produzione delle attività, ricordo sinteticamente, fornendo esempi per sviluppare, quelle analogie e quelle differenze tra presente e passato e viceversa tra passato e presente, soprattutto, per contribuire al miglioramento sia all'interno dell'organizzazione che all'esterno. All'interno acquisire esempi aiuta, migliora, migliora l'organizzazione, il suo gruppo dirigente i rappresentanti dei lavoratori sia che siano Rsu, sia che siano Rls e quindi il loro operato. Si pensi agli esempi che possono essere tratti dall'acquisizione di elementi certi in materia di contrattazione sia specifica, sia in merito al rapporto tra singole vertenze e il contesto contrattuale più generale, comprendendo con più precisione questa o quell'altra evoluzione. Del resto oggi si parla con tanta facilità, si usa la parola contrattazione con tranquillità, mentre ho il dubbio che ormai venga confusa con regolamenti, regole, regolamentazione, ma soprattutto regolamenti più che contrattazione come restituzione reciproca tra le parti che contraggono un contratto. Gli esempi di come alcuni contenuti sono evoluti, si sono affermati, aiutano anche a rimettere i piedi per terra rispetto a quelle che sono le azioni da portare avanti oggi. Gli argomenti che possono emergere e che emergono dal lavoro condiviso in molte realtà tra archivi e attività della formazione portano ad altro, si pensi al tema immigrazioni ed emigrazioni, alla possibilità di acquisire delle conoscenze in merito al fatto di come le emigrazioni sono evolute: prima erano facilitate per le élites e poi sono state facilitate per le masse popolari, mentre oggi le immigrazioni, che sono anche emigrazioni, subiscono, fanno i conti con concetti inversi, cioè c'è la chiusura agli ingressi, c'è la chiusura delle frontiere. E allora acquisire in questo senso le analogie e le differenze è l'apporto che

può venire dagli Archivi storici, dalle Biblioteche e dai Centri di documentazione. Ripeto gli esempi sono tanti: perché più donne nel sindacato, c'è una donna come Segretario Generale, come ci siamo arrivati, quali sono state e quali sono le differenze tra la vita interna e il quadro politico esterno. Altrettanto numerosi sono gli esempi concreti sui quei rapporti improntati alla biunivocità, penso ad esperienze importanti come in Veneto dove formazione sindacale e formazione politica operano in relazione molto stretta con gli archivi, (soprattutto a Venezia) ma più recentemente dove si è consolidata una relazione tra la rete regionale degli archivi e la realtà responsabile delle politiche di formazione con un esempio abbastanza brillante di formazione storica per componenti delle Rsu. Altro esempio in Emilia Romagna, dove coincide la responsabilità delle politiche formative con quella del coordinamento della rete degli archivi a livello regionale; o in Toscana, ne parlava Fabio Giovagnoli, a Torino, altra esperienza molto interessante di relazioni positive tra le attività di formazione e il centro di documentazione della Camera del Lavoro, a Milano, Brescia, Bergamo, anche all'Aquila che sta ricostruendo il proprio archivio storico e la propria biblioteca, la Camera del lavoro si è data questo obiettivo. Voglio citare un altro esempio un a particolarmente significativo in queste ore, in questi giorni, sia dentro che fuori, penso a Napoli e alla Campania- CGIL Napoli e Campania - dove ci sono state delle esperienze molto interessanti di formazione per immigrati sia per l'apprendimento della lingua italiana che di formazione sindacale finalizzata agli immigrati nella sede e utilizzando i materiali dell'Archivio e della Biblioteca della Camera del Lavoro. Questo esempio, è la mia opinione, ha un portato fortissimo con effetti positivi nella società, nel territorio in cui questa realtà si è espressa. Insomma, c'è un fil rouge che può svilupparsi maggiormente e che favorisce quelle che si chiamano nel linguaggio di oggi le connessioni tra la realtà degli archivi e la formazione. Miglioramento, valorizzazione delle diverse identità e, soprattutto, miglioramento del lavoro politico e sindacale. C'è sempre bisogno di miglioramento, ognuno di noi poi ha la sua opinione sul grado di necessità del miglioramento, ma che la necessità sia costante possiamo dire che sia acclarata altrimenti non ci sarebbe una scelta come quella che viene rappresentata con il seminario di queste due giornate e con il riconoscimento di un incarico specifico- quello assegnato a Giancarlo Pelucchi - in Cgil nazionale. Finisco dicendo rapidamente che sicuramente come lavoro nel futuro avremo necessità di un consolidamento e di uno sviluppo ulteriore, come abbiamo detto nella conferenza nazionale degli archivi, biblioteche e centri di documentazione a Bologna il 22 maggio 2015, anche nel documento conclusivo. Nella stessa circostanza abbiamo riconosciuto la necessità di un impegno particolare al Sud, come oggi ho sentito ricordare, dove sicuramente ci sono attività di formazione

come ci sono archivi e biblioteche, ma per diverse ragioni non emergono come parti di un sistema. Vi ringrazio per l'opportunità, ringrazio Giancarlo Pelucchi che mi ha dato la parola e rinnovo il mio impegno a favore di progetti e lavori condivisi tra Archivi storici, Biblioteche e Centri di documentazione della Cgil e attività per la formazione sindacale.



## **Mario Principe**

Segretario Filctem Cdlm Milano, Responsabile Formazione nazionale

Parlerò del nostro sistema formativo, come siamo organizzati, poi un focus sul progetto proselitismo che è uno dei temi che sta affrontando la nostra categoria a livello nazionale.

Il nostro sistema formativo è organizzato a rete su base solidale , prevede la presenza di formatori su tutto il territorio nazionale, abbiamo 18 formatori distribuiti sulle varie regioni italiane, anche noi come la Fiom nella maggior parte dei casi i formatori sono ancora in produzione, questa è una scelta organizzativa perché ci consente di avere un pezzo del nostro sistema formativo ben ancorato ai luoghi di lavoro, spesso abbiamo registrato che formatori con competenze specifiche, in particolare su temi quale la negoziazione, storia del movimento sindacale, ruolo della Rsu, spesso sono più credibili dei formatori che stanno dentro l'organizzazione. Questa scelta ci ha consentito in questi anni di mantenere un sistema formativo solidale con un numero importante di formatori anche in un contesto dove le risorse economiche non erano moltissime.

Il nostro sistema formativo coinvolge 4.500/5.000 corsisti l'anno, siamo presenti più o meno in tutte le regioni d'Italia, è organizzato su base solidale perché abbiamo delle regioni che non hanno risorse per dotarsi di una struttura formativa e per questo non possono consentirsi il formatore, il nostro modello e la nostra organizzazione ci consente di coprire le esigenze formative anche laddove le risorse e i formatori non ci sono.

Il nostro sistema formativo ha alla sua base un'offerta che è improntata prevalentemente su una proposta confederale. è organizzata per livelli/percorsi, livello base, livello avanzato, e anche qui i temi sono quelli che abbiamo sentito stamattina quindi la formazione per i delegati , da la storia del movimento sindacale al ruolo del delegato, strumenti relazionali, negoziazione, avremo modo di parlarne in maniera più diffusa, invieremo anche noi il nostro piano formativo che verrà messo in rete.

Dicevo che siamo organizzati per filoni, Abbiamo 4 responsabili nazionali, io seguo il pezzo legato al proselitismo, c'è un responsabile legato alla formazione sindacale, un responsabile della formazione per i gruppo dirigenti un compagno che segue la formazione finanziata.

l'impianto è a matrice, nel senso che i corsi di formazione sono circa uguali in tutte le regioni fatto salvo forse che poi ogni formatore nel suo territorio modifica, arricchisce, implementa i piani formativi in base alla propria esperienza e in base ai bisogni che il proprio territorio esprime. Abbiamo un'organizzazione nazionale che tende a mettere insieme i formatori, almeno due volte

l'anno facciamo dei laboratori, l'obiettivo è condividere i progetti, sono laboratori che hanno anche l'obiettivo di progettare nuovi corsi di formazione, gestiamo in autonomia il percorso formazione formatori

Questo è il profilo del nostro sistema formativo.

Dicevo che siamo organizzati per filoni, abbiamo 4 responsabili, io seguo il pezzo legato al proselitismo e su questo devo dire che la Conferenza di Organizzazione ha posto al centro del nostro dibattito il tema del tesseramento soprattutto in una fase dove si passa da un'autocertificazione alla certificazione del tesseramento, questo è un tema dirimente e dal 2012 la Ficitem si è dotata di un corso di formazione specifico sul tema del proselitismo e da Gennaio di quest'anno è stato inserito in pianta stabile nel nostro percorso formativo .

L'intervento ha la durata di una giornata con un momento di verifica a distanza di 3 settimane: devo dire che il tema della misurazione dell'efficacia è centrale quando si parla di formazione, nel senso che spesso la difficoltà vera è misurare il risultato effettivo che produce la formazione. Questo è un modulo che misura da un punto di vista numerico l'efficacia del corso, vorrei specificare che non abbiamo inventato nulla, nel senso che il corso che la Ficitem nazionale ha messo in campo , mette semplicemente al centro dell'attenzione delle nostre RSU il che cos'è la CGIL, come funziona, come si finanzia diamo inoltre qualche strumento per gestire le obiezioni che mediamente i delegati si trovano a dover gestire, nel proprio ambito lavorativo.

Al termine della giornata di formazione ad ogni corsista viene dato un compito, gli viene chiesto di mettere in campo un'azione nuova ogni giorno, dal giorno successivo il corso fino a quando non ci si incontra a distanza di tre settimane, ogni giorno gli viene chiesto di proporre l'iscrizione al sindacato ai propri colleghi di lavoro. Su questo abbiamo dei dati che partono dal 2012 ad oggi che ci dicono che ogni 100 delegati coinvolti mediamente 70 delegati tornano dopo 3 settimane, i 30 delegati che non tornano è perché l'organizzazione si è disinteressata di loro, perché chiediamo alle strutture territoriali di mantenere un contatto con questi delegati coinvolti, di sostenerli in questo progetto, il coinvolgimento della struttura consiste nel sostenere le delegate/delegati nelle 3 settimane successive al primo giorno di corso con almeno una telefonata la settimana per sostenerli ascoltarli e confrontarsi su come sta andando questo fino alla giornata di ritorno.

Dicevamo che il 30% (30 delegati) non si presenta il 70%(70delegati) torna e di questo 70% che torna, mediamente il 70% (50 delegati) lo fa portando con se almeno una tessera fatta nelle 3 settimane.

Naturalmente un corso di formazione non risolve il problema del tesseramento, l'obiettivo del

nostro intervento formativo è semplicemente quello di rimettere al centro dell'attività dei nostri delegati un tema come quello del tesseramento.

Vorrei, e con questo concludo, se mi è consentito, se ho ancora 30 secondi, riprendere una cosa che è stata detta anche da Marianna: allora, è vero, il tema di qual' è il punto di vista della CGIL sulla formazione da fare, prima ancora di passare a ragionare di certificazione e alla messa in rete dei programmi e alla condivisione dei percorsi formativi, che voglio precisare è necessario fare!

penso che il tema centrale e vorrei porlo come elemento di riflessione, sia, il da dove partiamo, nel senso che noi tendiamo a ragionare in maniera piramidale; qui si fa un ragionamento sulle platee da coinvolgere con un calcolo chiaro ci sono 115 Camere del Lavoro, se partiamo da lì c'è un Segretario Generale, un Segretario Organizzativo i conti sono fatti, abbiamo già 230 persone da formare. In un momento come questo, con le nostre Rsu sotto attacco come sta accadendo in quest'ultimo periodo, forse una riflessione sull'opportunità di partire dai segretari generali piuttosto che partire invece con un intervento articolato nei luoghi di lavoro, sulle nostre Rsu, varrebbe la pena farla

E' evidente che la formazione fa bene a tutti e a vari livelli, ma una riflessione su questo la farei.

Cosa ci piacerebbe e concludo: progettazione inclusiva, coordinamento, condivisione dei percorsi e che i formatori diventino un patrimonio di tutta l'organizzazione. Vi ringrazio.

## **Lucio Saltini**

Coordinatore Dipartimento Organizzazione Cgil Emilia Romagna

In passato mi sono occupato anche di formazione ma oggi intervengo in questo seminario guardando al ruolo che ricopro, tanto più che sono presenti compagne e compagni come Cinzia Roda e Giancarlo Spaggiari, che possono portare esperienze formative molto concrete. Io sono tra coloro che hanno chiesto di discutere. L'idea che questo appuntamento si riducesse essenzialmente alla rassegna delle esperienze ed alla presentazione di un progetto della Segreteria, dopo anni che non discutiamo del tema e dopo una Conferenza di Organizzazione che ha giustamente definito come strategica questa attività, ed ha discusso animatamente sulle risorse disponibili e sulla loro destinazione, ci è parsa onestamente sbagliata. Prendo atto positivamente dell'apertura alla discussione e ne approfitto per dire tre cose. La prima: dobbiamo credere in questo lavoro. In Conferenza di Organizzazione abbiamo preso decisioni importanti per la nostra stessa sopravvivenza. Sappiamo che la nostra organizzazione può declinare o addirittura frantumarsi. Abbiamo dunque bisogno di un linguaggio condiviso con il quale analizzare le situazioni e coordinare le nostre attività. La formazione è fondamentale per questo risultato e se non partiamo nel modo migliore, se c'è poca credibilità nel progetto, se c'è poca convinzione, i nostri problemi aumentano. Veniamo da una storia che con la formazione sindacale ha avuto un rapporto molto variabile, con Di Vittorio aveva un ruolo altissimo, negli ultimi decenni invece ha vinto un po' l'idea che "il sindacalista si fa sul campo". Non è così, non è "solo" così, serve anche formazione intenzionale, serve anche un confronto con saperi esterni alla nostra personale esperienza. Dunque c'è da organizzare un sistema formativo nazionale capace di mettere in connessione i tanti sistemi locali che funzionano e che producono cose importanti, ed offrire formazione laddove questa non si fa. Un sistema formativo nazionale è complicato, ma ne abbiamo bisogno come il pane. Per questo dobbiamo crederci, ed ho apprezzato che l'introduzione di questa mattina abbia dimostrato che si è fatta attenzione ai messaggi che nelle scorse settimane abbiamo mandato. Ora dobbiamo passare dall'ascolto alla condivisione effettiva delle priorità e del metodo di lavoro. Dobbiamo chiarire bene "chi fa che cosa". La dico proprio così perché il rischio di auto-referenzialità è enorme. Ed intendo per autoreferenzialità l'atteggiamento di chi accusa "gli altri" di autoreferenzialità, e così facendo è autoreferenziale. Abbiamo dunque bisogno di un luogo, fisico e politico, di dialogo permanente tra le responsabilità politiche e le competenze formative, affinché nessuna delle due possa pensare di agire indipendentemente dall'altra. Il

coordinamento dei formatori va bene, ma se la co-progettazione comprende l'analisi dei bisogni e la definizione delle finalità deve vedere anche la presenza dei segretari generali (o chi li rappresenta). Competenza “tecnica” e responsabilità “politica” devono collaborare, non agire separatamente. Se non strutturiamo questo luogo di dialogo e condivisione noi il salto di qualità non lo facciamo e avremo sia la frustrazione di chi offre formazione, che di coloro che hanno la responsabilità di dirigere il sindacato in tempi difficili e si rendono conto che la cultura condivisa dentro l'organizzazione si indebolisce. Seconda cosa: sul metodo che ci diamo. No all'improvvisazione, no all'autoreferenzialità, servono continuità e co-responsabilità. Purtroppo le esperienze negative abbondano e rischiano di mettere in ombra anche esperienze positive che stiamo facendo. Porto un esempio, apparentemente risolto dalle ultime dichiarazioni: non può essere che ogni volta che viene affidata una nuova responsabilità si parte da zero. Ha fatto bene Pelucchi a ricordare che partiamo da esperienze che già ci sono e che vanno valorizzate, perché la Cgil Emilia Romagna ha deciso, su richiesta della CGIL Nazionale, di fare un corso di formazione confederale sul testo unico della rappresentanza. Dunque formazione su un'area di competenza gestita quasi esclusivamente dalle categorie, in una logica molto verticale. Abbiamo apprezzato quella proposta proprio per la sua natura confederale, che permette mettere i delegati della Fiom insieme a quelli della Funzione Pubblica insieme o della Filcams. Poi, ad un certo punto, abbiamo avuto l'impressione che quello che stavamo realizzando non era più un progetto nazionale che l'Emilia Romagna ha finanziato anche in termini solidali, ma una iniziativa locale tra le tante. Così non va bene, quel progetto è nato da una proposta nazionale (noi avremmo potuto pensare a soluzioni diverse) ed è giusto che alla fine dell'esperienza la valutazione di cosa ha prodotto sia concordata tra chi ha compiuto l'esperienza e chi l'ha attivata. Non è un problema di risorse (le abbiamo già messe a disposizione e non sono poche) ma del fatto che per noi davvero è decisivo costruire linguaggi comuni tra la gente che ci rappresenta nei luoghi di lavoro, evitando una eccessiva verticalizzazione delle analisi, dei linguaggi e quindi degli strumenti di rappresentanza. La formazione confederale è davvero centrale, e noi davvero abbiamo un patrimonio ricco di esperienze formative. Ne ho conosciute a livello camerale e nelle categorie dove ho lavorato. Bisogna dunque che la confederazione riconosca, valorizzi e dialoghi con queste esperienze favorendo lo scambio dei punti di vista. Infine, terza e ultima cosa che voglio dire: qual è la priorità che assumiamo? Condivido le cose che ho sentito da parte della compagna di Milano, da parte dei compagni della Fiom, della Filcams e altri: il nostro problema è fare formazione per chi sta assumendo ruoli di rappresentanza. Un progetto che parla essenzialmente della formazione dei

segretari generali permette certo di definire la platea di riferimento e le risorse necessarie, ma espone al rischio che qualcuno possa leggere questa priorità in termini sbagliati. Come una via di fuga per comporre problemi politici attraverso la formazione (strumento inadeguato) oppure per utilizzare con certezza e trasparenza il Fondo costituito dalla Conferenza di Organizzazione. Ma è questa la priorità? Noi abbiamo bisogno di dare formazione confederale a chi per la prima volta assume un ruolo di rappresentanza per conto della CGIL. Abbiamo funzionari che entrano nelle categorie, all'Inca, nei Caf, a volte anche con funzioni orizzontali (ad esempio gli operatori polivalenti) e che vengono da storie straordinariamente diverse rispetto alle nostre del passato. Conoscono pochissimo la nostra storia, la loro identità è in costruzione, hanno un'idea molto superficiale delle regole che abbiamo posto a base della nostra convivenza, un'idea superficiale dei nostri valori e, diceva bene il compagno della Fiom, dello stesso "valore" del lavoro. Se non partiamo dal costruire identità, condivisione, sentire confederale, non riusciremo nemmeno a rinnovarci, perché il futuro della Cgil è nelle loro mani. Sono loro che elaboreranno le politiche organizzative e sindacali del futuro, ed il rischio di una verticalizzazione, di una frantumazione delle loro competenze c'è tutto, tanto più in una stagione che vede conflitti e condizioni di vita molto diverse da quella di chi, come me, veniva dal Pci o dal Psi e viveva la CGIL come la Camera del Lavoro. Oggi incontri la CGIL in mille modi, e le culture che acquisisci nel mondo circostante sono molto lontane da quella della nostra organizzazione. Per cui è decisivo costruire percorsi formativi che accelerino la costruzione di identità e competenze condivise. Questa, penso, è la priorità, ed a questa dobbiamo dedicarci.

## **Nadia Ferro**

Formatrice regionale CGIL Campania

Buongiorno a tutti, sono Nadia Ferro e sono una formatrice regionale della Campania, oggi sono venuta e intervengo sulla formazione della categoria Filcams. Ricollegandomi all'ultimo intervento, effettivamente quello che dice il compagno è legittimissimo e doveroso, tanto è vero che noi, come categoria, abbiamo fatto uno sforzo di non poco conto tanto da realizzare un luogo di co-progettazione, di confronto e discussione che è stato battezzato nel 2012 e si chiama Forum, è all'interno della struttura della CGIL a via Leopoldo Serra ad un piano diverso da quello dove c'è il Metes e lì ci sta un focolare di attività formativa. E' una vera e propria scuola, si chiama Forum quale acronimo di Formazione Risorse Umane, perché uno dei principali obiettivi su cui noi puntiamo è stata appunto la risorsa umana. La formazione, come diceva il compagno poc'anzi, a prescindere da quale sia il livello a cui si rivolge, dovrebbe essere una costante attività, affiancata a quella di natura prettamente sindacale, perché, oggi come oggi, il nostro problema è avere la garanzia che chi rappresenta la Confederazione, siano persone che a tutti i livelli siano adeguate, preparate, che nel confronto con la controparte non si trovi nella condizione di essere sminuita o essere trovata in una condizione di non capienza conoscitiva, e per questo dal 2010, almeno per quanto concerne la nostra categoria, si è fatto un percorso lungo e strutturato di formazione a tutti i livelli. Oggi come oggi, e preciso che io sono qui non per fare una vetrina o avere un momento di autoreferenzialità, bensì condividere con voi quello che è stato fatto e quello che assieme possiamo continuare a fare e/o migliorare. Siamo riusciti in questi anni a costruire un database, a realizzare un censimento delle persone formate, dei formatori, dei tutor e dei docenti, a strutturare una pianificazione, che vuole e deve essere messa a disposizione di tutte le categorie, che possa essere in qualche modo di supporto e a sua volta alimentata da quelli che sono gli elementi delle altre realtà, per far sì che possa esistere, a livello Confederale, una direttiva omogenea che poi nelle singole realtà venga calata e adattata. Noi abbiamo portato, per farvelo vedere, uno dei tantissimi libretti formativi, il nostro, realizzato poiché crediamo nella consistenza cartacea dello stesso, perché le stesse persone ce lo richiedono e anche con contentezza e stima di avere uno strumento cartaceo che non sia soltanto quello di natura virtuale. E' fatto sulla fattispecie di quelli che sono i libretti universitari, nasce dalla logica che così come sulle patenti, quando vengono rinnovate viene messa un'etichetta, noi ad ogni corso di formazione abbiamo l'assegnazione di un'etichetta e vi garantiamo che ognuna delle persone formate è contentissima di questa cosa,

inoltre la scelta di creare un supporto cartacea, che è connessa alla piattaforma di raccolta dati, nasceva anche da un'altra intenzione, la nostra categoria è particolare, al nostro interno ci sentiamo come una piccola confederazione, a noi afferiscono più di 20 contratti, ci sono varie tipologie di mestieri e il nostro intendimento era anche quello, diciamo in una visione un po' futuristica, di formare persone a tutti i livelli che qualora fossero state prestate e/o spostate, e vi posso garantire che nei nostri settori quotidianamente abbiamo validi Rsa e Rsu, validi funzionari che passano da una categoria all'altra, portassero con se, ufficialmente, il bagaglio di conoscenze acquisite attraverso la nostra formazione, in modo che non venisse dispersa o in qualche modo depauperata. Pertanto avere un libretto che attesti che una persona ha acquisito delle competenze e a sua volta non ripeta o reiteri la formazione medesima su se stessa, faccio per dire, la formazione o il proselitismo in Camera del Lavoro ripetuta in categoria, ripetuta a livello regionale, non ha alcun senso.

Un ulteriore passo e sforzo in categoria, anche economico e non di poco conto, è stato quello di incentivare la formazione a distanza, noi abbiamo realizzato un sito, abbiamo una piattaforma formativa in e-learning, avvalendoci tantissimo della collaborazione, del supporto di tutti gli operatori della Fondazione Di Vittorio, così come abbiamo avuto il sostegno, anche di natura finanziaria, organizzativa, e non solo per la progettazione, per le ricerche e per le indagini, dal Cemu che ci accompagna in questi percorsi. Mi preme ricordarvi che noi siamo a disposizione di tutti quanti, così come son certa che voi siete a disposizione a far sì che questo progetto, che è stato ripreso, sia fatto in maniera molto seria. Giancarlo prima citava Wikipedia e Google, noi, nelle nostre realtà, per la nostra operatività, a tutti i livelli, abbiamo la necessità, l'urgenza sempre di avere informazioni precise, corrette e reperibili in poco tempo e siccome non ci possiamo avvalere del mare magnum, dell'immensità, non sempre corretta e puntuale, delle informazioni reperibili sui siti a nostra disposizione, ma abbiamo bisogno di informazioni e conoscenze che siano comunque veloci, da qui la necessità di una formazione che sia puntuale, non sporadica o occasionale e ben strutturata, una formazione che, almeno nel nostro sistema, sia una formazione di catalogo che però tenga d'occhio, allo stesso tempo, tutte quelle che sono le emergenzialità che sopravvengano per rispondere tempestivamente, quindi la nostra emergenza è avere a 360 gradi l'attenzione sulla realtà che ci circonda e progettare e formulare una risposta formativa in tempo adatta a quelle che sono le esigenze di quello che si va ad affrontare. Grazie



## **Marco Nencetti**

Coordinatore Sistema Servizi e responsabile front office; Responsabile formazione CDLM Firenze

Sono il coordinatore dei servizi e responsabile degli uffici front-office della Provincia e, temporaneamente, ho assunto l'incarico di responsabile della formazione confederale in sostituzione del compagno titolare dell'incarico che ha avuto problemi di salute.

Nella Conferenza di Organizzazione abbiamo deciso, opportunamente direi, di dare nuovo impulso alla formazione, anche dando nuova vita al dipartimento formazione . Dipartimento che ritengo fondamentale per consentire ai territori di strutturare e organizzare la formazione in maniera più organica e efficace.

Inizio, dopo la presentazione, strumentalizzando un po' le cose che ha detto la compagna della Camera del Lavoro di Milano, è vero che in un mondo normale la formazione la faccio sulla base delle attese e delle esigenze della, tra virgolette ditta, della CGIL, dico anche che noi non dobbiamo però aspettarci delle indicazioni chiare perché, come spesso è avvenuto anche in passato, non è detto che queste arrivino, o comunque arrivino a breve. Ognuno di noi nei territori, come ha fatto in passato, lavora sulla formazione in maniera più o meno organica, più o meno estesa, ma sicuramente ognuno di noi clavi ora. Ecco io credo che sia giusto chiedere alla CGIL dove vuole andare rispetto al tema della formazione, una risposta c'è già nella Conferenza di Organizzazione, anche se è ovviamente generica. Credo che dovremmo insistere con quella domanda e credo che dovremmo dare le gambe a quello che è il neonato (o rigenerato) dipartimento formazione, proprio perché credo che una delle esigenze, almeno per quello che avverto io, che ci metterebbe in condizione di lavorare meglio, è quella di avere un coordinamento e un monitoraggio generale di quello che sono le attività formative. Questo lo dico sulle esperienze che noi abbiamo fatto a Firenze quando appunto ragionando con la Segreteria sull'organizzazione della formazione abbiamo deciso di concentrarci sostanzialmente su due punti:

- 1) dare una formazione di base a tutti i delegati delle categorie che venivano eletti quindi tarando dei corsi di formazione ad hoc che, fornissero l'ABC per l'attività sindacale e impegnassero poche ore di permesso sindacale per permettere la partecipazione anche ai delegati delle realtà più piccole.
- 2) dare una formazione avanzata su tecniche di comunicazione e di negoziazione che potevano essere utili a sviluppare il ruolo, per quei delegati delle aziende più strutturate con un po più di esperienza, con caratteristiche, diciamo così, di leadership.

Tutti e due i corsi noi li abbiamo fatti con l'obiettivo preciso di valorizzare la confederalità per cui abbiamo messo insieme, come altri hanno fatto, categorie diverse con questi obiettivi e abbiamo presentato alle categorie un anno e mezzo fa, forse anche più, il progetto.

Il corso di formazione avanzato, che veniva dal passato, lo abbiamo attualizzato e snellito e continua a funzionare molto bene, quindi portiamo avanti questa attività di formazione a livello confederale, che è un po' più elevata e impegnativa, mettendo insieme l'esperienza e il vissuto di delegati di più categorie, che è un grandissimo valore aggiunto. Fra l'altro è cresciuta molto la consapevolezza delle categorie rispetto all'individuazione dei delegati sui quali investire per questo corso, evitando logiche di "spartizione di posti", tant'è che negli ultimi anni tutti i partecipanti sono molto motivati e hanno le caratteristiche di base necessarie.

Sul corso di base, un modulo di tre giornate, quindi anche non eccessivamente impegnativo, pensato per dare gli strumenti per rispondere alle domande quotidiane che il delegato si trova a affrontare su temi come contratto, previdenza, assistenza, fisco e dove si collegano quei temi alle strutture della CGIL, che mettono in evidenza anche come siamo fatti, come agiamo e anche a cosa servono i soldi della contribuzione sindacale che, sorprendentemente, per buona parte dei delegati è un punto interrogativo, la risposta è stata inconsistente. Questo corso, nella migliore delle ipotesi è stato fatto proprio dalle categorie e diciamo in qualche modo inglobato all'interno della propria formazione, il che va anche bene, tant'è che poi talvolta chiamano i singoli responsabili degli uffici confederali a fare il loro pezzettino. E' ovvio che così perdiamo il carattere della confederalità perché la categoria questa cosa la fa al proprio interno, io lo capisco che quando arrivo a parlare di negoziazione, di contrattazione, di struttura del contratto nazionale ho bisogno di una specificità di informazione per quei delegati che riguarda magari un settore, una categoria, è ovvio però che perdo il valore del confronto fra esperienze diverse e inoltre non so se la stessa specificità ce l'ho nell'affrontare i temi che riguardano appunto le questioni confederali .

Questa è un po' l'esperienza che noi abbiamo avuto. Una cosa con la quale ci scontriamo è la mancanza di coordinamento fra confederazione e categorie perché spesso e volentieri i corsi che noi facciamo sono dei duplicati con quelli che vengono strutturati dalle categorie, spesso e volentieri le categorie, penso ad esempio alla Filcams con cui di recente ci siamo confrontati a Firenze, hanno delle strutture, dei corsi di formazione che vengono in qualche modo definiti dalla categoria nazionale e che, spesso e volentieri, procedono in autonomia. Ecco la possibilità di avere una forma di coordinamento nazionale fra confederale e categorie io credo che sia un elemento di forza che eviterebbe anche di buttar via delle risorse. L'altra questione è il monitoraggio, anche lì

non si parte da zero perché qualcosa c'era già. Avere anche un monitoraggio dei delegati che vanno in formazione ed averlo non solo all'interno della singola categoria, perché poi i delegati cambiano categorie e quindi magari si ritrovano a fare, com'è successo, un corso di formazione che avevano già fatto. Un unico sistema che raccoglie queste informazioni a livello nazionale, sarebbe a mio avviso un valore aggiunto. Queste sono un po' le mie considerazioni. Io spero che il dipartimento prosegua il suo cammino, ritengo importante il suo ruolo di coordinamento anche fra le categorie e fra i territori, oltre che quello di indirizzo sulle linee guida della formazione e al reperimento delle risorse necessarie. Grazie.

**Maurizio Fabbri**

Responsabile Formazione SPI

Io sono Fabbri Maurizio responsabile per lo Spi della formazione e non sono un formatore nel senso che sono un sindacalista. Ho cominciato ad occuparmi direttamente di formazione sindacale in questi ultimi anni. Una delle domande era: quale formazione state facendo? Evito questa risposta perché per una categoria come lo Spi sarebbe un elenco troppo lungo e anche complicato visto la nostra dimensione, mi limito a presentare la scelta formativa condivisa dalla segreteria, per la quale io ho assunto questo incarico. Come fanno tutte le strutture, nel programmare la formazione abbiamo individuato l'obiettivo che volevamo raggiungere; obiettivo che poi il direttivo nazionale ha deliberato. Abbiamo scelto di qualificare la formazione nazionale soprattutto in funzione dello sviluppo della contrattazione sociale territoriale. Questo è l'obiettivo prioritario che impegna ora la nostra categoria ma è anche uno degli obiettivi fondamentali che la Conferenza di Organizzazione ha assunto, per la verità non solo da oggi. Abbiamo fatto un Congresso sul tema della contrattazione sociale, su questo abbiamo impegnato le strutture in un paio di convegni molto importanti: Chianciano 1, Chianciano 2 ma soprattutto abbiamo legato allo sviluppo della contrattazione la nostra proposta strategica: il Piano per il Lavoro. Però, come pensiamo di portare avanti il Piano del Lavoro con il quale, ricordo, la CGIL sfida il Paese, se non lanciamo in grande stile la contrattazione sociale nel territorio e partiamo dal territorio per rimontare sul tema del lavoro, della dignità del lavoro e del bisogno di nuovo lavoro che dobbiamo costruire? Questa è la scelta che noi abbiamo fatto. Una scelta che ha impegnato fortemente la nostra categoria visto che, con le nostre leghe, siamo uno dei presidi più diffusi nel territorio. Nei territori c'è lo SPI, a volte i servizi, quasi mai le categorie. Cercheremo di qualificare la nostra attività sulla contrattazione, almeno con l'analisi del bisogno sociale a partire dai problemi che i cittadini, i lavoratori, gli emigrati ci portano quotidianamente; perché da noi non vengono solo i pensionati. La crisi ha di molto aumentato la povertà e le richieste di aiuto da parte di fette crescenti di popolazione. E' dentro questo disegno che lo Spi, con l'accordo tra Carla Cantone e Susanna Camusso, ha utilizzato il Master, già sperimentato in 6/7 edizioni in Emilia Romagna, come modello nazionale, per tentare di costruire insieme ai gruppi dirigenti confederali e di categoria territoriali, un'idea condivisa di contrattazione sociale. Il Master che facciamo con Paola Chiorrini della Fondazione Di Vittorio, ha una funzione: quella di costruire una cultura condivisa spi, cgil, categorie. Vi posso garantire che nel momento in cui si mettono insieme i gruppi dirigenti ai massimi livelli, come abbiamo fatto in Toscana, Puglia, Emilia e Basilicata, si sco-

pre che, nelle realtà territoriali, una parte dei dirigenti non sa nemmeno cos'è e come si fa questa contrattazione. Questo è il quadro che noi abbiamo nell'organizzazione. E' stato quindi un investimento importante per lo Spi, quello di finanziare un corso per regione sulla contrattazione sociale. Senza però un coordinamento confederale ed il contributo di tutte le categorie, a partire da quella dei pubblici dipendenti, non produrrà i risultati attesi. Ripartiamo dalle scelte fatte con questa Conferenza di Organizzazione, che considera il modello della formazione, funzionale agli obiettivi prioritari: da una parte, la democrazia sindacale e la democrazia di organizzazione e, dall'altra, agli obiettivi contrattuali; la contrattazione inclusiva e la contrattazione sociale. Se questa è la scelta che abbiamo fatto alla Conferenza, non è casuale che abbiamo voluto legare l'avvio della formazione confederale nazionale alla nascita del Coordinamento, vincolandolo ad obiettivi precisi fino al punto di dire che la Segreteria Nazionale insieme al Coordinamento definiscono le priorità programmatiche. Il documento della Conferenza inizialmente non era così; è stato modificato durante la discussione delle conferenze territoriali per una scelta politica precisa, vale a dire, realizzare l'obiettivo, come diceva Lucio Saltini, di integrare le strutture tra loro. Abbiamo già troppe verticalità o pezzi territoriali che vanno per i fatti loro. Sentendo la discussione di oggi mi si apre un po' il cuore: ho visto che le Camere del Lavoro metropolitane più importanti, ma probabilmente anche quelle non metropolitane, questa discussione ce l'hanno all'ordine del giorno, altrimenti diventa difficile gestire i problemi che ci sono. Allora, se così è, e sempre che non abbia capito male, la scelta prioritaria presentata oggi dalla struttura nazionale, di un corso per segretari generali e segretari organizzativi, mi trova in disaccordo perché è una scelta che non fa confederalità. Si tratterebbe infatti di un investimento, sicuramente utile ma non funzionale agli obiettivi che ci siamo dati. Se il primo atto che viene fatto ha queste caratteristiche, credo stiamo parlando linguaggi diversi o, per lo meno, ritengo necessario un forte confronto al nostro interno. Lo dico perché, nel momento in cui sfidiamo il Paese intorno alla Carta dei Diritti Universali del Lavoro, e quindi ci proponiamo come soggetti per una ricomposizione sociale del Paese, penso ci sia ancor più bisogno di una coesione interna e tutta l'organizzazione sia orientata alle stesse priorità. Oggi, ce lo dobbiamo dire, su questi temi nei territori non funziona così; abbiamo separatezza se non vera e propria contrapposizione. La formazione non può certo risolvere problemi che sono politici ma vi sollecito a costuire al più presto il Coordinamento della Formazione per programmare in quella sede le scelte fondamentali.

## **Giuseppe Mantovan**

Segretario Generale Cdlr di Novara e del Verbano, Cusio, Ossola  
(testo non rivisto)

Attualmente sono Segretario Generale della Camera del Lavoro di Novara e Vco, ma per qualche anno mi sono occupato di formazione e per il Piemonte mantengo ancora la delega fino a quando non si trova un sostituto. Il mio contributo sarà in linea, io sono stato favorito da almeno tre interventi, la prima comunicazione di Simona, l'intervento di Marianna e quello di Mario perché dal mio punto di vista, poi abbiamo fatto anche una conversazione in Piemonte con Giancarlo, se è vero che la formazione deve essere consapevole dire altrettanto chiaramente che anche il cambiamento deve essere consapevole e sentire qui che dal '66 diciamo le stesse cose è chiaro che c'è tra il cambiamento organizzativo non consapevole, perché noi siamo cambiati in questi quarant'anni, quando il compagno della Fiom dice che alla macchinetta del caffè non ci chiamiamo più compagni vuol dire che noi siamo cambiati anche nei rapporti fra le persone, come stiamo fra di noi, senza parlare delle strutture, le componenti eccetera e dire che la formazione dice più o meno le stesse cose negli ultimi 50 anni, capite che c'è un problema di dire se la formazione la si fa per i formatori o per quelli che vengono in formazione perché se poi non si produce un aiuto al cambiamento mi fermo qui e poi ci torno velocemente. E questa è una prima osservazione. Se è vero che l'apprendimento non avviene solo in aula, e questa è una cosa che anche Simona ci ha detto, noi abbiamo categorie che l'apprendimento avviene solo sul campo. Una categoria come la Flai che in Piemonte ha pochi iscritti io mi chiedo se il delegato della Barilla della Flai non avrà mai un libretto formativo a meno che non glielo faccia il funzionario che si porta dietro, quindi il discorso fra l'apprendimento consapevole e l'apprendimento obbligato, perché se uno vuole sopravvivere almeno il sistema di difesa personali se li inventa, se li studia, come li teniamo insieme. Faccio questa considerazione: fare formazione e fare un bel corso, non è la stessa cosa, fare dei bei corsi sono capaci in tanti, fare della formazione utile ad una organizzazione complicata come la nostra, complessa come la nostra, è un altro film. Perché che cosa serve per fare formazione? Risorse economiche, risorse professionali, risorse motivazionali e valoriali. Le risorse economiche bene o male io credo che questa organizzazione se ha ancora un minimo di senso del ruolo in questa società, le deve trovare. Le risorse professionali mi confortano perché credo che in questi anni per il lavoro che è stato fatto abbiamo dei quadri professionali organizzati capaci di erogare formazione e questo mi tranquillizza. Mi tranquillizzano un po' meno le risorse valoriali e motivazionali dove traduco volontà politica, e traduco ancora meglio, e alcuni concetti sono stati

detti meglio dai compagni che mi hanno preceduto, che idea politica ha della formazione questa organizzazione, che idea organizzativa ha questa organizzazione, della formazione. Qui non è solo il rapporto tra confederazione e categorie, se si fa la formazione confederale o se si fa la formazione di categorie e se una supplisce all'altra piuttosto che all'altra perché banalmente se diciamo che uno cambia 7 volte lavoro fare 3 volte la formazione di categoria perché passa da lavorare alla Coop ad un'azienda metalmeccanica, mi sembra un suicidio. Io credo che invece noi dobbiamo avere un pensiero forte sulla formazione della serie: questa è una stagione politica dove il primato sta in capo alle categorie o alla confederalità? Questa è una stagione politica dove il primato sta in capo alla confederalità. Negli anni '70 il primato stava in capo alle categorie perché è la stagione politica che determina le priorità. Questa è una stagione politica dove parlare di contrattazione inclusiva, e ci crediamo tutti perché facciamo le analisi del mondo del lavoro eccetera, eccetera, non è possibile che le categorie pensino che la contrattazione inclusiva la fanno loro facendosi la formazione per i fatti loro. Estremizzo i concetti, vi risparmio a tutti le varie articolazioni sui territori che tutti fan tutto, manca un pensiero forte confederale, rispetto all'idea di stagione politica e conseguentemente la leva formativa, che è una leva organizzativa, come contribuisce a questa stagione politico-sindacale in rapporto alle difficoltà che hanno i nostri quadri a fare i rappresentanti, avere poche ore di permesso, essere ricattati, c'è il jobs act, non c'è nessuno che si vuole iscrivere e via cantando. Io il modo con cui ho risolto pragmaticamente nella mia Camera del Lavoro, ho detto che quando ci sono le elezioni delle Rsu, indipendentemente dalle categorie, i primi 20 nomi si fa il corso perché se un delegato che viene eletto alla Coop nel 2013 e ha appena fatto il corso della Ficams, cosa aspetta, tre anni per fare il corso base? Cioè bisogna trovare delle flessibilità oltre che didattiche anche organizzative, per garantire quel diritto che vogliamo mantenere. Quindi la formazione, e questa è la domanda e ritorno anche all'ultimo intervento, la formazione naturalmente non dirime questioni politiche ma in una stagione come questa, come penso in tutte le stagioni, la formazione può fornire materiale per progettare e costruire nuove culture e architetture organizzative? Perché, giustamente, quando si parla di autoreferenzialità, il gruppo dirigente attuale, io compreso, che ho 62 anni, non abbiamo la cultura politica e organizzativa per fronteggiare la nuova stagione. Bisogna creare un'oasi dentro l'organizzazione e la formazione deve essere vista in questa maniera capace di produrre materiali e pensiero in grado di progettare le culture politiche e le architetture che serviranno, e qui ritorno alla comunicazione di Simona quando parlava di scenari, le comunicazioni sono belle, poi bisogna tradurle in progetti. Se lo scenario tra 5 anni ci parla di un'organizzazione, la nostra, che in un paese come questo, ha visto

precipitare il suo grado di fiducia tra i lavoratori e fra gli iscritti dal 35% al 15%, vuol dire che io devo collocarmi in quello scenario che prevedo e attrezzare l'organizzazione verso l'esterno e nei suoi meccanismi interni per stare in quello scenario, sapendo quello che voglio fare in quello scenario, se voglio avere un ruolo da protagonista, di comprimario oppure di lento ed inesorabile declino, bisogna deciderlo questo. E quindi, mi avvio verso la conclusione, quali sono i pericoli che intravediamo in quegli scenari, ma quali sono anche le possibilità che vediamo, le possiamo in qualche maniera fruire. Io non sono molto per i libretti, per i monitoraggi, però io sono troppo innamorato della formazione per non dire quello che penso. Se i partecipanti ai corsi sono solo oggetto delle nostre parole e non mi rifaccio a: riempiamo l'individuo e ritorniamo sull'identità perché di identità non si fa con un libro, ovviamente e lo sappiamo tutti a memoria, e non diamo il giusto protagonismo a chi in quella particolare esperienza sindacale che un'attività di formazione che produce cambiamenti negli individui e non produce cambiamenti nell'organizzazione, meglio non farla, meglio non farla. Quando facevo formazione e chiedevo che cosa si aspettava un funzionario a proposito di quegli esempi che facevi tu, mi dicevano: che diventi autonomo, che sia in grado di farsi un volantino per i fatti suoi. Alla mia domanda: quanto autonomo? Dopo 15 giorni passo io a vedere cosa succede, nel senso che se non entra, e non è ancora entrata e mi dispiace dirlo, dopo tanti anni che faccio formazione in questa organizzazione, che il problema non è di chi va in formazione, ma di chi manda in formazione, è chiaro? Se non è preparato il maestro, come dire, il tutor di quello che della formazione è il capo, uno impara i difetti come i calciatori stranieri che appena arrivano in Italia imparano a simulare, imparano a sopravvivere sul campo e vale la stessa cosa però anche in aula, quindi i corsi di formazione durano 2 o 3 giorni però producono o non producono dei cambiamenti e comunque generano delle frustrazioni in alcuni casi. Io credo che una formazione che non rinunci ad erogare, accanto ad un minimo di scienza, anche un minimo di coscienza che serve a fortificare i dubbi e le domande ma per mettere in discussione l'organizzazione. Io non credo che siamo in grado oggi di produrre una formazione, io chiedo che si incominci a lavorare e mi attacco all'ultima cosa sull'identità che abbiamo discusso anche a Mestre. Io lo dico così perché qua tutti mi conoscono ma si può parlare di identità e avere un gruppo dirigente che litiga dove si fa il Comitato Direttivo? Cioè l'identità i giornali ce la costruiscono e ne porto 2 esempi e poi chiudo. Questo è L' Espresso del 2007, l'altra casta. Questo invece è del '94, vuol dire che i mass media, e non penso al caso Campania e a cosa succede in questi giorni, vuol dire che i mass media lavorano sulla nostra identità e noi che cosa stiamo facendo per investire su un progetto di identità nostra, per gli scenari che diceva Simona, come vogliamo che ci riconoscano



fra tanti i lavoratori nell'offerta sindacale? Quali saranno i nostri tratti distintivi nel 2022 che ci differenzieranno, tu dicevi noi dobbiamo essere un po' diversi, su che cosa, su quali basi, perché ci chiamiamo compagni e compagne? Dura ancora poco perché già viaggia colleghi e colleghe. Quindi io credo che lo sforzo che bisognerà fare ed è il ruolo io credo del centro del coordinamento, che abbiamo le risorse economiche, si tratta di essere i capo fila di un'idea di formazione che sia una leva di cambiamento morbido dell'organizzazione, ma che deve svolgere quella funzione. Se non ha quella funzione va benissimo non è che non si fa l'apprendimento perché gli individui siano capaci di fare qualcosa che prima non facevano. Chiudo con un esempio, per dire che non è sempre uguale dagli anni '60: gli individui di oggi, rispetto a quelli degli anni '50 e '60, sono molto diversi. Negli anni '50 e '60 c'era quello che aveva la terza elementare e aveva bisogno delle conoscenze, ma dal punto di vista dell'identità e dell'etica. Oggi abbiamo degli individui che dal punto di vista delle conoscenze ne sanno di più dei formatori, molte volte, ma dal punto di vista dell'identità e dell'etica non hanno un profilo. E quindi io credo che gli investimenti che dobbiamo fare (commento fuori microfono) ma non mi va bene no, lo dice la compagna. Io ho 62 anni, portati bene e con questa piccola confessione mi ritraggo: io con uno del Movimento 5 Stelle prima lo picchio e poi ci parlo, chiaro? Ma un sindacalista di 30 anni, se vuole fare il sindacalista in CGIL è obbligato a parlargli, deve avere una cultura politica diversa dalla mia, deve avere un'attrezzatura del tutto diversa dalla mia, altrimenti non è in grado di influenzare i decisori politici come ci serve per portare a casa i risultati. Scusate anche un po' di sfogo.

## **Alfonso Botta**

Coordinatore Ufficio Formazione Fisac nazionale

Mi chiamo Alfonso Botta e intervengo anome dell'Ufficio Formazione Nazionale della Fisac. L'Ufficio del quale svolgo le funzioni di coordinatore da circa quattro anni, è composto da cinque componenti. Alcuni di loro sono qui presenti e articoleranno alcuni aspetti della nostra esperienza sui quali, per esigenze di tempo e di sintesi, non mi soffermo. Il mio compito oggi è di fornirvi un breve racconto degli ultimi anni della nostra categoria materia di formazione.

La nostra storia è una storia probabilmente simile a quella di tante altre categorie. Abbiamo un'esperienza formativa che ormai data circa una trentina d'anni. Per la mia personale esperienza l'attività, nel suo complesso, ha vissuto alti e bassi in relazione alla spinta e alle contingenze politiche, alle disponibilità delle persone.

Quando ho iniziato l'attività, nel 2011, la formazione in Fisa era in una fase di rallentamento. Si trattava di rimettere in moto una macchina che girava con un motore al minimo dei giri. Siamo ripartiti dal dare continuità su due aspetti e su una novità. Abbiamo dato continuità di erogazione di due corsi base. Il primo prettamente confederale che spiega e parla delle nostre ragioni fondative della CGIL. Il secondo corso più centrato sulla contrattazione in e sugli elementi base del diritto del lavoro. Abbiamo poi continuato erogare formazione di base nell'ambito delle attività propedeutiche unitarie previste dal Fondo Fba, il fondo di settore della formazione. In quella fase ci siamo poi resi conto, ed era questa la novità, che per far ripartire macchina bisognava ripartire con la convinzione dei territori. Abbiamo effettuato ricognizione delle condizioni dei vari territori, ovviamente molto diversificate, e una analisi dei bisogni. In una apposita riunione con le strutture regionali abbiamo acquisito l'interesse di tutti ad andare avanti. In quell'occasione è venuta fuori una cosa molto significativa cioè la richiesta di formazione non solo per i delegati di base, ma anche per i segretari regionali. Rispetto a queste condizioni di partenza e volendo fare il punto della situazione ad oggi possiamo affermare alcuni aspetti. Abbiamo implementato l'offerta formativa di base con un catalogo consultabile nella sezione che nel frattempo abbiamo organizzato sul sito web della Federazione Nazionale. Il catalogo comprende oltre i due corsi già detti un corso sulla comunicazione, un corso di politiche di genere. Inoltre l'Ufficio Formazione è in grado di progettare qualsiasi tipo di richiesta che venga dai territori. Il secondo aspetto di questa questione è molto legato alla particolare struttura della nostra categoria fatta per lo più di grandi aziende a carattere nazionale. E' una condizione che ha una caratteristica molto verticale sia nella

struttura che nella contrattazione. Da questo punto di vista quindi le aziende sono luoghi dove il presidio formativo deve essere adeguato. Per questo abbiamo rimodulato molto l'offerta verso i soggetti che stanno in azienda e, in particolare nella formazione finanziata da Fba, si è cercato di sollecitare continuamente coloro che contrattano la formazione in azienda attraverso i bandi formativi del fondo di settore, affinché avessero una seria cognizione di che cosa significa firmare accordi in materia. E' stata poi approfonditamente sviluppata, ed è forse l'esperienza più significativa, la formazione per i segretari regionali. Nel triennio 2012/2014 sono stati svolti 11 corsi di formazione. Data la vastità e la complessità degli argomenti ci siamo avvalsi, per l'erogazione, di strutture universitarie, e di competenze specifiche. Il nostro focus quindi sono state due figure: il segretario regionale e il segretario di coordinamento aziendale. In linea generale, volendo evitare l'antico errore di erogare i corsi a pioggia, ci siamo interessati alla profilatura dei corsi lavorando in maniera orientata agli obiettivi e al target.

Chiudo con una considerazione. La CGIL sulla formazione oggi dà una sterzata rispetto al passato. La decisione di destinare risorse finanziarie testimonia questa volontà, ma bisogna avere ben chiari gli obiettivi perché la formazione diventi uno dei fondamentali strumenti di sviluppo organizzativo. Chi si occupa della formazione è alimentato da tantissima buona volontà, ma la buona volontà non basta se non sappiamo dove dobbiamo andare. Attenzione poi ad un'altro aspetto: bisogna trovare il giusto dialogo tra il mondo della formazione e l'Organizzazione, perché ho la sensazione che questi mondi dialoghino poco. Il processo della formazione, a partire dall'analisi dei bisogni fino alla valutazione, se ben utilizzato aiuta a migliorare l'Organizzazione. Su questo piano abbiamo ancora tanta strada da fare. Faccio un esempio. A volte dai territori ci vengono richieste di un corso sul proselitismo inteso come una sorta di marketing politico senza mettere in discussione la struttura organizzativa, la fruibilità e l'efficacia dei servizi, il presidio delle competenze.

Mi auguro infine che discussioni come quella di oggi vengano articolate rispetto alla vastità della materia che dobbiamo affrontare.

## **Ada Lorandi**

Responsabile Tecnica Programma di Formazione nazionale Fillea Cgil

Sono Ada Lorandi della Fillea Cgil Nazionale, la Categoria che si occupa degli edili, settore delle costruzioni. Sono la Responsabile Tecnica della formazione; nel senso che la formazione è in capo al Segretario Generale della Categoria, e delegata in parte anche al Dipartimento Organizzazione; io collaboro strettamente con entrambi e si può dire che ci sia una specie di "triangolazione". Porto un'esperienza un po' diversa rispetto a quelle che ho sentito raccontare fino ad ora: infatti in Fillea, nel 2004, abbiamo valutato che la formazione dei delegati e la formazione di base dovesse essere delegata per lo più alla Confederazione, mentre abbiamo deciso di specializzarci, diciamo così, sulla formazione per i funzionari. Questo anche per la natura un po' particolare della nostra categoria, dovuta alle caratteristiche del settore: in edilizia abbiamo pochi delegati ed abbiamo funzionari che vanno giorno per giorno nei cantieri e hanno una funzione anche di delegati; essi devono avere competenze in materia di tutela, di diritti, di contratti e contrattazione. A questo si aggiunge tutta la partita degli enti bilaterali, dove, per esempio nello specifico, le casse edili gestiscono i versamenti retributivi collegati ad alcuni fondamentali diritti contrattuali, che vengono appunto versati lì dalle imprese (ferie, malattia, Tfr, anzianità professionale edile, ecc); funzionari e segretari devono avere competenze su tutto questo, anche tenuto conto che si tratta di diritti definiti nella contrattazione a livello provinciale. Riguardo alla contrattazione in edilizia, infatti, non abbiamo una contrattazione aziendale, se non nelle grandissime aziende, tipo la Veneranda Fabbrica del Duomo di Milano, piuttosto che nella Metropolitana Milanese, ecc.; abbiamo invece le contrattazioni territoriali che vengono realizzate dai segretari provinciali. Pertanto, in termini di fabbisogno formativo, come Fillea abbiamo la necessità fondamentale (e nel 2004 l'abbiamo valutata così) di fare una formazione specifica per la preparazione di funzionari e segretari. Di conseguenza, abbiamo creato una serie di dispositivi formativi per rispondere a ciò: da un lato i corsi a catalogo, dall'altro dei seminari tematici, dall'altro ancora dei master (percorsi di lungo periodo). L'importanza di questo approccio (formazione per funzionari e segretari) è stata confermata dai processi degli ultimi anni: il settore delle costruzioni è un settore completamente devastato dalla crisi, e che quindi ha anche la necessità di ripensarsi in modo diverso (nuove tecniche produttive dell'edilizia, edilizia sostenibile, manutenzione e consumo di suolo zero, ecc.); chiaramente diventa necessario che anche i nostri funzionari e segretari territoriali comincino a ragionare sulle queste nuove prospettive. Riguardo ai master, si tratta di percorsi formativi di 12 o

14 moduli per funzionari e segretari Fillea, ad iscrizione (personale e da parte della struttura di provenienza), nei quali si svolge un percorso formativo che va dalle 120 alle 160 ore, con moduli di una giornata e mezza, ogni due mesi; questa scelta nasce dal fatto che c'è sempre il problema di non sguarnire il territorio, ed è per questo che, se vengono in formazione, non riescono a fare mai più di una giornata e mezza per volta. Dal 2006 sono stati realizzati in Categoria 4 master e l'ultimo, che è ancora in corso, è proprio un master per i segretari territoriali. Diciamo che di tutte le persone che hanno frequentato i master, alcune ci sono presto state "rubate" da altre categorie, ma degli altri, di 106 che hanno completato questi master, 55 sono entrati nelle segreterie e sono diventati o segretari o segretari generali. Chiaramente questi master, così come anche i seminari di approfondimento tematico, si sono accompagnati ad una fase di grande rinnovamento della Categoria: a questi percorsi formativi non sono mai venuti i vecchi dirigenti, ma sempre i nuovi quadri che erano stati inseriti nelle strutture della Fillea, man mano nel corso del tempo. Invece, riguardo alle scelte di formazione future, ho bisogno di inquadrarvi la situazione che stiamo vivendo, come settore e come categoria. Oggi la situazione economica della categoria è tragica: dal 2004 ad oggi, per darvi un dato di contesto, i permessi di costruire sono diminuiti dell'80%. Negli ultimi 5 anni si sono ridotti, di questo 80%, del 40%; una categoria come la nostra che nel 2004 non aveva problemi economici, oggi è anch'essa in forte crisi finanziaria. Per questo motivo, la nostra riflessione è stata: assolutamente "far fronte", cioè continuare con la formazione, ma utilizzando il più possibile le risorse del fondo Foncoop. Qui c'è Simona della Fondazione Di Vittorio, che ci ha seguiti, e sa che cosa significa; si tratta di un fondo con aspetti estremamente burocratici, ma se ci si riesce ad organizzare, può diventare uno strumento importante per finanziare la formazione. Altrimenti in Fillea le risorse davvero non ci sono più. Rispetto invece alla nuova impostazione della formazione: stiamo valutando di passare da una formazione a catalogo, che era praticamente tutta volontaria (strutture e persone si iscrivevano o organizzavano i corsi nel proprio territorio, secondo valutazioni individuali/territoriali), ad una formazione che diventerà in parte obbligatoria ed in parte facoltativa. Obbligatoria (e quindi prioritaria) sulle criticità e sui temi che riteniamo fondamentali oggi per la Categoria, ad esempio tutto il sistema di catalogazione delle deleghe, di scambio di informazioni sul tesseramento nei territori, la formazione per gli amministratori delle casse edili (e sono i corsi che facciamo chiedendo il finanziamento Foncoop). A catalogo resta comunque anche una serie di corsi, che consideriamo facoltativi, che le strutture territoriali potranno organizzare presso le proprie sedi, con il supporto formativo del Nazionale. Su tutto il fronte, invece, della formazione dei delegati, continueremo a fare come prima: lasciamo che i

territori si organizzino con le Camere del Lavoro (tranne per alcune specificità contrattuali); dove questo non è possibile, subentriamo noi come Nazionale. Solo poche parole, invece, su qualche criticità: ho sentito dagli altri interventi che è abbastanza frequente la formazione fatta in collaborazione con l'Università. Per quanto io ritenga che sia un rapporto molto importante, va anche detto che presenta però delle criticità: nei nostri corsi, ad esempio, dobbiamo trattare anche temi molto complessi (sistema degli appalti, regolarità e legalità, ecc.), ma dobbiamo farlo in modo anche molto concreto, partendo da ciò che è utile e fruibile dai nostri funzionari nella loro attività concreta; spesso invece ci siamo trovati in difficoltà proprio su questo, con i docenti universitari, perchè proponevano una formazione con un approccio troppo astratto e scarsamente fruibile da parte nostra, con una concreta "perdita di tempo", avendo (come spiegavo prima) tempi molto contingentati per fare la formazione. La criticità sta quindi nel fatto che, ad un certo punto, man mano che il gruppo in formazione cresce nelle competenze, si arriva ad aver bisogno di competenze superiori a quelle interne, ma che risultano poi difficili da trovare all'esterno. Di criticità da esaminare ce ne sarebbero altre, ma non c'è ora il tempo. Ma ci saranno altre occasioni. Grazie a tutti.

## **Sandro Tumini**

Delegato RSU FLC Università Politecnica delle Marche

Buon pomeriggio a tutti, mi chiamo Sandro Tumini e sono delegato Rsu nell'università politecnica delle Marche.

Rsu FLC-CGIL con alcuni incarichi regionali e di comparto università all'interno della categoria.

In questo pomeriggio ho sentito molta parte politica, il mio intervento sarà invece incentrato su un'esperienza puramente tecnica che abbiamo provato a fare con Patrizio Francesconi del Dipartimento Formazione CGIL Marche ed altri colleghi esperti in attività di didattica a distanza.

Esperienza tecnica legata a percorsi formativi in e-learning inseriti all'interno di un sistema complesso che è quello della formazione sindacale regionale.

Alcuni piccoli passaggi: non vorrei in maniera corporativista difendere l'area lavorativa di provenienza ne creare alcuna sorta di scontro con la precedente compagna, però in riferimento alla sua negativa esperienza di collaborazione con aree universitarie vorrei aggiungere che di figure che si presentano come esperti in e-learning ce ne sono, molto spesso scarsamente qualificate, ma comunque è un errore generalizzare. Ci sono casi legati ad esperienze positive, nel nostro caso, nel realizzare il nostro portale di formazione, abbiamo avuto l'esperienza opposta.

Altro passaggio: ho avuto modo di parlare e confrontarmi con alcuni di voi durante il pranzo. Questa per me è un'esperienza nuova per cui grazie, oggi sto conoscendo un altro pezzo importante della CGIL, faccio sindacato da 5 anni, quindi sono praticamente giovanissimo rispetto alla storia che ho sentito qui dentro ma, ho riempito 4 fogli che porterò a casa per analizzarli con attenzione con l'intento di capire e per cercare di migliorare la mia attività sindacale in CGIL.

Premessa, la formazione a distanza non è sostitutiva della formazione in presenza lo dico perché oggi è passato in parte anche questo messaggio.

Mi piacerebbe invece far capire che se faccio 10 ore di formazione in presenza durante l'anno, quelle ore di formazione in presenza restano, sono lì, sono un valore della formazione fatto all'interno della categoria o del confederale che sia ma, se ci aggiungo il 10% della formazione a distanza, non credo che il mondo sindacale non ne possa trarre vantaggio, però questo è un mio modesto parere.

Altro passaggio: E-learning non toglie nessun potere sindacale a coloro che fanno attività di formazione in presenza, ovvero il rapporto con le persone resta perché come abbiamo detto non sostituisce, integra.

Tempi rapidi nei processi di trasferimento di conoscenza. La compagna in precedenza aveva affermato che bisogna avere dei tempi rapidi di risposta in formazione. Credo che questo strumento aiuti ad avere tempi rapidi di risposta, si può usare e si deve integrare necessariamente nei processi di formazione.

Concludo riprendendo una frase detta questa mattina "il mondo non comincia da noi". L'ho un po' trasformata in "la formazione on-line non comincia da noi, ma noi ci vogliamo essere per non essere spettatori esterni e passivi di un cambiamento che c'è e che naturalmente la CGIL o qualsiasi altro sistema non fermerà, quindi meglio starci dentro."



## **Carla Falsetti**

Università Politecnica delle Marche, progetto e-learning

Collaboro con l'Università Politecnica delle Marche per la realizzazione del progetto e-learning di Ateneo. Ho collaborato con Patrizio Francesconi, David Maccaroni e Sandro Tumini per la progettazione dei corsi a distanza.

Di seguito si illustra brevemente l'esperienza condotta. La piattaforma che ospita i corsi è raggiungibile dall'indirizzo <http://fadcgilmarche.org/> ed utilizza Moodle, uno strumento software progettato per la formazione a distanza e rilasciato in maniera gratuita.

Sono state svolte due esperienze che corrispondono a due diversi modelli formativi. La prima esperienza ha previsto corsi di formazione rivolti alla CGIL Marche, la seconda la progettazione di un Forum per gli operatori INCA.

Per quanto riguarda la CGIL Marche, sono stati progettati due corsi le cui tematiche hanno riguardato "Appalti e legalità" ed il "Diritto del lavoro".

Entrambi i corsi sono stati strutturati come segue: sono presenti in ogni corso una sezione introduttiva, dove vengono presentati il docente, la struttura del corso, un syllabus riepilogativo dei contenuti del corso e gli strumenti per la comunicazione a distanza. Tali strumenti sono una bacheca avvisi gestita dal docente e un forum per la richiesta di chiarimenti da parte dei partecipanti al corso, con riferimento alle tematiche affrontate.

I contenuti del corso sono strutturati in moduli formativi, ad esempio il corso "Appalti e legalità" è strutturato in 4 moduli, il corso "Diritto del Lavoro" in 5 moduli. Ogni modulo è organizzato per video lezioni che sono state caricate su Youtube. Questo per favorire la massima accessibilità e portabilità, infatti ogni corso è fruibile da qualsiasi tipologia di device, quindi anche da tablet o da mobile. Nel modulo sono presenti inoltre delle letture di approfondimento e al termine di ogni videolezione è previsto un test di valutazione formativa. Questo modello formativo viene replicato per tutti i moduli presenti in ogni corso.

Per la progettazione delle video lezioni sono state fornite delle linee guida ai docenti: è stata richiesta una durata massima di 15-20 minuti, al fine di garantire una migliore fruibilità del contenuto, tenuto conto che la formazione fruita a distanza non ha le stesse caratteristiche della formazione in presenza. Sono stati proposti inoltre interventi aggiuntivi di altre figure oltre al docente, che raccontano le loro esperienze specifiche; ad esempio, nella sezione di introduzione al corso "Appalti e legalità" è presente un video introduttivo del segretario regionale della Fiom.

Al termine del corso viene proposto un questionario di valutazione finale dell'apprendimento che riporta gli stessi quesiti a cui gli studenti hanno già risposto nei singoli moduli. Al superamento del questionario viene rilasciato un certificato di frequenza al corso. L'altra esperienza svolta invece è con l'INCA. In questo caso è stato proposto uno strumento che potesse essere d'aiuto agli operatori. È stato quindi strutturato un Forum in cui gli operatori pubblicano le loro richieste di chiarimento rispetto alle problematiche che affrontano quotidianamente nel loro lavoro. L'esigenza di utilizzare un Forum nasce dalla circostanza per la quale gli operatori hanno poche occasioni di incontro, essendo tutti dislocati nei loro territori.

Il Forum è stato sperimentato con gli operatori INCA della provincia di Macerata; al Forum rispondono il coordinatore provinciale e di supporto il coordinatore regionale e un docente esperto di materiali relativi alla previdenza.

## **Antonio Leandro**

Responsabile nazionale Formazione Funzione Pubblica Cgil

Buongiorno a tutti mi presento, sono Leandro Antonio, responsabile nazionale della formazione della Funzione Pubblica Cgil . Rivesto questa carica da poco, circa sei mesi, anche se sono quattro anni che faccio parte del gruppo nazionale dei formatori della Funzione Pubblica nazionale precedentemente coordinato da Mauro Tittarelli. Per inquadrare meglio lo sforzo formativo che la F.P. ha messo in campo negli ultimi anni ecco alcuni dati: dal 2012 al 2015 abbiamo contattato 7.000 discenti, delegati Rsu e non, per un totale di 755 giornate d'aula con una media di 188 giornate d'aula all'anno. E' stato possibile attivare tante giornate di formazione anche grazie ad un organizzazione interna che ha previsto dei referenti regionali dedicati alla formazione, referenti scaturiti da due corsi di formazione formatori, il primo nel 2010 ed il secondo nel 2014. Ad oggi quindi possiamo contare su 18 compagni che costituiscono il gruppo nazionale formatori della F.P. Per supportare questa struttura ed il conseguente intervento formativo la categoria ha stanziato nei suoi bilanci considerevoli quantità economiche: si va dai 15.000 euro previsti nel 2010 ai 100.000 postati nel bilancio del 2016 . Passo ora ad illustrare brevemente la nostra attività: la stessa si dirama in 4 direttrici, la prima riguarda la formazione di base rivolta ai delegati RSU/RSA suddivisa in 4 moduli , un primo modulo affronta le tematiche inerenti i valori della CGIL, come è strutturata, il ruolo del delegato all'interno dell'organizzazione e la rappresentanza. Sulla rappresentanza spendo due parole: come sapete, nel mondo del lavoro rappresentiamo, insieme alla FLC, un' atipicità che scaturisce dalla legge sulla rappresentanza e rappresentatività, che a partire dal 1998 valuta, attraverso il numero degli iscritti ed i voti espressi dai lavoratori nelle elezioni, il "peso" che ogni organizzazione sindacale ha all'interno dei singoli comparti, da qui l'importanza e la necessità di legare questo tema al tema più generale della confederalità. Il secondo modulo affronta i temi della comunicazione sindacale come relazionarsi, come agire il proprio ruolo, come divulgare le nostre idee, le nostre proposte. Il terzo modulo affronta le tematiche della negoziazione e delle relazioni negoziali. Anche in questo siamo un'atipicità, qui scontiamo, nei comparti pubblici che organizziamo, una grossa differenza rispetto ai settori privati, diversità dovuta allo scarso grado di autonomia dei contratti rispetto alla legge. Ed infine il quarto modulo, che abbiamo elaborato dietro specifica richiesta dei delegati: la gestione dei conflitti , dentro e fuori l'organizzazione, i gruppi, le riunioni la leadership. La seconda direttrice ha coinvolto e coinvolge segretari e funzionari dei territoriali, in un anno e mezzo abbiamo fatto 26

corsi di formazione per segretari territoriali, regionali, e funzionari, su 650 funzionari e segretari coinvolti, 585 hanno partecipato. Il tema oggetto della formazione è stato : differenze nella logica di negoziazione tra pubblico e privato. Su questo tema si sono incontrate le esigenze della categoria e la necessità espressa dai discenti di approfondire un tema così complicato ma sempre più attuale per la FP. Abbiamo affrontato in questo modulo come far coesistere un'idea di contrattazione che ha in sé un diverso rapporto di autonomia con la legge, e quali possono essere le buone pratiche da mettere in campo a partire dai tavoli negoziali aziendali. Questa necessità deriva dalla scelta operata dalla categoria, che percorre la costruzione di piattaforme contrattuali di filiera che hanno la finalità di ricomporre la frantumazione delle tutele dei lavoratori che erogano servizi pubblici. La terza direttrice riguarda i Segretari generali regionali e l'apparato nazionale, anche qui abbiamo fatto un corso di 3 giornate su tematiche legate alla leadership e soprattutto alla gestione dei conflitti. Stiamo predisponendo altri 2 moduli formativi per il 2016, sempre per il gruppo nazionale che riguarderà l'organizzazione, passatemela così, al femminile, non un corso sulle politiche di genere, ma come leggere l'organizzazione del lavoro al femminile, partendo da problematiche organizzative etichettate come necessità di genere, ma che in realtà riguardano tutti i lavoratori, ad esempio la gestione dei tempi di vita con i tempi di lavoro non è una problematica solo femminile o solo maschile, è una problematica organizzativa. Un altro tema riguarderà la comunicazione, aspetto fondamentale per rivitalizzare le iniziative legate al tesseramento e al proselitismo. La quarta direttrice è la formazione a distanza: sono fermamente convinto, e non avrei altrimenti accettato altro modo, che la formazione a distanza sia assolutamente integrativa rispetto alla formazione in aula. Però rendetevi conto che in alcune organizzazioni ed in alcuni contesti è importante cercare di garantire un minimo di formazione a tutti, esempio: abbiamo circa 8.500 comuni sparsi in tutta Italia, comuni con 3 dipendenti e comuni con 16.000 dipendenti. Il comune con 3 dipendenti ha il delegato Rsu, questo delegato ha 5 ore di permesso sindacale all'anno, -domanda: Scusa quanti delegati avete?- risposta: Più o meno 15.000 a livello nazionale- tu organizzazione hai il dovere, tenuto conto che hai chiesto a queste persone di rappresentarti, di mettere a disposizione uno strumento che permetta al delegato, di acquisire competenze anche minime per poter svolgere il ruolo, da qui l'esigenza di sperimentare anche questo modello, cioè mettere in campo un percorso di formazione a distanza che permettesse, anche ai delegati dell'ultimo comune sperduto della Valle d'Aosta, di poter acquisire alcuni elementi che caratterizzano questa organizzazione, e il modo di fare contrattazione. Abbiamo previsto per i prossimi due anni, e quindi entro il 2018, 7 moduli fad, per

mettere a disposizione dei delegati strumenti utili ad agire il ruolo nel migliore dei modi. Ultima questione e chiudo. Ai moduli fad è di supporto una serie di strumenti che abbiamo messo a disposizione sul nostro sito, che sono l'a, b, c, dei diritti, cioè un'enciclopedia vera e propria dei diritti dei lavoratori, l'esperto risponde, domande specifiche dei delegati dei posti di lavoro a un nostro esperto, il vademecum per i delegati Rsu, orizzonte pensioni che è un vero e proprio tomo di oltre 100 pagine su pensione pubblica ed integrativa, tema al quale dedicheremo fad specifica. Ora, e chiudo, il tema di oggi, da quello che ho capito, è come mettiamo in condivisione le esperienze e le competenze di tutte le categorie o comunque di chi ha fatto formazione. Io penso sia fondamentale innanzitutto, alla fine di queste due giornate, capire qual è il ruolo che si assume la CGIL confederale rispetto alla formazione. Molti degli interventi che mi hanno preceduto lo hanno sottolineato, il ruolo della CGIL confederale non può essere solo di coordinamento, io penso che debba dare un valore aggiunto, soprattutto rispetto alle tematiche legate alla confederalità, inoltre credo che la formazione che la confederazione metterà in campo per i segretari generali e i segretari organizzativi delle Camere del Lavoro debba essere estesa anche ai gruppi dirigenti nazionali perchè abbiamo la necessita che le competenze e le esperienze che vengano maturate nei vari ambiti di competenza siano condivise, c'è la necessità di una contaminazione maggiore tra categorie e confederazione a cominciare dalle aule di formazione.

Grazie

## **Giancarlo Spaggiari**

Ufficio Formazione CGIL Modena

Buongiorno a tutti, sono Giancarlo Spaggiari, ufficio formazione CGIL di Modena.

Utilizzo gli 8 minuti a disposizione sia per dire due cose che ritengo importanti da un punto di vista generale, che per presentare in maniera molto sintetica la nostra esperienza formativa.

Qualcuno entrando mi chiedeva: parlerai di quel progetto che si chiama “Prometeo” (qualcuno qui in sala dice “Spartaco”, qualcun altro ribadisce “Prometeo”)? Sì ci proverò, cercando di dare un’idea generale di “sistema”.

“Sistema” è proprio la prima parola da cui vorrei partire. Sono assolutamente d’accordo con Pelucchi che si debba passare da un’ottica di rete ad una di sistema. Tra rete e sistema c’è una bella differenza. Parlare di sistema presuppone la ricerca di efficienza ed efficacia nell’organizzazione delle attività; parlare di rete significa semplicemente raccordare dei nodi. Parlare di sistema non solo è più complesso ma è anche molto più impegnativo perché occorre mettere in preventivo la costruzione di obiettivi. Se si vogliono misurare i risultati finali e quindi sapere se si è stati efficaci ed efficienti, bisogna prima definire i propri scopi. Inoltre il sistema incontra continuamente e inevitabilmente variabili nel proprio ambiente (così hanno sempre insegnato i miei maestri) e quindi è soggetto a cambiamenti interni, per cui richiede flessibilità, gestione e manutenzione.

Per costruire un sistema a livello nazionale credo che occorra pensare ed agire in termini di sistema anche a livello locale; se nei territori si concepisce la formazione solo in termini di rete difficilmente si potrà dare un contributo di sistema a livello generale. Pensare alla formazione in termini di sistema, dunque, significa agire coerentemente sia nel “micro”, che nel “macro”.

Passo alla seconda cosa. Prima parlavo di obiettivi. Ora, in questa sala conosco diverse persone, alcune molto bene. Sono nell’organizzazione e mi occupo di formazione da molto tempo. E purtroppo – per esperienza – debbo dire che la formazione è usata spesso dall’organizzazione come alibi per non cambiare. Quando si ha un problema politico od organizzativo a volte capita che si faccia un bel corso e si affidi soltanto a quell’evento la ricerca delle soluzioni per il cambiamento. Benissimo! Se si fa così, si mortifica la formazione e non si cambia l’organizzazione; semplicemente si afferma che è la formazione che non ha funzionato, quindi mica è colpa dell’organizzazione se tutto è rimasto immobile. Invece la formazione potrebbe essere un formidabile strumento di cambiamento a patto che l’organizzazione affronti le proprie necessità politiche e organizzative con strategie ben definite, a loro volta fondate su chiari obiettivi. La formazione funziona, insomma, se

ci sono volontà di cambiamento nell'organizzazione.

Conclusa la premessa, vorrei illustrarvi il sistema formativo della CGIL di Modena.

Tre sono le aree didattiche: la prima è dedicata alla formazione per RSU / RSA; la seconda ai dirigenti ed attivisti dello SPI; la terza ai funzionari sindacali.

Ora, sulle ultime due non dirò nulla, per risparmiare tempo. Ricordo soltanto che, per quanto riguarda il finanziamento di una parte dei corsi di formazione per funzionari, da due anni e mezzo utilizziamo il Conto Formativo Foncoop. In generale l'affluenza ai corsi finanziati è un successo, perché l'utilizzo del Fondo responsabilizza i partecipanti per l'elemento di ufficialità che ciò comporta. Su questo punto, come detto, non vado oltre. Siamo comunque a disposizione nei confronti di chi fosse interessato a fornire maggiori informazioni sull'utilizzo del Conto Formativo.

Mi fermerò invece sulla prima area del nostro sistema, la formazione per RSU / RSA.

Secondo noi chiunque venga eletto RSU o venga nominato RSA dovrebbe avere l'occasione di partecipare a un corso "di accoglienza" nell'organizzazione. Il nostro cosiddetto "modulo di base", identità e ruolo, è assolutamente simile a quello che tanti in questa sede hanno già descritto. Gli obiettivi formativi fondamentali sono i seguenti: conoscenza dei principi della CGIL, del valore del lavoro, del proprio ruolo, delle competenze che occorrono per rivestire il ruolo e del concetto di rappresentatività.

Qual è, per noi, l'aspetto più rilevante del nostro modulo di base? La sua concezione intercategoriale, in virtù della quale in ogni edizione del corso si riuniscono in aula 15 persone di categorie diverse; ad esempio, troviamo l'infermiera insieme alla cassiera della Coop, l'operaio ceramista che socializza le proprie esperienze con l'impiegato del pubblico impiego. Questo aspetto è in generale molto apprezzato dai partecipanti; quelli che fino a pochi mesi prima erano soltanto lavoratori – alcuni dei quali magari nemmeno iscritti alla CGIL –, cominciano ad acquisire una visione del sindacato in termini di confederalità. Ora, tentare di raggiungere lo stesso risultato limitandosi a "spiegare cos'è il sindacato generale", sarebbe meno efficace. La socializzazione tra persone diverse, portatrici di bisogni e problemi tra loro differenti, crea "contaminazione positiva". Il nostro compito è quello di riportare le singole particolarità entro una cultura organizzativa comune, la confederalità della CGIL, appresa per "osmosi", vivendola con gli altri – diversi ma uguali – in un'aula di formazione.

Il secondo livello di formazione, che si colloca oltre quello di base, nel sistema della CGIL di Modena si struttura secondo due ambiti differenti.

Il primo è quello verticale, di categoria, la cui funzione è quella di fornire ai delegati di ogni

struttura gli strumenti tecnico – contrattuali fondamentali. Per fare ciò, è necessario che alcuni funzionari di categoria, formati in quanto formatori, imparino a progettare i propri interventi formativi e a fare docenze. Per questo, nell'area didattica del sistema dedicata alla formazione per funzionari (la terza), è previsto un asse particolare dedicato alla formazione per formatori.

Il secondo ambito (ricordo, sempre di secondo livello) è, invece, di tipo intercategoriale e si pone l'obiettivo di approfondire il ruolo di RSU / RSA dal punto di vista della gestione delle relazioni. Ora, che cosa fa un rappresentante sindacale? Deve tutelare i lavoratori della propria azienda, li deve rappresentare, deve negoziare con l'azienda. Questi, appunto, sono i 3 macro - argomenti portanti del modulo: tutela, rappresentanza, contrattazione.

Il livello successivo, il terzo, è costituito da tre progetti fondamentali: Spartaco e Prometeo (di tipo confederale) e i Laboratori di categoria (di tipo verticale).

Fino al II° livello compreso, gli obiettivi della formazione sono stati quelli della conoscenza e della motivazione; al III° livello non si scherza, la finalità diventa l'azione.

Cos'è Spartaco? Un progetto di 90 ore sulla contrattazione inclusiva con lo scopo di formare delegati che nelle aziende si prendano cura di quei lavoratori che non sono propri colleghi diretti, ma quelli in somministrazione, in appalto, oppure parasubordinati, tirocinanti o pagati con voucher. I rappresentanti sindacali delle "aziende madri" debbono conoscere quali sono i lavoratori presenti nella propria azienda, debbono saper "mappare" il proprio luogo di lavoro. Non solo, ma siccome entrano in contatto diretto con alcune categorie (Nidil, la Filt e la Filcams, quelle maggiormente interessate al lavoro indiretto nell'azienda), imparano ad operare con loro anche nell'ambito della propria contrattazione aziendale. A Modena abbiamo già svolto 3 edizioni di Spartaco e, da poco, cominciato la quarta. Alcuni delegati oggi sono molto attivi e competenti. Sono abituati a contattare autonomamente il funzionario della Filt o di Nidil per fare insieme nei luoghi di lavoro assemblee rivolte ai lavoratori atipici; costituiscono un terminale ormai essenziale per le categorie "di frontiera".

Cos'è invece Prometeo? Un altro progetto formativo di 122 ore. "Prometeo" è il delegato dei diritti, colui che in azienda svolge sostanzialmente la funzione di "apprendista" di Patronato. Attraverso il corso gli viene fornito un insieme di conoscenze che da un lato, laddove le questioni sono più complesse, gli consentono di orientare opportunamente i compagni di lavoro verso i servizi della CGIL e dall'altro, quando i casi sono più semplici, di svolgere direttamente l'attività di tutela. Il delegato dei diritti viene dotato di un computer collegato a GPS 3D, il sistema informativo della CGIL di Modena. Può accedere quindi alla documentazione dei loro colleghi già presente nella



banca - dati dell'organizzazione e, per esempio, fare una direttamente in saletta sindacale domande per assegni familiari o altre pratiche similari. Oggi siamo alla quinta edizione di Prometeo.

Quando parliamo di Spartaco o Prometeo non dobbiamo prendere in considerazione solo la durata della formazione d'aula (notevole: più o meno 9 mesi...). La cosa davvero essenziale è che i progetti continuano nel tempo in modo indeterminato. Non solo si impara a lavorare continuamente con gli operatori CGIL della tutela individuale (nel caso di Prometeo), e con i funzionari e, anche se più raramente, con RSA di altre categorie (nel caso di Spartaco), ma periodicamente i due gruppi di delegati (degli atipici e dei diritti) si trovano per l'aggiornamento e il monitoraggio, continuando così a lavorare insieme nel tempo; per esempio, sulla contrattazione aziendale rinnovata, sulla gestione di cambi d'appalto, sulla creazione di campagne di tutela individuale. I delegati sempre più acquisiscono modalità d'azione di tipo prettamente confederale.

Tutto ciò nasce per caso? No, dipende dalle strategie dell'organizzazione, dalle volontà politiche ed organizzative della segreteria della CGIL di Modena. Non sono cose inventate di sana pianta dall'ufficio formazione.

Infine i laboratori di categoria. Che cosa sono? Sono corsi di tipo verticale (per esempio sulla contrattazione o sulla comunicazione in pubblico) gestiti direttamente dall'ufficio formazione per conto delle singole categorie, destinati a gruppi di delegati ritenuti già particolarmente competenti dalle proprie strutture. L'obiettivo, in questo caso, è quello di formare rappresentanti sindacali "eccellenti".

A tal proposito è bene precisare che il principio che regola complessivamente il sistema formativo della CGIL di Modena destinato alle RSU / RSA è proprio quello di rendere sempre più autonomo e competente il delegato sindacale, anche per tradurre il Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014 in fatti concreti.

Per quanto riguarda i Laboratori di categoria, cito solo l'ultima esperienza formativa della Filctem di Modena sulla contrattazione aziendale. Per rendere effettivo l'obiettivo della categoria di costruire rappresentanti sindacali sempre più competenti nel negoziare, abbiamo previsto un affiancamento da parte dei loro funzionari in azienda. Questi ultimi, non solo dovranno partecipare insieme ai rappresentanti sindacali ad un percorso formativo di 68 ore, ma, al fine di passare pian piano le loro competenze ai delegati, saranno chiamati a svolgere nel tempo le funzioni di tutor e di valutatori. Per cui, prima di incominciare il corso, i funzionari sindacali sono stati invitati – previa formazione preventiva - a stimare i livelli delle specifiche competenze del "ruolo di contrattualista"

per ogni RSU partecipante. Successivamente, al termine di un periodo di stage di 6 mesi susseguente alla formazione d'aula, gli stessi funzionari-tutor dovranno valutare lo scostamento tra il grado di competenze in ingresso e quello esistente alla conclusione del percorso formativo complessivo. Il nostro obiettivo è quello di monitorare i risultati, non fermandoci al questionario di gradimento di fine corso, ma tentando di censire gli effettivi risultati organizzativi prodotti.

Ecco, questo è sostanzialmente il nostro sistema.

Vorrei aggiungere un'ultima cosa, perché ci tengo. A Modena arrivano echi di leggende metropolitane un po' inquietanti. Si dice che la nostra Camera del Lavoro non sia disponibile a socializzare le proprie esperienze formative. Non è vero. Noi siamo assolutamente disponibili a contribuire alla costruzione di un sistema formativo di carattere generale.

**Fabio Ghelfi**

Responsabile Politiche Internazionali CDLM Milano

In Lombardia sono il responsabile delle politiche Internazionali della Confederazione.

Mi occupo però anche di formazione perché collaboro con l'Istituto Sindacale Europeo nella progettazione e realizzazione di diversi moduli formativi.

**ETUI**

Faccio parte dei network di euroformatori di ETUI, per cui sono incaricato del corso lungo per giovani quadri e di quello che forma i delegati CAE, collaboro inoltre alla progettazione e realizzazione del corso "Lobby" su come influenzare il processo decisionale delle istituzioni europee da una prospettiva sindacale.

Questi network ETUI sono composti da formatori delle organizzazioni sindacali affiliate alla CES.

Gli euroformatori devono frequentare una corso base e uno avanzato di formazione formatori, basati sull'apprendimento della pratica ETUI di formazione sindacale transnazionale, in contesto interculturale a livello europeo.

ETUI vuole allargare queste reti e vorrebbe inserire nei network più formatori, in particolare sarebbero benvenuti più italiani, attualmente molto pochi.

ETUI ha inoltre un accordo con l'università di Lille che permette a chi diviene euroformatore di certificare le proprie competenze ottenendo attraverso la valutazione e un esame dell'università un titolo riconosciuto.

ETUI in questo caso si fa carico dei costi della certificazione accademica.

Ritengo che sia importante pensare ad un sistema che includa sempre di più la formazione delle organizzazioni nazionali in un sistema europeo.

**Formazione per l'innovazione**

Dalla mia attività nelle politiche internazionali di una struttura territoriale emerge invece una valutazione che deriva dal fatto che l'internazionale è un campo in cui manca una dimensione operativa consolidata a livello territoriale, si tratta quindi di un campo di esplorazione e sperimentazione innovativa.

È questo un caso tra altri, a mio parere molti, che richiede azione sindacale inclusiva, partecipativa e innovativa.

Per fare ciò la formazione partecipativa, basata sul portato esperienziale dei compagni e delle compagne, è un supporto importante alla definizione dei processi politici, come dei processi di organizzazione interni e dei delegati. Può essere un fattore estremamente positivo per rinforzare la strategia e l'efficacia del nostro intervento.

### **Young leaders**

Il corso Young Leaders è un corso della Ces di 3 settimane residenziali e un anno di lavoro a distanza. Vi partecipano i giovani delle confederazioni europee affiliate alla CES.

È il pilastro principale della formazione dell'Istituto Sindacale Europeo.

Quest'anno la CGIL è partner principale insieme al sindacato bulgaro CITUB. La prima settimana di corso si è tenuta a Roma e le settimane seguenti sono a Bruxelles e a Sofia.

Fondamentalmente si accede ad una conoscenza del sistema sindacale europeo e delle istituzioni.

È un corso articolato su tre pilastri: analisi, pianificazione e strategia. Soprattutto, nell'edizione 2015/2016 abbiamo riformato il modulo perché abbiamo impostato la formazione con l'intento di affrontare il problema di dover aumentare l'intervento nell'azione sindacale europea dei sindacati nazionali. Quindi proviamo a trasmettere ai giovani una visione, una conoscenza e un saper fare che renda sempre più operativi coloro che si occupano di questioni internazionali e coloro che fanno sindacato a livello nazionale, affinché operino con una prospettiva europea.

In sostanza il tema del corso è creare dei network e delle reti che permettano di collaborare a dirigenti sindacali di domani, affinché agiscano sul territorio con una visione europea.

L'altro fattore chiave, che proviamo ad enfatizzare, è che, essendo tutti parte di una confederazione europea, se i nostri dirigenti di oggi e di domani saranno in grado di lavorare a rete accedendo alle risorse delle altre organizzazioni europee, sia in termini di informazione che in termini di cooperazione, questo renderà più coeso il sistema sindacale europeo e renderà più forti i nostri attivisti nei territori e nelle categorie.

### **I CAE**

Dei CAE parlo intrecciando quello che faccio sul territorio e quello che faccio con ETUI.

Preciso che voglio parlare di formazione ai CAE e non di formazione dei CAE, non è un refuso.

La riflessione che stiamo facendo da un po' di anni in Lombardia (regione in cui il tema CAE e multinazionali è centrale per ragioni che di carattere socio-economico, abbiamo un altissimo numero di multinazionali) è che sui CAE non vanno formati solo i delegati CAE ma anche gli RSU e i

nostri funzionari che fanno azione sindacale nelle imprese multinazionali.

### **Rispetto alla strategia ETUI invece.**

Per via dei cambiamenti della normativa europea del 2009 che prevede il diritto alla formazione per i delegati CAE, ETUI ha creato una rete di formatori a disposizione delle rappresentanze transnazionali delle multinazionali, che sono appunto i comitati aziendali europei. Viene fornita formazione a pagamento (costi addebitati all'impresa secondo la normativa europea) a disposizione dei CAE.

Su questa prerogativa, data dalla direttiva e sulla strategia ETUI, vale la pena di riflettere perché è possibile drenare risorse dall'impresa a favore di una formazione di orientamento sindacale. Questi processi vanno però monitorati e governati dal sindacato. Bisogna prendere l'iniziativa perché se no lo fanno le imprese e in giro per l'Europa è pieno di uffici di consulenza pronti a fare corsi di questo genere, ma con una prospettiva aziendale.

Dall'altra parte però il tema dei comitati aziendali europei ci fa fare anche un passo ulteriore.

Serve sviluppare una capacità sindacale operativa sui comitati aziendali europei, quindi un saper fare, un saper agire, oltre ad avere delle nozioni, esattamente come formiamo gli altri delegati e gli altri rappresentanti nostri nelle diverse strutture.

Le domande chiave a cui rispondere per impostare una strategia formativa sono: chi dobbiamo formare sul tema dei Cae? La risposta è non solo i delegati CAE.

La seconda domanda che poi mi faccio è: oggi la formazione deve essere una formazione sui Cae o all'azione sindacale nelle imprese multinazionali?

I CAE devono entrare a far parte di un gioco sistemico più complesso e multilivello che includa tutti i nostri attivisti coinvolti nell'azione sindacale delle multinazionali, quindi la formazione deve allargare il suo impatto strategico rispetto a questo ambito.

### **Apprendimento partecipativo**

Infine l'ultimo pezzo rapidissimo che faccio e che porto assolutamente da indisciplinato ed impreparato, perché appunto sono un formatore ibrido, è una riflessione che mi ha dato molto nelle esperienze di lavoro che faccio sull'internazionale: quella legata al già citato che apprendimento partecipativo.

Come ho già detto lavoro in un ambito in cui l'esplorazione, la sperimentazione e l'acquisizione di un modo di fare le cose nuovo è necessario, perché l'internazionale non ha una sua dimensione

operativa data o un fondamento, un sedimento territoriale molto consolidato.

L'apprendimento partecipativo nella misura in cui il brainstorming diventa brainstorming analitico, creativo e attitudinale è una questione di creazione di processi innovativi.

Altrettanto, ciò che ho imparato coi Cae è l'importanza dell'apprendimento basato sul portato esperienziale della gente. Le comunità di pratica che abbiamo visto con i delegati Cae della Lombardia sono lo strumento migliore per sviluppare un sapere diffuso e condiviso e per dare la possibilità di lavorare su questioni pratiche, ma che allo stesso tempo ci danno risposte anche teoriche su come gestire le problematiche.

Sempre in merito all'apprendimento partecipativo ed esperienziale l'ultima riflessione che faccio è la seguente: questo tipo di percorsi di formazione, questo tipo di tecniche di formazione mi hanno spesso messo di fronte alla constatazione che formarsi in questo modo è qualcosa che potrebbe servire sostanzialmente un po' a tutti dentro la nostra organizzazione. A tutti non solo in quanto formandi, ma anche in quanto "formatori", ovvero usando forme semplificate di queste tecniche facendone uno strumento operativo di azione sindacale.

Un po' di formazione formatori servirebbe dunque a tutti, perché essere attivista di un'organizzazione collettiva vuol dire acquisire capacità di trasmettere conoscenza, effettuare analisi, avere capacità di comunicazione e di aggregazione, ne avete parlato tutti.

Nello stesso tempo essere attivista di un'organizzazione collettiva vuol dire moltiplicare quello si apprende, diffonderlo e costruire intorno ad esso un consenso.

Questo è un fattore determinante, che incrocia la formazione alla pratica politica dell'organizzazione nei posti di lavoro e sul territorio.

**Alessandro Pazzaglia**

Referente Formazione Sindacale FLC CGIL

## **Il valore della formazione**

Buonasera, io mi chiamo Alessandro Pazzaglia e sono referente della formazione sindacale della Flc che dal 2005 non è più il sindacato della Scuola ma è la **Federazione lavoratori della Conoscenza**. La formazione interna esiste nella nostra organizzazione dal '95/96, prevalentemente rivolta al gruppo dirigente, in particolare ai neo distaccati e ai neo dirigenti,

Sino al 2005, e questo mi serve per dare senso alla precisazione di prima, la formazione sindacale nella scuola si basava fondamentalmente sull'uso della **cassetta degli attrezzi**, esperienza comune a tutti gli intervenuti a questo convegno, naturalmente con le specifiche declinazioni per rispondere alle diverse esigenze.

Dopo il 2005 con la nascita della Federazione lavoratori della Conoscenza, un'organizzazione che comprende più comparti, la scuola, la formazione professionale, l'università, la ricerca e gli istituti superiori di musica ed arte, ci si è trovati di fronte ad una complessità di esperienze da interiorizzare e da governare. Da lì il salto di qualità della nostra formazione che cercherò di comunicarvi nei 5 minuti a disposizione.

Di fronte a questa novità ci si è posto fortemente il problema dell'identità sindacale, di che cosa significa per un dirigente sindacale stare dentro questa organizzazione, divenuta molto complessa. L'orizzonte del ragionamento si è immediatamente allargato. La domanda non è stata più **cosa fa** il dirigente sindacale nella Flc, ma **chi è** il dirigente sindacale nella Flc.

E qui secondo me c'è stato il salto, che è ancora in una fase di sperimentazione, e che credo rappresenti un po' la particolarità della nostra esperienza che sarebbe interessante poi poterla condividere in qualche maniera e anche provare a inserirla dentro l'esperienza più generale della CGIL.

Noi siamo partiti dalla convinzione che se non c'è una forte **motivazione**, se non c'è il **valore** nell'attività sindacale, la cassetta degli attrezzi la si apre ad intermittenza e non la si apre con quella convinzione di fondo che invece una forte interiorizzazione e una forte consapevolezza dell'attività sindacale invece consente. Questa è la base sulla quale abbiamo costruito la nostra esperienza di formazione.

Non solo, per il dirigente sindacale, fare il sindacalista, ma anche essere sindacalista, questo è lo sforzo che abbiamo provato a fare. Allora il ragionamento sui valori è diventato naturalmente

centrale nella nostra esperienza nel senso che, nella nostra mappa concettuale, la stessa contrattazione è divenuta valore, la stessa comunicazione è divenuta valore, gli stessi servizi sono divenuti valore.

Naturalmente non sono scontate le cose. La nostra esperienza ci dice che queste sono attività ancora prevalentemente legate alla dimensione del fare. Il salto che abbiamo cominciato a fare e che stiamo continuando a praticare è quello di far sì che queste attività vengano vissute come valori in sé, come un valore collettivo attraverso il quale costruire più consapevolmente **il noi**.

L'altro elemento da evidenziare, che secondo noi ha dato dei risultati, è che il valore della contrattazione, il valore della comunicazione, il valore dei servizi non può essere staccato da quello che è il valore personale di ciascuno. Attraverso **l'integrazione** tra il valore personale e il valore delle attività sindacali si creano le condizioni per il rafforzamento del noi e può avviarsi quel percorso sindacale che ci mette in comunicazione con i lavoratori in maniera fattiva, consapevole e produttiva.

Questa è l'esperienza che abbiamo cominciato a fare, sulla quale siamo tuttora impegnati e che, ci pare, stia dando anche qualche risultato. Poi c'è il problema da tutti evidenziato: portare a sistema l'esperienza attraverso una comunicazione più efficace con la confederazione. Io credo che la trasversalità sulle attività delle varie categorie sia un valore fondamentale per rafforzare la confederalità della Cgil.

Infine la formazione, incentrata sui valori, consente di guardare lontano e ci aiuta a **destrutturare la compulsione** del sindacalista, molto diffusa che di questi tempi è un ostacolo non solo rispetto ad una formazione efficace e produttiva, ma alla stessa attività sindacale.

Vi ringrazio.



## **Francesca Vitale**

Responsabile Formazione sindacale Cgil Sicilia

Buona sera a tutti. Sono Francesca Vitale e dal 2003 ho la responsabilità del dipartimento di formazione sindacale della CGIL Sicilia, per esattezza dal 2003 al 2010 ho condiviso la responsabilità del dipartimento con un compagno, Nicola Masuzzo, che adesso è andato in pensione.

La rappresentazione delle attività realizzate nella mia regione sarà forse troppo sintetica e sviluppata solo per grandi linee. A quest'ora, vi confesso una certa stanchezza, ma penso di essere giustificata perché credo che anche voi vi troviate nelle stesse condizioni.

Dagli anni sessanta agli anni novanta, la struttura regionale della CGIL e le categorie hanno utilizzato la scuola sindacale di Santa Venerina, che era una struttura di proprietà della cgil siciliana, organizzata sulla falsariga di quella nazionale di Ariccia. Non mi risulta però che esistesse una pianificazione delle attività formative né che fosse individuata una figura con una responsabilità politica o tecnica. Una struttura che ne faceva un utilizzo costante era quella dell'Inca regionale. Posso dirlo con certezza perché sono stata responsabile della formazione dell'inca regionale per lungo periodo. E' però solo dal 2003, con l'istituzione di un dipartimento specifico dedicato alla formazione sindacale, che in Sicilia si realizza un'attività pianificata a livello regionale, con caratteristiche di sistema. In sintesi, la formazione è realizzata a catalogo sulla base di un piano, di solito triennale, articolato per ruoli e per livelli. Sarò breve, perché mi pare, dagli interventi che mi hanno preceduta che anche in altri territori si realizzino attività organizzate, grosso modo, con gli stessi criteri.

Il piano di formazione prevede percorsi formativi di carattere modulare (d'ingresso e di secondo livello) rivolti ai delegati, alle RSU, agli operatori di servizio (solo per quanto riguarda lo sviluppo di abilità relazionali) alle componenti dei coordinamenti donne, ai giovani. L'approccio metodologico che sta alla base delle attività realizzate è basato sulla valorizzazione dell'esperienza soggettiva e la concreta possibilità di utilizzare gli apprendimenti nella vita quotidiana e lavorativa.

Il piano prevede anche interventi formativi rivolti ai dirigenti ma non posso dire che questi interventi abbiano assunto un carattere sistematico. Infatti questo è stato possibile solo in presenza di segretari particolarmente sensibili e motivati.

Il piano prevede anche la realizzazione di interventi a carattere seminariale. Cito, solo ad esempio, quelli realizzati recentemente sul jobs act.

L'esperienza che vi rappresento è quella di una piccola struttura che non ha uno staff di formatori stabile e che per la realizzazione delle attività si avvale di esperti di contenuto interni all'organizzazione o di consulenti esterni. Il dipartimento lavora su richiesta sia delle camere del lavoro che delle categorie, soprattutto di quelle che non hanno una struttura di formazione nazionale.

La realizzazione delle attività formative ha previsto fino ad oggi, un cofinanziamento da parte delle strutture committenti. Si tratta di una partecipazione che prevede la copertura delle spese relative ai rimborsi viaggi dei formatori, dei docenti e dei partecipanti. A carico della struttura regionale restano le spese di progettazione, di produzione del materiale didattico e di quelle relative alle strutture alberghiere. Questa formula, pur con le dovute flessibilità, è stata utile sia per stimolare una cultura che dà valore alle attività realizzate ma soprattutto per una selezione più attenta e per una partecipazione più motivata. C'è da dire, però che negli ultimi anni, le strutture, soprattutto quelle piccole, sono entrate in sofferenza economica e questa formula va certamente rivista. Così come la durata dei percorsi va rivista in considerazione dei tagli ai permessi sindacali.

Il dipartimento ha anche realizzato delle attività importanti di promozione del dialogo sociale grazie all'utilizzo di finanziamenti comunitari ma trovo che, in questa sede, piuttosto che raccontarvi minuziosamente le attività realizzate sia più utile condividere delle riflessioni di carattere più generale. Riflessioni che sono dovute anche alla qualità degli interventi che mi hanno preceduta. Molte argomentazioni meriterebbero di essere riprese ma in questa fase finale del pomeriggio, ne riprendo solo alcune. Sono d'accordo, ad esempio, con le considerazioni della compagna di Milano ( mi scuso se non ne ricordo il nome), credo anche io che sia necessario un approfondimento della discussione su quale è oggi il bisogno formativo della nostra organizzazione e su come debba essere articolata la risposta a questo bisogno. Lo dico, soprattutto a partire dalla mia esperienza. A volte, la richiesta di un intervento formativo non è supportata da una chiara definizione degli obiettivi che si vogliono raggiungere e la fatica di tradurli in obiettivi formativi coerenti diventa un'operazione demandata del tutto ai formatori. Credo anche che sia opportuno, e questa mi sembra la sede adatta, capire meglio quale idea di coordinamento si vuole portare avanti a livello nazionale. Penso che sia importante condividere delle riflessioni su questo argomento perché ciascuno di noi, in ragione delle esperienze che ha maturato nel proprio territorio, ha costruito un immaginario, un'idea di come debba essere organizzata un'attività di coordinamento sul quale sarebbe utile confrontarsi....

Mi piacerebbe anche capire meglio cosa significa realizzare una trasversalità delle azioni formative.

La mia opinione personale è che un'azione di coordinamento nazionale sarebbe utile per stimolare una maggiore attitudine, chiamiamola così, da parte dei territori verso la realizzazione di attività formative di respiro confederale. Ma soprattutto per stimolare uno scambio e un confronto tra le esperienze formative, più stabile e duraturo. Questa due giorni, mi pare sia un primo passo interessante soprattutto per questo motivo. Per chi, come me, lavora in periferia e da qualche anno in sostanziale solitudine, sarebbe molto utile avere occasioni di confronto più frequenti. Per superare, almeno in parte, le difficoltà dovute alla mancanza di collaborazioni stabili, nella mia regione ho intenzione di sperimentare una modalità di lavoro basata su una collaborazione più stretta con i territori per la realizzazione di piani formativi locali progettati su misura dei bisogni avvertiti come prioritari dalle camere del lavoro e dalle categorie interessate. A livello regionale, questa scelta mi permetterebbe di superare un'offerta a catalogo, con i conseguenti limiti di una realizzazione di interventi "pret-a-porter" per realizzare invece "abiti su misura" sulla base di una progettazione condivisa e di squadra con i responsabili delle strutture interessate. Cito ad esempio il lavoro fatto con la camera del lavoro di Palermo, che ha elaborato e anche presentato al direttivo, un piano formativo di durata triennale rivolto alla totalità dei dirigenti, dei funzionari e degli operatori di servizio e che cominceremo a realizzare già a partire da gennaio. Ne parlo perché sono convinta che si tratti di una buona sperimentazione che potrebbe diventare una buona pratica da esportare nelle altre camere del lavoro siciliane.

Voglio condividere con voi un'ultima considerazione. Personalmente, credo che uno dei maggiori ostacoli alla creazione di una rete nazionale di formatori stabile sia dovuto al fatto che la CGIL è ancora molto lontana dall'essere un'organizzazione che lavora in rete. Non lo è, innanzitutto, in termini strutturali. Un lavoro di rete presuppone una struttura di tipo piatto, orizzontale e la verticalizzazione delle nostre strutture rappresenta, a mio parere, uno dei maggiori ostacoli per un vero e proprio lavoro di rete. Noi possiamo e dobbiamo fare lo sforzo di leggere l'organizzazione cercando di individuare i nodi di questa rete ma dobbiamo essere consapevoli che il modo in cui siamo strutturati impedisce una comunicazione fluida, veloce e funzionale tra i nodi individuati. Non lo fanno, a volte, neanche in condizioni di vicinanza, di prossimità territoriale. Vi racconto la mia esperienza personale. Proprio in funzione della partecipazione a questo incontro, ho monitorato grossolanamente lo stato dell'arte, per così dire, della formazione realizzata sul territorio siciliano dalle categorie. Che molte di queste avessero anche formatori a livello locale, lo sapevo già e molti li conosco perché hanno partecipato ad un percorso di formazione formatori, realizzato dal dipartimento nel 2008. Ma grazie a questa raccolta di informazioni ho scoperto che

una categoria, con la quale ho avuto più volte l'occasione di lavorare, ha un nutrito gruppo di formatori locali e due formatrici, a livello regionale, esperte sulle tematiche di genere. Spesso le strutture mi chiedono questo tipo di interventi e io ho sempre utilizzato consulenti esterne perché non avevo idea che in regione ci fossero competenze interne all'organizzazione. Vi pare che in una organizzazione che lavora veramente in rete questo sarebbe mai possibile?

Io credo, e con questo chiudo, che il livello che può sostenere lo sviluppo di una cultura organizzativa di rete, sia proprio quello confederale. Per il momento, non posso che augurarmi che questi due giorni siano veramente il primo passo di un tentativo di messa in rete stabile dei formatori che operano dentro la nostra organizzazione.

## **Stefania Trombetti**

Responsabile normativa e Responsabile formazione Consorzio Nazionale Caaf Cgil  
(testo non rivisto)

Stefania Trombetti del Consorzio Nazionale dei Caf. Sono la responsabile normativa e la responsabile della formazione all'interno dei Caf della CGIL. Il Consorzio Nazionale dei Caf è quella struttura nazionale che raccoglie al suo interno, scusate se presento un attimo la struttura perché io sono convinta che anche solo su questo un po' di confusione ci sia e non sia sempre chiaro effettivamente chi siamo e che cosa facciamo. Dicevo il Consorzio Nazionale dei Caf è quella struttura partecipata dai 15 Caf che la CGIL 23 anni fa ha deciso di istituire. Dal punto di vista giuridico siamo una struttura molto diversa all'interno del mondo CGIL, perché noi siamo delle società di capitali e siamo delle società di capitali perché la legge questo ha imposto, ed è evidente che essere una società di capitali pone tutta una serie di vincoli ai quali noi dobbiamo rispondere. Per darvi le dimensioni la nostra attività principale è la dichiarazione dei redditi, siamo conosciuti solo, purtroppo, per quelli che fanno pagare le tasse e quindi la gente da noi non è che venga sempre così volentieri. In ogni caso facciamo circa 3 milioni di dichiarazioni su tutto il territorio nazionale, siamo il Caf più grande d'Italia, rispetto ai numeri e nei momenti di maggiore attività abbiamo intorno a 5.000 dipendenti quindi voi capite che fare 3 milioni di dichiarazioni vuol dire, nella fase appunto più intensa della nostra attività ragionare intorno a fra i 5 e 6 milioni di contatti con le persone. Allora siccome il rapporto con le persone è un rapporto fondamentale è evidente che noi siamo fondamentalmente una struttura di servizio ma una struttura di servizio che vuole avere e che ha una forte identità perché è una struttura di servizio della CGIL e fare, esprimere questi numeri in un tempo, quelli che vi ho detto in relazione alla dichiarazione dei redditi molto stretto, perché parliamo di 4, 5 mesi all'anno, è evidente che non riusciremmo ad esprimere questi numeri solo con del personale fisso. E' evidente, vi dicevo, che essendo una struttura di servizi, la nostra formazione è una formazione prettamente tecnica ed è uno sforzo enorme quello che noi facciamo sulla formazione, uno sforzo enorme perché siccome vi dicevo che c'è tanta stagionalità anche nella nostra attività quindi operatori che vengono assunti con contratti a tempo determinato per 3,4 mesi e che non sempre l'anno successivo, spero per loro, si ripresentano perché se hanno la fortuna di trovare un lavoro che gli dia maggiori garanzie rispetto al tempo, è evidente che non tornano a fare la dichiarazione dei redditi. Quindi per noi vuol dire investire in formazione e investire tantissimo perché l'anno dopo dobbiamo ricominciare da capo perché in molti casi le

persone che abbiamo formato non le troviamo più, e fra l'altro investire tantissimo per avere una preparazione elevatissima perché noi non formiamo delle persone che devono attaccare dei francobolli, noi formiamo delle persone che devono fare i conti in tasca alla gente e fra l'altro la legge prevede delle sanzioni fortissime in capo ai Caf in caso di errore. Quindi abbiamo una responsabilità che è forte e che significa anche un regime sanzionatorio pesantissimo. Dicevo in virtù di questo da 2 anni a questa parte, quando il decreto legislativo dello scorso anno poi ha introdotto quello di cui tanto si è parlato, il famoso 730 precompilato dalla Agenzia delle Entrate, c'è stata anche una rivisitazione normativa delle norme che regolamentano i Caf ed è stata introdotto dal legislatore anche l'argomento formazione, non perché prima non si facesse, noi come Caf CGIL abbiamo sempre fatto tanta formazione, vengo al dunque però per dire che noi questa formazione adesso la dobbiamo anche relazionare alla Agenzia delle Entrate e al Ministero delle Finanze, quindi da 2 anni noi abbiamo, come consorzio nazionale, individuato un progetto nazionale formativo, condiviso dai 15 Caf, approvato dalla assemblea dei soci del consorzio, un progetto nazionale, dicevo, all'interno del quale sono previsti vari piani formativi a seconda dei soggetti cui ci rivolgiamo, quindi a seconda del ruolo che poi l'operatore svolge all'interno della struttura Caf a partire dall'operatore fisso che lavora tutto l'anno lì e che non è che perché lavora tutto sempre lì non ha bisogno di formazione perché noi ipotizziamo un minimo di 40 ore di formazione annue per gli operatori fissi e un livello per gli operatori stagionali ma quelli che hanno un minimo di esperienza quindi sono già venuti da noi e soprattutto adesso mi vorrei focalizzare sugli operatori che vengono da noi per la prima volta. Ora l'operatore che viene da noi per la prima volta non immaginiamoci il delegato sindacale, a volte ci troviamo di fronte a degli operatori, a delle persone, a dei ragazzi che sono appena usciti dalla scuola e che in alcuni casi nemmeno sanno cos'è la CGIL e quindi a questi operatori noi facciamo una formazione di 120 ore ma non in 9 mesi, come da qualche altra parte, 120 ore in uno spazio di tempo che ruota intorno a 2 mesi al massimo e però il primo approccio che abbiamo con loro è quello di rappresentagli in quale casa stanno e cioè di rappresentagli che cos'è la CGIL, di rappresentagli come è strutturata la CGIL, le categorie della CGIL proprio perché loro abbiano soprattutto e prima di tutto questo strumento. Ora guardate qui il tempo è tiranno quello che io a grandi linee e per sommi capi vi ho rappresentato è questo e credo per noi è fondamentale avere un progetto nazionale al quale comunque tutte le nostre strutture aderiscono con tanto di programmi e con tanto di ore di formazione. I programmi sono correlati da dei test di ingresso, da dei test di apprendimento durante l'esercitazione del corso e da delle esercitazioni finali perché noi crediamo che la

formazione debba essere anche valutata, non può essere soltanto un optional ma proprio per il tipo anche di formazione che facciamo. Quello che volevo rappresentare qua perché non volevo soltanto raccontare le tante cose che facciamo posto che credo e spero, ma non sempre è così, sappiate con facciamo soltanto la dichiarazione dei redditi perché seguiamo anche un'altra parte che è fondamentale che è seguire l'Isee che vuol dire welfare, che vuol dire diritti e che vuol dire tutela dei diritti. Seguiamo tutta una serie di servizi vedi le colf e le badanti che danno sicuramente legalità a questa attività per non lasciare tutto in balia del lavoro nero, seguiamo le prestazioni che vengono dall'Inps come i redditi, gli invalidi civili eccetera, quindi non siamo solo la dichiarazione dei redditi, facciamo le dichiarazioni di successione. La cosa che sinceramente ci manca perché noi non siamo bravi, cioè non sono qui a fare la lista della spesa di quello che noi facciamo perché noi potremmo fare molto, molto di più e potremmo fare molto, molto di più se fossimo molto, molto più integrati con la struttura politica della CGIL, con le categorie, con l'orizzontale. Quindi è qui che chiedo, anche nei vostri momenti di formazione a distanza, piuttosto che diretta, di introdurre anche, e credo che sia una scelta che la confederazione deve fare, di introdurre anche l'argomento servizi. Qui qualcuno l'ha citato ma quando si parla di servizi, non voglio fare una scenata di gelosia, ma si parla sempre del patronato, quando si parla di tutela si parla del patronato. I compagni del patronato hanno una storia ben più lunga della nostra ed hanno un ruolo ben preciso, noi però vorremmo essere anche coloro che per le nostre competenze, per le attività che noi facciamo cogliamo sempre di più essere degli operatori che individuano i bisogni, tutelano quei bisogni, ma soprattutto individuano dei diritti che le persone hanno e che, in molti casi, non sono nemmeno espressi, mentre invece con una rete puntuale di messa a confronto anche dei dati informatici che abbiamo, abbiamo una banca dati spaventosa, con le dovute cautele rispetto alla tutela della privacy, noi potremmo veramente individuare tanti diritti inespressi che le persone non sanno nemmeno di avere e che noi invece potremmo rappresentargli. Ecco è questo soprattutto il messaggio che vorrei lanciare qui rispetto al ruolo che io occupo e il messaggio che vorrei mandare alla confederazione senza parlare di eventuali figure professionali che ancora fino in fondo noi non tuteliamo e la CGIL deve dire, qualcosa ha già detto come dove e se le tuteliamo che è tutto il mondo del lavoro autonomo, delle partite Iva, e non sto parlando di società o di soggetti che hanno dei dipendenti, sto parlando di partite Iva senza dipendenti e sono soggetti che noi intercettiamo solo se gli offriamo un servizio individuale perché quella è la richiesta che loro hanno e non li intercetteremo mai se non gli offriamo nemmeno quello perché escono dalla Camera del Lavoro e vanno dal commercialista piuttosto che dal consulente del lavoro e non li vediamo più

ritornare e non li rappresenteremo mai, nemmeno dal punto di vista politico rispetto a questo mondo, che non è una novità di oggi, ma dobbiamo decidere una volta per tutte se vogliamo anche questi riconoscerli come soggetti che meritano la nostra attenzione e se la meritano allora anche per queste figure professionali dobbiamo pensare ad una formazione puntuale e precisa. Grazie.



## **Andrea Allamprese**

Ufficio Giuridico Cgil Nazionale

Stiamo iniziando a lavorare ad un progetto di formazione a distanza per i funzionari degli uffici vertenze legali. Siamo nella fase iniziale di edificazione, per la quale abbiamo chiesto la collaborazione e il parere della Fondazione Di Vittorio. Ci siamo anche dialettizzati con i compagni Marco Guidi ed Elena Schiavina, che lavorano con il coordinamento nazionale degli UVL a Bologna. Perché una formazione e-learnig per gli uffici vertenze? Il progetto FAD UVL nasce da un insieme di riflessioni sulle competenze dei compagni e delle compagne degli uffici vertenze e – vorrei dire – sullo scarto tra queste competenze importantissime e le necessità di rispondere ad esigenze rinnovate dei lavoratori e delle lavoratrici, a nuove forme di violazione dei diritti. Abbiamo rilevato una disomogeneità di conoscenze e competenze tra i funzionari degli uffici vertenze che operano in territori diversi, anche all'interno di una stessa Regione.

Allo stato attuale l'acquisizione delle competenze da parte dei compagni degli uffici vertenze avviene principalmente in due modi: a) attraverso l'attività sul campo, che è fondamentale; b) attraverso la trasmissione orale da parte di figure già esperte: il compagno che lascia trasmettere le conoscenze al compagno che arriva e ovviamente questo ha un carattere molto limitato, diciamo molto parcellizzato. Anche da ciò deriva la disomogeneità di cui parlavo.

La formazione è presente ovviamente a livello locale, ma non ha ancora un carattere sistematico. La rete di scambio di informazioni tra i funzionari degli uffici vertenze è un canale solo in parte efficace per l'apprendimento, il confronto e la trasmissione delle informazioni per la soluzione delle singole vertenze. Può quindi accadere che una vertenza delicatissima venga affrontata e risolta in un certo modo in una Regione (perché lì ci sono delle competenze specifiche, ad es. in tema di procedure concorsuali), mentre in un'altra Regione si procede in un altro modo (magari con minore efficacia).

C'è una riduzione del numero delle vertenze gestite direttamente dagli uffici sindacali in parallelo con la crescita di vertenze condotte direttamente da parte di avvocati convenzionati. Questo ci conduce ad una riflessione di sistema sull'efficacia e sull'immagine degli uffici vertenze e – direi – della CGIL più in generale.

Ora, si tratta di aumentare l'efficacia degli uffici vertenze, fornendo ai funzionari l'accesso a contenuti formativi, a conoscenze, a pratiche, a tecniche, che consentano una maggiore omogeneità fra i diversi uffici. Quindi il tema è: la formazione a distanza per costruire elementi di

omogeneità tra i diversi uffici, la condivisione di esperienze. Chi ha una maggiore esperienza la mette a disposizione degli altri, soprattutto là ove si tratta di esperienze di tipo tecnico, di contenuti tecnici.

Chi sono i beneficiari? Stiamo parlando dell'ordine di 400/600 funzionari e quadri, che operano negli uffici vertenze legali della CGIL in tutt'Italia.

Poi c'è la metodologia. Questo è - come potete immaginare - un tema centrale. La metodologia si fonda su tecnologie di formazione a distanza, attraverso una piattaforma web. Una metodologia a carattere aperto, partecipativo, nella misura in cui valorizza l'esperienza dei funzionari degli uffici vertenze, consentendo loro di contribuire alla costruzione del parco delle lezioni e dei casi di studio, oltre a favorire il lavoro in rete attraverso il funzionamento di un forum.

Si partirà dall'attività di analisi dei bisogni formativi ad opera di esperti. Questa fase preliminare permetterà di identificare i temi, le competenze da sviluppare. Contemporaneamente si provvederà ad attivare la piattaforma web.

Seguirà l'elaborazione dei contenuti formativi. Fondamentale in questa fase di edificazione sarà il contributo degli esperti della Consulta giuridica della CGIL: docenti, avvocati, operatori del diritto.

In una terza fase, con una sessione di formazione "pilota" per testare la qualità del sistema saranno avviati la formazione e lo scambio e parallelamente ci sarà un'attività di promozione della formazione a distanza con mailing list, con un incontro di presentazione della piattaforma.

**Il funzionamento della piattaforma e la sua efficacia saranno oggetto di un follow-up e di una valutazione con indicatori specifici.**

**Si prevedono tre moduli. Un primo modulo di formazione di base si concentrerà sui principi di base del diritto del lavoro, con un'attenzione particolare al tema delle buste paghe (potendo contare sulle competenze di Marco Guidi ed Elena Schiavina). Un secondo modulo di formazione di base si focalizzerà sulle azioni vertenziali (metodi e tecniche). Un terzo modulo di formazione continua sarà centrato sui temi dell'attualità. Ciascun modulo conterrà unità formative, ognuna composta da una video-lezione di 20 lucidi, di sintesi, dispense, un esercizio, una bibliografia e una sitografia.**

Il compagno Pelucchi ha nel frattempo avviato una ulteriore sperimentazione FAD sul tema della proposta della CGIL per una *Carta dei diritti universali del lavoro*, preparando una piattaforma che sarà dedicata a diversi temi: Carta dei diritti, UVL, Economia Politica. Questa prima sperimentazione ha restituito alcune indicazioni importanti per sviluppare la nostra formazione UVL: 1) le potenzialità sono interessanti, visto che il sistema offre a tutti la possibilità di accedere a

contenuti formativi a cui difficilmente si potrebbe accedere in modo diretto; 2) si è costituito un team di lavoro per sviluppare la piattaforma (unità CESI) che ci permetterà di realizzare contenuti e strumenti internamente.

Un'annotazione finale. Nell'ambito della formazione continua abbiamo inserito il tema dell'accesso alle Corti europee (la Corte di giustizia UE e la Corte europea dei diritti umani). Su questo stesso tema abbiamo costruito un'attività formativa nel biennio 2013-2015, conclusasi a febbraio scorso in stretta collaborazione con l'Area delle politiche europee e internazionali. L'obiettivo è far sì che il sindacato diventi motore – diciamo così - della tutela di matrice europea dei diritti fondamentali. Una tutela, queste, che è già una realtà: si pratica in vari luoghi, davanti ad organismi giudiziari, ad organismi amministrativi. Il problema è capire come riusciamo a rendere il sindacato motore di tutto questo. Per farlo abbiamo bisogno di una formazione. Abbiamo così costruito un progetto europeo, un'azione che mirava a formare 26 funzionari di uffici vertenze di cinque organizzazioni sindacali in Europa; quelle che – diciamo – possiedono una struttura organizzativa comparabile. Al termine di questo progetto abbiamo prodotto un Vademecum per l'Europa per i funzionari sindacali degli uffici vertenze (che è stato distribuito gratuitamente nei territori). E' stata una sfida straordinaria, frutto di un lavoro collettivo dei componenti dell'ufficio giuridico CGIL, degli esperti e dei funzionari sindacali italiani e stranieri. Alla fine del 2015, in attesa di avviare una nuova attività formativa sul piano transnazionale, abbiamo inviato al compagno Pelucchi un progetto finalizzato a realizzare nel 2016 una giornata formativa per i funzionari degli UVL, un focus sul contenzioso in materia sociale davanti alla Corte europea dei diritti umani, con la partecipazione volontaria di giudici che hanno lavorato alla Corte EDU. La Corte europea di Strasburgo è un organo giudiziario interessante per i nostri UVL, perché vi si può accedere direttamente (una volta esauriti i tre gradi di giudizio in Italia), senza dover necessariamente passare per un rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia da parte dei Tribunali italiani. Cia auguriamo che il progetto possa realizzarsi presto.

## **Cristiana Ricci**

Responsabile Ufficio Formazione Cdlm Genova e Cgil Liguria

Buonasera a tutti e a tutte, io sono Cristiana Ricci, responsabile dell'ufficio formazione della Camera del Lavoro di Genova, CGIL Liguria.

Avendo 8 minuti, ho pensato di comportarmi come quando si entra all'ultimo momento al supermercato, giusto 8 minuti prima della chiusura, quindi senza la lista andando per necessità impellenti e le cose più urgenti da comprare.

A Genova esiste una scuola di formazione dal 1975, si trovava in una bellissima villa fuori Genova, dove le persone venivano portate e lì formate. C'era anche un'ottima cucina. Io ho iniziato lì, qualche anno più tardi...

Nel '98 invece la scuola di formazione Giovi è stata venduta, adesso si è avvicinata alla Camera del Lavoro e si trova esattamente nella palazzina di fronte insieme al Caf,

Ora si chiama scuola Athena, un nome preso un po' presuntuosamente dalla dea della sapienza, quindi cerchiamo di fare del nostro meglio per onorare la dea, che aggiungo anche, non solo era dea della sapienza ma anche delle armi anche se quelle non le usiamo, anzi...

Per quanto riguarda il metodo cerchiamo di coniugare il sapere cognitivo, con quello più emozionale, che abbia quindi un'attenzione particolare verso la persona, la persona nel suo insieme, nello stesso tempo forniamo naturalmente delle nozioni pratiche, utili a svolgere il mestiere di sindacalista

Dopo tutti questi anni mi sento di dire sia un metodo vincente. Anche Barbara Minosa a La Spezia, lavora sinergia con me in questo senso. Quest'attenzione alla persona ha portato dei risultati, a nostro avviso, innanzitutto perché quando la persona sta in un aula ha bisogno di sentirsi riconosciuta, in un luogo protetto e in qualche modo sentire di avere il privilegio di potersi dedicare del tempo, uno spazio per sé per la propria formazione per la propria crescita e ha bisogno che dall'altra parte ci sia qualcuno che se ne occupi, che se ne faccia carico

La presa in carico della persona è assolutamente, secondo noi necessaria, ed è il primo criterio da tenere in considerazione.

Poi naturalmente ci sono tutte le altre tematiche che tutti voi avete detto, quindi non mi dilungo. Cerchiamo di mantenere sempre questi due piani in modo parallelo anche perché dove non arriva un corso di formazione, e non potrà mai essere esaustivo di tutte le materie che deve affrontare, ci arriva la persona attraverso lo studio individuale.

Il partecipante una volta uscita dall' aula sente di poter dare un suo apporto all'organizzazione perché l' organizzazione si è fatta carico della sua crescita.

Un altro aspetto a mio avviso importante è che la formazione dovrebbe essere trasversale, pervasiva e quindi contaminare gli altri ambiti della vita sindacale.

Se noi facciamo formazione ma poi riproduciamo una liturgia decadente, scusate il termine, nei luoghi deputati alle nostre discussioni, vuol dire che c'è qualcosa che non va, che la formazione non è stata incisiva.

Questi un po' i concetti base prendendo appunto un po' di pasta un po' di pane, cose qua e là dallo scaffale velocemente...Un ultimo accenno alla nostra scuola Athena, che prende il nome dal progetto di formazione continua confederale: è un corso rivolto a delegati, funzionari e a tutti coloro che a vario titolo lavorano nella casa del sindacato.

Tutti devono sapere dove si trovano, non dando nulla per scontato.

Si articola in 3 anni, quindi il primo anno è partito con 14 giornate, adesso si è un po' ridotto, sono 10. Poi c'è un secondo anno più di orientamento e poi c'è un terzo anno di specializzazione

La bellezza del sapere, è la chiave da dover partire non dalla cassetta degli attrezzi

E' chiaro che noi ci rivolgiamo a delegati, a funzionari, siamo in CGIL quindi non è che stiamo facendo del macramè, è ovvio quello, ma attenzione a partire proprio da un livello alto, di eccellenza, non pensare che bisogna partire mediocri, perché se partiamo mediocri, almeno a mio modesto parere, non arriviamo da nessuna parte quindi non avere paura di avere audacia e coraggio. Lancio lì, perché ho bisogno di portare a casa una risposta se è possibile.

Abbiamo problemi di agibilità, i moduli formativi ci sono su tutte le varie tipologie, anche sul proselitismo, questione particolarmente importante per noi, però poi le persone non hanno la possibilità di partecipare e questo è un problema, mi piacerebbe domani portare a casa un po' di risposte in questo senso. Grazie.

## **Gianni Mazzamati**

Formatore Filctem

Sono Giovanni Mazzamati, uno dei quattro formatori della formazione FILCTEM. La delega che mi è stata affidata nell'ambito della formazione nazionale è quella sulla formazione finanziata.

Mi piacerebbe raccontarvi un'esperienza sulla formazione congiunta sul gruppo Enel, il gruppo nel quale lavoro.

Prima di iniziare corre l'obbligo di ricordare che la formazione congiunta nella categoria non c'è solo in Enel, ma ci sono anche altre esperienze: Federenergia, Federchimica, esperienze che hanno segnato passaggi importanti nella formazione congiunta nelle aziende della categoria.

La mia inizia nel 2009. Si è partiti facendo interventi di un'ora all'interno dei corsi di formazione RLSA di prima nomina; inizialmente ho percepito timore da parte dei formatori aziendali, visto che si era ad una nuova esperienza e che ancora non era noto come ci saremmo mossi in aula.

Ovviamente, il taglio dei corsi era tutto aziendale, e quindi abbiamo iniziato semplicemente parlando della riunione periodica art. 35 dell'81/08 - la legge sulla sicurezza. Successivamente, abbiamo ideato e portato nei corsi di aggiornamento altri temi come la tossicodipendenza, alcool dipendenza, stress, quindi tematiche molto, molto tecniche che abbiamo cercato di gestire in modo meno tecnico possibile. Un taglio più politico sindacale volto a mettere al centro il recupero dei lavoratori eventualmente interessati, cercando quindi di avere un approccio che non fosse solo di applicazione delle norme.

E' stato abbastanza faticoso portare un taglio sindacale, all'interno della formazione congiunta su un contesto come questo, ma ritengo che i risultati siano ottimi.

L'ultimo argomento trattato è stato la "percezione del rischio".

La delicatezza dell'argomento e le sue implicazioni non hanno aiutato nella progettazione della unità didattica, come è naturale; è stato necessario mediare rispetto ai contenuti, perché entrare nel merito dei comportamenti che hanno le persone sui posti di lavoro rispetto alla sicurezza, è complicato.

La formazione che facciamo in CGIL, dove sappiamo quali sono le indicazioni che ci dà l'organizzazione è abbastanza semplice, diverso è dove le diverse sensibilità richiedono mediazione ma i risultati pagano le energie spese.

Il particolare aspetto che cerco di mettere in evidenza nei corsi di formazione, è far percepire che l'organizzazione è presente, perché ho notato che la motivazione degli RLSA è alta per poi scemare

con il tempo e l'agire del ruolo. Cerco di fargli capire che le difficoltà ci sono, ma non sono soli. Motivarli è quindi il mio primo obiettivo, trasmettergli le competenze tecniche è importante, ma la loro proattività lo è ancor di più.

## **Francesco D'Alessandro**

Dipartimento Organizzazione Nidil Nazionale

Io sono Francesco D'Alessandro di NidiL CGIL Nazionale, mi occupo di organizzazione. Premetto che non sono un formatore, l'ho sentito dire in verità solo da pochi interventi oggi, ho di fronte dunque molti esperti in materia di formazione.

Premetto anche che a NidiL Nazionale non abbiamo una struttura organizzata che in maniera organica si occupa e segue il settore della formazione. Allo stesso tempo di formazione ce ne occupiamo e ne svolgiamo.

In generale, posso affermare che i nostri interventi formativi degli ultimi anni sono stati per lo più indotti dalle numerose riforme legislative del mercato del lavoro che sono intervenute e che hanno interessato le tipologie contrattuali di cui ci occupiamo. Pensiamo ad esempio anche all'ultima riforma, il cosiddetto *jobs act*, che ha apportato numerose novità soprattutto sul versante delle collaborazioni. Di qui l'esigenza di una continua attività di aggiornamento dei quadri e dei funzionari della categoria sul territorio per fornire una capacità di lettura e governo dei cambiamenti legislativi e contrattuali.

Sul versante della somministrazione di lavoro abbiamo siglato il rinnovo contrattuale nel 2014 e abbiamo organizzato una serie di incontri specifici in forma seminariale in tutto il territorio nazionale, tenuti dai componenti della segreteria nazionale e da funzionari di NidiL Nazionale che si occupano della somministrazione, per approfondire i temi relativi al nuovo contratto. Dunque c'è stata anche una densa attività su questo versante.

Si tratta dunque di una formazione perlopiù interna (in quanto indirizzata ai nostri segretari e funzionari territoriali) e finalizzata a dare risposte a bisogni politici e organizzativi.

L'attività formativa ordinaria di NidiL si articola essenzialmente lungo due direttrici: l'attività legata alla formazione dei formatori che svolgono le docenze sindacali dei lavoratori in somministrazione ed i corsi che svolgiamo a livello nazionale per i nuovi quadri (segretari territoriali) che si insediano nelle strutture. Ogni anno svolgiamo almeno due corsi con queste finalità. Per quanto riguarda la formazione rivolta ai nostri delegati, nella maggior parte dei casi sono le nostre strutture territoriali che se ne occupano. Ho sentito prima l'intervento del compagno di Modena che faceva riferimento al progetto Spartaco di cui NidiL è parte attiva. Quello è un esempio di formazione dei delegati volto a supportare l'attività di rappresentanza e la contrattazione inclusiva che si svolge nel territorio. Un altro esempio sono i corsi che abbiamo svolto con la Fiom a Melfi per i lavoratori



somministrati dell'indotto FCA.

Andando a descrivere brevemente le attività, il corso per i nuovi quadri è rivolto ai compagni che hanno da poco la responsabilità di segretari generali di struttura ed hanno dunque l'esigenza di approfondire, nel più breve tempo possibile, tutti gli aspetti normativi e contrattuali affrontati dalla categoria.

Il corso dura 3 giornate ed affronta i temi inerenti l'attività di NIdiL. Nei primi 2 giorni viene esaminata la disciplina legale e contrattuale del lavoro in somministrazione.

Le restanti giornate invece sono dedicate al lavoro atipico legato alla Gestione separata Inps (collaborazioni, P. Iva, associati in partecipazione, voucher). Si affrontano i principali contenuti normativi di questi contratti, gli aspetti fiscali e previdenziali. Il corso si chiude con una mattinata dedicata al tema della contrattazione inclusiva.

Ora volevo soffermarmi per lo più sulla formazione dei formatori che svolgono le docenze sindacali dei lavoratori in somministrazione nell'ambito delle azioni di Forma.Temp.

Forma.Temp è il fondo nato per i lavoratori temporanei, ora lavoratori in somministrazione.

Sono parti del fondo le associazioni di rappresentanza delle agenzie e dei lavoratori di settore.

Forma.Temp è finanziato con un contributo, a carico delle agenzie per il lavoro, pari al 4% della retribuzione lorda corrisposta ai lavoratori somministrati.

Le risorse di Forma.Temp sono utilizzate:

- per le attività di formazione di base, formazione "on the job", formazione professionale e formazione continua per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato e per i candidati ad una missione;
- per interventi di qualificazione e riqualificazione professionale, formazione di accompagnamento, formazione per l'occupabilità, formazione professionalizzante per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

La docenza sindacale è il tratto distintivo dei corsi finanziati da Forma.Temp e consiste in un modulo di apprendimento della durata di quattro ore attraverso il quale gli allievi del corso di formazione acquisiscono informazioni e conoscenze sui diritti e doveri dei lavoratori in somministrazione.

La docenza sindacale è svolta da personale di nomina sindacale, quindi anche da docenti di NIdiL. Il docente è fornito di specifica abilitazione certificata dall'iscrizione all'apposito albo di Forma.Temp. In assenza di iscrizione all'albo non sussiste abilitazione a svolgere docenza sindacale. NIdiL a livello nazionale organizza corsi per preparare e formare i docenti che dovranno affrontare

le docenze sindacali nell'ambito delle attività di Forma.Temp.

Per quanto riguarda nello specifico la formazione rivolta ai formatori si è cercato di integrare le nozioni legislative e contrattuali sulla somministrazione con strumenti e contenuti per la gestione dell'aula.

L'obiettivo è quello di fornire una "cassetta degli attrezzi" con materiali d'aula già predisposti, esercitazioni e lavori di gruppo da poter utilizzare e testi di riferimento per preparare le lezioni. Per svolgere questa attività NIdiL si avvale anche dell'aiuto della Fondazione Di Vittorio.

Ad oggi contiamo 166 docenti formati da NIdiL e iscritti all'albo dei formatori Forma.Temp. Nell'anno 2014 i docenti hanno svolto più di 1.600 docenze su tutto il territorio nazionale, dunque parliamo di una notevole attività. Il ruolo dei formatori è per noi di fondamentale importanza. Le docenze costituiscono un canale utile, fra gli altri, per contattare i lavoratori somministrati e poter avviare un'efficace tutela sindacale nei luoghi di lavoro in modo da rafforzare la contrattazione e la rappresentanza.

Io non volevo dilungarmi più di tanto, volevo solo illustrare brevemente le attività che svolgiamo e poi magari integrare il tutto fornendo una documentazione più approfondita. Grazie.

## **Marco Guidi**

Sistema Servizi e Coordinamento UVL

Sono Marco Guidi del Sistema Servizi Cgil e faccio parte del coordinamento degli uffici vertenze. Probabilmente non avrò bisogno degli 8 minuti a disposizione così riusciamo a recuperare anche un po' di tempo. Tra le varie attività seguite dal coordinamento, mi occupo, assieme ad Elena Schiavina, anche della diffusione del programma informatico LiveLink utilizzato dagli uffici vertenze per gestire la propria attività. Ciò comporta di svolgere la formazione necessaria per utilizzare al meglio gli strumenti garantendo così la gestione ottimale sia delle pratiche semplici, sia di quelle complesse. Vengono anche fornite le conoscenze necessarie per personalizzare l'uso di LiveLink nei territori in cui i rapporti con i tribunali, con gli enti o con le associazioni di categoria si differenziano rispetto gli standard nazionali. A partire dal 2001 sono stati formati circa 2000 operatori appartenenti ad uffici vertenze, a qualche categoria compreso qualche delegato, su tutto il territorio nazionale. L'occasione di comporre aule miste, cioè comprendenti operatori provenienti da strutture diverse e da diverse realtà, ci ha consentito di fare circolare informazioni e metodi di lavoro, spesso migliorandoli. Una forte spinta per uniformare e standardizzare il più possibile i metodi di lavoro si otterrà in seguito alla realizzazione del progetto di formazione a distanza ampiamente illustrato ieri da Andrea Allamprese, e su cui non mi soffermo. Preferisco invece evidenziare alcuni aspetti che sono emersi grazie alle esperienze fatte appunto dal 2001 ad oggi. L'obiettivo che mi pongo è quello di richiamare l'attenzione sulle possibili criticità o sui malcostumi consentendo così al nuovo progetto di realizzarsi nel migliore dei modi. Già dagli interventi di ieri sono state dette cose importanti su cui sono anch'io d'accordo e che non ripeto. Aggiungo però che sarebbe importante passasse il concetto che quando si ha la possibilità di partecipare ad un'occasione formativa, questa possibilità non venga considerata una scelta da cogliere ma un obbligo. Purtroppo capita troppo spesso, quasi sempre, che quando si svolge una seduta formativa manchi qualcuno dei partecipanti, creando sicuramente 2 problemi. Il primo è quello di non avere le conoscenze necessarie per svolgere al meglio il proprio incarico, anche solo per migliorarle ed il secondo, più grave del primo, è quello di aver tolto ad altre persone la possibilità di farlo perché i posti disponibili nell'aula erano esauriti. Mi è piaciuta l'affermazione di Giancarlo Pelucchi nella presentazione del progetto quando ha detto che ogni dirigente sindacale, per ricoprire incarichi, debba avere fatto formazione per possedere le conoscenze necessarie. Sicuramente, in mancanza di formazione, talune conoscenze possono essere trasferite grazie all'affiancamento con chi ha

svolto precedentemente quell'incarico, ma ciò, che potrebbe sembrare sufficiente, anche se nasconde le insidie dovute alla circolazione delle informazioni con il sistema del “telefono senza fili” che modifica le notizie aggiungendo o togliendo concetti, è altra cosa rispetto un percorso formativo ben preciso. L'aver svolto formazione in questi anni mi ha fatto cogliere alcuni aspetti che mi consentono di dare qualche suggerimento. Ho visto, ad esempio, che è molto importante diversificare i metodi per trasferire le conoscenze ai partecipanti la formazione, per evitare che, nel tempo, le cose apprese vadano via via disperse. Infatti, e questo non lo dico io, è risaputo che chi assiste ad una lezione svolta in maniera tradizionale da un docente con il passare del tempo si dimenticano cose e ci si ricorda solamente il 15% delle cose dette. Invece quando la formazione viene compiuta con metodi diversificati, quindi aggiungendo alle docenze anche esercitazioni, lavori di gruppo, visione di filmati o altro, le conoscenze che vengono disperse sono molto inferiori. E' per questi motivi che credo sia importante utilizzare più metodi. Ho anche notato che è importante attivare strumenti per verificare sia la formazione, sia i risultati che tale formazione ha dato nel tempo. Infatti quando vengono svolti corsi che prevedono una prova finale i partecipanti mettono molta più attenzione e nelle giornate di svolgimento del corso i fenomeni di “assenteismo” dei corsisti, o le entrate in ritardo ma soprattutto le uscite anticipate, sono molto contenuti. A volte il materiale prodotto in questa prova finale deve essere allegato al registro delle presenze, specialmente quando si è in presenza di un corso finanziato. Questa prova di fine corso consente anche di verificare immediatamente il risultato della sessione formativa mentre sono tutti da impostare gli strumenti per la verifica dei risultati che si otterranno col passare del tempo. Ed è forse questa la cosa più importante. Non dobbiamo ritenerci soddisfatti solamente perché abbiamo dato la possibilità di fare formazione e considerare concluso quel percorso, ma pensare che da lì inizia qualcosa di nuovo. Per concludere mi vien da pensare ai film di Fellini. Infatti nei film di Fellini al termine della proiezione non compare la parola FINE. Questo perché, a detta del regista, il film racconta una storia e quando si riaccendono le luci in sala al termine dello scorrimento dei titoli di coda, la storia non finisce lì ma è da quel momento che la vera storia ha inizio. Cerchiamo allora di applicare la stessa filosofia ai nostri progetti affinché con la formazione che andremo a svolgere si riesca ad ottenere qualcosa di analogo. E' quindi importante che cresca in noi la consapevolezza che quando portiamo al termine la formazione non finisce il percorso, anzi ... è da lì che ha inizio una parte importante del nostro futuro. Grazie.

## **Patrizia Venturini**

Segreteria Cdlt Perugia e Segretaria Generale Nidil Perugia

Dopo molti interventi di ieri sarebbe stato forse inutile per me fare questo intervento perché mi trovo assolutamente d'accordo con moltissime cose dette : Milano, Sicilia, Emilia Romagna, Firenze .... però ho capito che questo momento è anche un modo per conoscerci . Io mi occupo, tra le altre cose, di formazione da molti anni e però dopo appena 4 anni che non ci si riuniva ho riconosciuto solo pochissime facce, quindi mi presento. Mi chiamo Patrizia Venturini, sono attualmente nella segreteria della Camera del Lavoro di Perugia , dopo aver fatto altre cose, altri percorsi, ma la costante nei miei incarichi sindacali è stata sempre quella della formazione . consentitemi la battuta: voglio parlare anche perché sennò facciamo come le previsioni del tempo. Parlano della Toscana, delle Marche e dell'Emilia e bypassano sempre l'Umbria!! No ci siamo anche noi, anche se ieri un compagno faceva un sacco di complimenti alla nostra attività e io pensavo che fosse troppo ....e poi ho capito che mi aveva scambiato con una dell'Emilia Romagna. Insomma compagni esiste l'Umbria in mezzo. Tra l'altro siamo piccolini come abitanti e città , un incidente della storia, però il nostro tasso di sindacalizzazione è molto alto. Essere nati in un posto dove ci sono pochi abitanti ha anche qualche vantaggio, poi adesso con Papa Francesco qualche appeal ce lo abbiamo, ed eccoci qua. Sono molto contenta di questa iniziativa perché come detto sentivamo il bisogno di rivederci, anche se con qualcuno, ovviamente ,ci siamo sempre scambiati delle esperienze, delle idee e quant'altro, però è importante. Più che dirvi che cosa nel frattempo,in questo lasso di tempo, si è fatto nella mia provincia, Perugia, , qualcosa magari dirò, vorrei riprendere alcune parole udite e porre alcune domande. Se sono giuste o sbagliate non lo so, siamo quasi a scuola quindi potete pure mettermi in castigo, però ci provo. Le domande sono queste: quella sui bisogni formativi. Bisogna capire quali sono le linee generali che la nostra organizzazione vuole dare perché è un momento molto complesso che ha bisogno di linee chiare. Molti dei nostri iscritti e anche dei delegati hanno le parole di Salvini spesso in bocca e io sono molto preoccupata. E non sono le parole di Salvini quelle che noi ovviamente mai vorremmo, sentire dai nostri delegati, ma non è un problema che nasce oggi ;già nel 2007, quando ci fu quella grande mobilitazione, andammo in tutte le fabbriche perché venisse votato il protocollo Prodi, già vedevo che i delegati stavano un po' discosti da noi della confederazione, e le parole confederali non erano un patrimonio condiviso . Che ci sia un problema e che lo avvertiamo è chiaro anche perché la Conferenza d'Organizzazione l'ha ribadito in tutti i modi, e quando si ribadisce con forza

l'esigenza di una confederalità vuol dire che c'è qualche problema, se no sarebbe inutile ribadire l'ovvio. Io lo noto, lo osservo anche nei problemi della formazione. Sono contenta di avere ascoltato molte categorie e so che fanno tanta buona formazione. Lo vedo anche sul territorio ovviamente, non tutte, però molte sì, e però nei confronti dei temi confederali o li affrontano da sole, nonostante la confederazione sia sempre a disposizione, o affrontano solo tematiche settoriali. Soprattutto si tende a sottovalutare i momenti formativi confederali, quando invece è importantissimo mettere vicino un lavoratore pubblico con un lavoratore privato, un lavoratore di una cooperativa con uno di un call center, ancora di più fondamentale oggi e devo essere grata, lo dico pubblicamente, a Modena al lavoro della quale mi sono ispirata, per l'elaborazione del progetto Arti, ho cambiato anche l'acronimo, sulla contrattazione inclusiva. Sono attualmente in formazione 18 delegati che sono tutti delegati di varie categorie che si dovranno occupare anche di quelli che loro chiamano scherzando "gli sfigati" perché ormai nei luoghi di lavoro evidentemente è difficile trovare un solo contratto, no? E' molto difficile essere punto di riferimento per tutti, ma essenziale se vogliamo veramente approcciarci ad una contrattazione inclusiva. Ecco, su questo ho dovuto piangere un anno i nomi alle categorie. Non dire di no perché tra di noi c'è stima, carattere ma sembra quasi che sia una cortesia personale e non una esigenza dell'organizzazione. Ecco io vorrei fare questa domanda: come facciamo nei confronti delle categorie che hanno sicuramente 3000 cose da fare ovviamente, far capire che è importante, anzi indispensabile questa azione culturale, rafforzare la cultura confederale, ritrovare "le parole" della confederazione? .Altra questione non secondaria è quella dell'agibilità..Vero è che se un delegato si impegna nel progetto, in questo caso Arti, non lo si può mandare a Firenze, a Roma di qua di là, perché evidentemente le agibilità spariscono e tutto diventa più problematico.

Ci sono tantissimi lavoratori e lavoratrici che hanno voglia, passione e motivazione, ma non sono ancora delegati. Come facciamo a investire su questi ?

Sono molto felice che nel bilancio della CGIL siano state messe delle risorse, certo non voglio dire che siano chissà cosa, però è importante, come è stato importante alla Conferenza di Organizzazione che di 14 pagine del documento, 3 siano dedicate alla formazione; vuol dire che c'è una presa di posizione chiara dalla struttura nazionale. Vorrei che si calasse nei territori con una presa di posizione un po' più netta sull'obbligatorietà, sullo spazio da dare anche alle parole confederali, in un momento in cui ripeto i nostri lavoratori e le nostre lavoratrici, anche pensionati, sono in balia di tanti messaggi contraddittori. Sappiamo poi che in Italia le opinioni si formano prevalentemente, ahimè, ascoltando la televisione, che non sempre diffondono messaggi positivi.

Sono le nostre parole che debbono entrare nel cuore e nelle menti dei nostri lavoratori e lavoratrici, di quella che chiamiamo la nostra gente . Sono anche molto felice di avere visto le foto di Ariccia. Io ho partecipato da giovanissima mamma e devo dire che la CGIL mi pagava la babysitter per il bambino, che aveva due anni e mezzo , era una cosa molto civile, molto civile lo ribadisco. L'anno dopo la scuola è stata chiusa, erano gli ultimi momenti, infatti tutta quei compagni in giacca e cravatta delle foto sinceramente non li ho visti..., eravamo già abbastanza informali... voglio dire però che è importante che abbiate fatto vedere un passato che naturalmente, riveduto e corretto, va implementato nel nuovo ,ma con una forza e un vigore pari ai documenti, che sono importanti, ma adesso bisogna che nei territori la formazione non sia un piacere che si fa a qualcuno, ma sia veramente un dovere e un obbligo di tutta la nostra confederazione. Grazie

## **Sergio Sorella**

Direttore nazionale Proteo Fare Sapere

Bene, mi presento, sono Sergio Sorella, Direttore Nazionale di Proteo Fare Sapere. Io rispetto a Patrizia vengo da una regione ancora più piccola, il Molise, quindi da questo punto di vista adesso proviamo a ragionare brevemente, a dare un contributo su questo versante che è il versante della formazione. Come vedete qui proviamo a declinare formazione sindacale e formazione professionale, perché giustamente le riflessioni che sono state fatte sia ieri e anche questa mattina tendono tutte a rispondere alla seguente domanda: quale formazione sindacale deve esserci nella CGIL in questo contesto particolarmente complicato e difficile. Vengono fuori le buone pratiche. Ottimo che vengano fuori le buone pratiche, però le buone pratiche, come ci insegnano anche a noi a scuola quando lavoriamo con i ragazzi, servono per ottenere il cosiddetto successo formativo da parte dei ragazzi, cioè servono per un obiettivo. La buona pratica è funzionale a un obiettivo quindi è necessario che in CGIL si individuino degli obiettivi e partendo da questi poi si mettano in relazione gli strumenti che si devono utilizzare.

Noi proviamo a mettere in relazione la formazione sindacale con la formazione professionale perché in un contesto così difficile bisogna dare un senso alla nostra azione per, come diciamo solitamente, ottenere il consenso. E anche le associazioni professionali da questo punto di vista possono dare un loro contributo. Proteo, come voi sapete, visto che è stata citata Atena ieri a Genova, per sua natura ha proprio questa caratteristica, quella di cambiare forma, essendo una divinità di origine greca; cambiare forma in ogni momento. Ha anche la caratteristica di essere schietta. Proteo è nata nell'86 come Proteo Fare Sapere e si occupa dei temi che riguardano complessivamente il mondo della conoscenza quindi non soltanto la scuola, ma anche l'università, il conservatorio, la ricerca. E quindi promuove ricerche, corsi, seminari, convegni, master, formazione a distanza per tutto il personale. Collabora anche con le università, partecipa a progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo. E da questo punto di vista Proteo è un soggetto riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione universitaria della ricerca e inserito nel comitato delle associazioni professionali, è anche un ente certificatore che quindi offre i percorsi di certificazione. Oltre ad essere riconosciuto, ed essere ente certificatore, chiaramente Proteo svolge una serie di attività che riguardano il lavoro del personale dei settori della conoscenza, ed ha anche una sua piattaforma per la formazione a distanza, una piattaforma che è utile sia sul un versante professionale, sia sul versante di formazione sindacale.



Il tema che brevemente voglio affrontare con voi è proprio questo: c'è una formazione sindacale ed una formazione professionale, anch'essa molto importante perché questo dà il famoso senso al ragionamento che stavamo dicendo: dei lavoratori più formati, meglio formati, che riescono a fare meglio e bene il proprio lavoro ed hanno anche una capacità rivendicativa aggiuntiva, potremmo dire. Quindi ci siamo chiesti come Proteo, insieme alla FLC, che tipo di formazione sindacale dobbiamo fare e abbiamo provato a svilupparla a livello territoriale. Pensate che quest'anno abbiamo fatto 300 iniziative varie di formazione in tutto il territorio nazionale. Partendo però da un presupposto: noi riteniamo, lo diceva Alessandro Pazzaglia ieri, che molto importante nella formazione sia un riferimento ai valori, all'identità, quindi una formazione che deve essere legata al nostro agire quotidiano, non soltanto, ad un aggiornamento delle professionalità. Questo aspetto lo riteniamo molto importante perché noi stiamo lavorando con tantissime persone, pensate che le RSU nel settore della conoscenza sono oltre 11.000, quindi riuscire ad intercettare e fare in modo che loro siano non soltanto un riferimento del sindacato, ma nella contrattazione possano essere soggetti attivi per valorizzare il lavoro che si fa nel luogo di produzione, è determinante. Quindi non è tanto importante l'informazione trasmissiva, ma invece la formazione di carattere valoriale.

C'è, inoltre -noi lo abbiamo verificato- una richiesta pressante da parte dei lavoratori nel mondo della conoscenza di affrontare i temi della valorizzazione professionale. Soprattutto adesso che attraverso la legge 107, la cosiddetta "buona scuola", per capirci, si va verso invece un percorso fortemente individualista e gerarchizzato all'interno soprattutto della scuola. Quindi recuperare il senso e il valore della propria professionalità è un elemento che noi riteniamo importante perché poi quando la RSU va a contrattare nel luogo di lavoro diventa l'elemento qualificante della propria proposta e anche della propria azione valoriale, perché se ci sono valori di riferimento certamente si dà una importanza aggiuntiva a ciò che si fa. E quindi quanta professionalità deve esserci nella contrattazione è un nostro riferimento, perché a volte il tecnicismo ci distrae dal fatto che le risorse che si contrattano nei luoghi di lavoro, e io sto pensando alle 8500 istituzioni scolastiche, alle tante università, i luoghi di ricerca e il conservatorio, sono elementi determinanti per affermare il tema della professionalità legata alla contrattazione. Quindi assumere nella contrattazione il valore del proprio lavoro è importante. Chi fa bene il proprio lavoro, noi pensiamo che sia anche un soggetto in grado di essere un punto di riferimento per i lavoratori stessi. Questa riconoscibilità consente anche di aumentare il proselitismo, com'è accaduto per la FLC. E questo è un altro elemento che può essere determinante per il discorso che facevamo poc'anzi e cioè per il fatto che

occorre recuperare un ruolo come sindacato all'interno di un contesto che è fortemente deprivato, perché ci stanno togliendo, negandoci la contrattazione, tanti ambiti nei quali esercitare i diritti.

Quindi se c'è il riconoscimento dell'importanza della prestazione professionale sicuramente ci saranno più garanzie sia dal punto di vista del far bene il proprio lavoro sia sulle ricadute che la il proprio lavoro. Nei settori della conoscenza si tratta di aspetti determinanti perché noi maneggiamo materiale particolarmente delicato, che è quello dell'intelligenza degli studenti, degli alunni e degli studenti universitari. Contestualmente si possono aprire spiragli e garanzie per quanto riguarda una migliore retribuzione.

E quindi, concludo, sapere il senso da dare alle cose che facciamo ci può consentire di ottenere un consenso più ampio, importante in questa fase particolarmente difficile.

**Teresa Potenza**  
Cdlm Napoli

Sul tema della formazione posso ritenermi fortunata in quanto essendo dipendente della Banca Unicredit, ex Credito Italiano, azienda che nel campo della formazione ha sempre investito per i suoi dipendenti parto avvantaggiata. Anche la mia successiva esperienza in Fisac mi ha ulteriormente fortificato in tal senso in quanto la formazione è senz'altro un fiore all'occhiello della federazione. Sentendo parlare ieri i miei compagni di Unicredit, ho sentito la spinta di volervi illustrare una esperienza molto bella in tal senso. Quando è partita la formazione dei fondi dello 0.30, prima in Fisac c'era il fondo Forte, la nostra azienda, spinta anche da noi, ha fatto dei corsi di formazione per insegnare a progettare. Io ho partecipato a dei corsi di formazione e ho imparato insieme agli altri compagni a fare formazione, a progettare la formazione dello 0.30 insieme ai dirigenti aziendali. Questa è stata una bella esperienza formativa. Ritengo che questa giornata sia molto importante.

E' molto importante che la CGIL Nazionale rimetta in primo piano la formazione perché è chiaro, non lo dico io, lo sappiamo tutti, in tutti gli organigrammi aziendali la formazione è al top, affianco alle risorse umane; inoltre noi siamo la CGIL, un'organizzazione dove la risorsa umana, il sindacato, il compagno, il sindacalista, il delegato, è il punto principale, quindi ritengo che sia giunto il momento di ripartire alla grande sulla formazione. Ho fatto bagaglio di tutti gli interventi di ieri, le critiche costruttive. Certamente si può anche riflettere sul fatto che i compagni del nazionale siano venuti qui a Roma senza un indirizzo preciso e si può essere critici. Oppure si può ritenere che il confronto di tutte le esperienze sia il punto di partenza da cui dobbiamo avviare il nostro lavoro per cui siamo qui. E' chiaro che adesso ci aspetta un compito impegnativo, un compito grande dell'Organizzazione Nazionale, quello di fare sintesi e quindi dare delle indicazioni. Ma io penso che l'Organizzazione Nazionale, chi si interessa a livello nazionale della formazione non è che lo deve fare da solo, lo deve fare insieme a noi perché è chiaro che ci dovrà ancora essere il dibattito. Ci sono molte categorie che fanno molto sulla formazione, allora queste categorie rispetto ai corsi trasversali probabilmente devono fare, dico io, un passo indietro ma forse un passo in avanti cioè devono portare il loro bagaglio di esperienza a fattor comune e sui corsi trasversali forse è importante per far sì che anche in quelle regioni che sono più indietro sulla formazione si faccia un percorso nazionale per avere tutti un uguale punto di partenza. Voglio ricordare anche un'altra cosa: la formazione è un momento anche per tenere unito il gruppo dirigente, per confrontarsi,

per ricordarci dei nostri valori. Personalmente all'interno della Camera del Lavoro Metropolitana di Napoli non ho alcuna delega sulla formazione, ma la formazione è sempre stata al centro delle mie attività in quanto l'ho sempre esercitata rispetto ai temi per i quali avevo responsabilità. Ho consegnato in questa giornata alcuni esempi di corsi svolti in questi ultimi anni. Sui fondi interprofessionali per esempio noi abbiamo coinvolto molto in passato, quando seguivo questa materia, gli Rsa e gli Rsu, perché alcuni di loro firmano gli accordi pur non conoscendo appieno ed esaurientemente la materia. Un'ultima esperienza che voglio condividere con voi riguarda la creazione a Napoli di uno sportello ascolto, inaugurato l'8 marzo di quest'anno, dopo la riforma del mercato del lavoro che può dar luogo a discriminazioni sui posti di lavoro. Ci siamo dette: "creiamo uno sportello che dia la possibilità a tutti, iscritti e non iscritti, di potersi avvicinare alla Camera del Lavoro". Chiaramente non lo abbiamo fatto in isolamento, ma abbiamo coinvolto tutte le compagne, in particolare quelle delle categorie, dico le compagne perché lo sportello segue in particolare anche i temi della violenza di genere, oltre a quelli relativi alle discriminazioni del lavoro. A seguito del nostro lavoro e della grossa risonanza mediatica, molte persone si sono avvicinate a noi, non iscritte al sindacato, o iscritte al nostro sindacato ma che hanno preferito venire allo sportello. Chiaramente, questi ultimi costituiscono iscritti che noi abbiamo recuperato, con i compagni delle categorie. Attraverso incontri e contatti con le compagne e i compagni delle categorie ed allo scopo di risolvere il problema al lavoratore abbiamo contattato l'Rsa e con un lavoro congiunto abbiamo ottenuto la soddisfazione dei nostri iscritti. Un risultato collaterale, ma significativo riguarda anche un altro aspetto che non è sottovalutare: dopo soli 5 mesi delle nostre attività, lo sportello è divenuto un punto di riferimento non personale o delle compagne attiviste per quel lavoro, ma un patrimonio comune dell'intera organizzazione: oggi a distanza di pochi mesi, possiamo basare la sua esistenza sulla prestazione volontaria di molte compagne. Inoltre, abbiamo anche svolto un corso di formazione con la psicoterapeuta e con l'esperto legale. Chiudo perché so che mi sto prendendo molto tempo. Con la psicoterapeuta e con il legale noi abbiamo avuto una bellissima esperienza perché siamo partiti con un'aula che doveva essere di 20, 25 persone, alla fine abbiamo avuto 47 persone che si sono iscritte. Non potevamo fare l'aula di 47 persone, abbiamo fatto il primo modulo un mese fa di 27 e abbiamo altre 20 compagne che debbono fare questo corso. Venerdì scorso io sono stata all'ospedale Cardarelli, chiamata dai compagni e dalla funzione pubblica che hanno dato una nuova veste alla loro struttura lì al Cardarelli, rispetto ai servizi, e loro si sono impegnati, con un entusiasmo straordinario, a tenere un punto con le delegate del Cardarelli dello sportello ascolto. Quindi questa esperienza oltre a generare un'utilità

sociale, serve anche alla nostra organizzazione per fare proselitismo. E' chiaro che dobbiamo fare molta strada, ma in questo momento drammatico per la Camera del Lavoro di Napoli sono stata contenta di trasmettere a tutti voi una cosa positiva e che inorgoglisce tutte noi.

## **Patrizia Consiglio**

Coordinatrice Area Politiche Formative Inca Nazionale

Buongiorno, io sono Patrizia Consiglio e sono la coordinatrice dell'Area delle politiche formative dell'Inca Nazionale. Innanzitutto, mi scuso per la mia assenza nella mattinata di ieri: come voi sapete, l'Inca, in questo momento, come in tutti i periodi di leggi di stabilità da qualche anno a questa parte, ha non pochi problemi e ieri si è svolta una riunione sul tema con i nostri coordinatori regionali. Nei minuti a disposizione, come sintetizzare i punti salienti del lavoro dell'Inca nazionale sulla formazione? Ci sarebbe molto da dire, l'Inca ha sempre fatto molta formazione, considerandola un elemento strategico della qualità della sua attività di tutela; probabilmente tutti voi avete avuto occasione di incrociare queste nostre attività. Da qualche anno a questa parte, i cambiamenti che hanno coinvolto i nostri uffici e il lavoro dei nostri operatori e anche parte della nostra funzione all'interno dell'Organizzazione, rispetto alle modifiche organizzative e alle necessità di presidio e tutela, hanno modificato sensibilmente la nostra platea di riferimento e ci hanno indotto a rivedere programmi e modalità dei nostri percorsi formativi. Abbiamo ragionato sulle caratteristiche della formazione da svolgere, sui livelli di qualità della consulenza da assicurare e sul come sostenere i nostri operatori, soprattutto quelli più giovani e con minore esperienza, in contesti in cui il numero di persone da accogliere e da ascoltare, la crescita esponenziale delle pratiche di tutela "massive" e, quindi, consentitemi di dirlo, di scarsa qualità dal punto di vista consulenziale, penalizza proprio la competenza e la conoscenza "professionale" di ciascuno di loro. Gli operatori Inca sono considerati a livello nazionale, certamente, e assai di frequente anche sul territorio, delle eccellenze assolute sulle singole materie, ma vivono spesso una condizione che lasciatemi definire "insoddisfacente" all'interno dell'Organizzazione; esprimono spesso un malessere che andrebbe affrontato con grande franchezza: le operatrici e gli operatori Inca si sentono considerati alla stregua di "impiegati", "quelli delle pratiche", non altrettanto importanti dei delegati, dei funzionari di categoria, dei compagni che si occupano della tutela collettiva, una sorta di funzionari di serie "b". E nel momento in cui la tutela individuale diventa molto importante, con qualche chance in più, purtroppo, rispetto ai contesti di tutela collettiva, anche la formazione gioca un ruolo notevole, esaltando l'appartenenza; formazione fatta quasi esclusivamente in presenza, perché dà modo di farli stare assieme, fargli far rete, farli conoscere, farli sentire parte di un insieme più grande, base su cui innestare gli approfondimenti e le conoscenze specifiche delle singole discipline

previdenziali, assistenziali e del danno alla persona. L'ho fatta lunga, per riassumere: negli ultimi anni abbiamo cercato di portare a sistema i diversi obiettivi del piano di formazione dell'Inca nazionale i cui punti cardine possono essere così sintetizzati

1. continuità, che vuol dire dare certezza, anno per anno, della loro durata e dei tempi di svolgimento dei corsi previsti, a cominciare dal Corso base, il più interdisciplinare dei nostri corsi, che inizia a Maggio e si conclude a Febbraio dell'anno successivo, sviluppato in 6 moduli, due seminari e tre approfondimenti;

2. diversi livelli di approfondimento delle materie affrontate: tre sono i livelli introdotti (di base, intermedio, specialistico) in modo da dare progressività alla crescita della conoscenza, verificare la propedeuticità dei percorsi programmati, dare alle operatrici ed agli operatori l'opportunità di entrare in un circuito virtuoso di formazione "continua";

3. ampliare la platea delle persone coinvolte in ruoli di docenza e di tutoraggio, facendo crescere operatrici e operatori provenienti da tutto il territorio, scelti in gran parte tra i partecipanti ai nostri corsi, attraverso l'affiancamento ai docenti esperti nei corsi base, nei corsi per specialisti e in quelli intermedi, oltre che attraverso progetti a loro dedicati, in modo che possano diventare riferimento per il territorio di appartenenza per la diffusione delle conoscenze, consolidando al tempo stesso la rete di esperti del territorio sulle singole materie;

4. rispondere all'esigenza di monitorare e valutare l'efficacia degli interventi formativi, con l'obiettivo di certificare le competenze Inca. Proviamo a farlo, essenzialmente, attraverso l'uso del nostro "Libretto formativo", appena rilasciato, come si dice in gergo, a tutte le strutture Inca, che le singole persone possono usare per creare il proprio curriculum vitae e per consultare i materiali dei corsi a cui hanno partecipato. Il "Libretto formativo" è anche uno strumento di documentazione delle attività svolte nei confronti del Ministero del Lavoro e uno strumento che dovrebbe consentirci, cosa fino ad ora per noi molto difficile, di seguire le persone che abbiamo formato, monitorandone i percorsi all'interno dell'Inca o i passaggi verso altre strutture.

Questo, in sintesi, il quadro delle attività e dei nostri obiettivi.

Grazie dell'ascolto.

**Cinzia Roda**

Responsabile Formazione Cgil Emilia Romagna

Non farò il quadro dell'attività di formazione che si fa nell'Emilia Romagna anche perché si tratta di un'attività consistente, soprattutto nelle camere del lavoro e nelle categorie, in particolare laddove ci si è data un'organizzazione specifica. Volevo sviluppare alcune riflessioni e provare a puntualizzare quali sono gli orientamenti che in Emilia Romagna ci guidano nel fare la formazione. Considero, innanzitutto, molto positiva la riunione di questi due giorni perché dopo tanto tempo torniamo in una sede collettiva nazionale a parlare di formazione ed a raccontare le nostre esperienze. Socializzare però non è sufficiente: abbiamo anche bisogno di un luogo in cui discutere di progettualità, di confronto sulle idee e definizione di orientamenti sulla formazione. E' questo quello che ha detto la Conferenza di Organizzazione anche sul piano del metodo: il Piano Nazionale è frutto condiviso di Segreteria nazionale e Coordinamento Nazionale. Ritengo che il percorso di costituzione del Coordinamento vada accelerato perché non è ancora, questa, una sede decisionale e va accelerato per provare a costruire davvero un sistema della formazione. In Emilia Romagna stiamo cercando di fare sistema con il Coordinamento Regionale che, fin dal congresso scorso ci siamo dati e tramite i progetti che il Coordinamento promuove. L'obiettivo è quello di realizzare una offerta formativa orientata alla confederalità, compiendo un lavoro di "contaminazione", di integrazione e di sinergia tra strutture verticali e orizzontali, sistema della rappresentanza e sistema servizi CGIL. Vi porto qualche esempio. Concluderemo a breve un corso regionale dove si trovano insieme delegati Rsu e Rsa di tutte le categorie a riflettere su Rappresentanza, Rappresentatività e contenuti del Testo Unico. Nel discutere come cambia il Testo Unico il modello di rappresentanza, i delegati confrontano tra di loro le esperienze specifiche di rappresentanza allargando gli orizzonti di conoscenza. L'idea di superare le verticalità ed estendere la discussione anche alle categorie ed ai soggetti, non direttamente coinvolti nella pratica di negoziazione territoriale, è alla base del mini master che abbiamo progettato e, per primi, sperimentato in Emilia Romagna insieme allo SPI regionale. Questo progetto è poi diventato un corso nazionale; noi continuiamo ad assicurare un'edizione annuale cui partecipano dirigenti delle camere del lavoro, categorie e, ovviamente, lo Spi. E' un corso il cui format rivediamo ogni volta, aggiornando la discussione e provando ad elaborare anche proposte per la contrattazione sociale. Con il coordinamento immigrati abbiamo poi dato vita ad una macro progettazione che riguarda le tematiche dell'immigrazione: si tratta di un format regionale, una proposta formativa modulare,



pensata per l'intero gruppo dirigente; non solo, perciò, per gli “specialisti” che si occupano di migranti. L'obiettivo è diffondere una cultura, sfatando luoghi comuni che si ritrovano anche dentro la nostra organizzazione, condividere un punto di vista insieme a qualche conoscenza più tecnica su normative, politiche regionali, contrattazione specifica. Da qualche anno realizziamo con lo SPI nelle singole camere del lavoro, un progetto per i delegati che riguarda la memoria contrattuale. Anche questo è un corso intercategoriale in cui i partecipanti sono chiamati a riflettere su analogie e differenze tra passato e presente suggerite da “narrazioni”: casi di contrattazione portati in aula da ex delegati che sono stati dei leader nelle aziende di provenienza, selezionati insieme allo SPI nell'ambito territoriale ed allo scopo preparati. In questo progetto l'interazione, la “contaminazione” non avvengono solo tra le esperienze di delegati che provengono da categorie e contesti lavorativi diversi ma anche con una storia contrattuale e di esercizio della rappresentanza passate, a loro quasi sempre sconosciute. Nell'attività d' aula tutto ciò si trasforma in uno stimolo a ragionare dell' esperienza attuale dei delegati in azienda. Proviamo anche, dicevo all'inizio, a sviluppare percorsi formativi mirati all'integrazione con il sistema dei servizi. Penso al progetto per la conoscenza e la diffusione del sistema Gps 3D ma in particolare al progetto regionale denominato “Delegati e Sistema servizi” che offre una prima formazione di base a delegati che dovranno diventare per l'organizzazione ed i lavoratori della loro azienda, referenti capaci di orientare, dare informazioni, prime risposte sui servizi CGIL. Nel percorso formativo sono previsti momenti di contatto concreto con le strutture di servizio CGIL: INCA, CAAF ecc... . A breve inoltre, andremo a realizzare un progetto che riguarda la formazione della figura dell'operatore polifunzionale. Fare sistema presuppone, a mio parere, che i diversi livelli dell'organizzazione individuino ruoli, obiettivi, priorità integranti tra loro. Come regionale pensiamo di dover promuovere la sperimentazione, l'innovazione: tutti i progetti di cui ho parlato nascono come progetti sperimentali, proposte di modelli formativi da portare nei territori per essere, dopo un primo monitoraggio, eventualmente rimodulati, calibrati sulla base dei bisogni e delle necessità territoriali. Per esempio, al termine delle sette giornate di formazione sul Testo Unico, noi chiameremo i formatori dell' Emilia Romagna a rivedere, insieme ai consulenti della Fondazione di Vittorio ed ai tutor locali che ne hanno seguito la realizzazione, gli elementi di criticità che l'esperienza ha messo in luce riguardo a: tempi, attività, contenuti, allo scopo di progettare “corsi tipo” per le strutture territoriali. Un processo inverso è avvenuto nel progetto “ Delegato e Sistema Servizi”: da un' attività propedeutica regionale di formazione formatori delle camere del lavoro, sono scaturiti i corsi territoriali che hanno tenuto conto delle specifiche necessità. Se si vuole fare

una formazione diffusa, così come ha affermato la Conferenza di Organizzazione, a delegati, gruppo dirigente, segreterie generali, dobbiamo guardare al territorio e lì tornare con una formazione progettualmente flessibile, adattabile ai bisogni formativi locali e che tenga conto dei vincoli delle strutture. Per realizzare questo una parte importante è costituita dai formatori. Dobbiamo fare crescere le competenze sulla formazione, coltivare ed investire su chi in modo più o meno continuo si occupa di formazione; valorizzarne la funzione dentro l'organizzazione. Questo, a parer mio, è uno dei compiti principali che dovrebbero darsi il livello regionale e nazionale: favorire non solo l'incontro dei formatori ma anche la creazione di competenze più diffuse sul territorio così come l'elaborazione di modelli flessibili di formazione. Grazie.

**Giuseppe Ciarrocchi**

Responsabile progetto formazione Fiom Nazionale

**“La testa, le braccia e il cuore”**: un progetto straordinario della Fiom per la formazione sindacale.

“Il vero viaggio di scoperta non consiste nel cercare nuove terre, ma nell'avere nuovi occhi”.  
(Marcel Proust)

Mi è stato chiesto di parlare di questo progetto. Lo farò a partire dall'esperienza personale.

La mia lunga appartenenza alla Fiom (1990 – 2015), prima come semplice iscritto, poi RSU, funzionario in segreteria, Segretario Generale di Ancona e delle Marche, ora anche con l'incarico part-time di responsabile del progetto straordinario della Fiom nazionale per il gruppo dirigente nazionale e territoriale, è stata sempre accompagnata e sostenuta dalla formazione sindacale, prima a me rivolta e poi da me organizzata.

Da sempre la considero un muro portante nella costruzione dell'edificio della militanza per la nostra organizzazione.

Togliere questa attività, sempre dichiarata centrale e strategica, dalla zona d'ombra in cui è finita da troppo tempo, e provare a costruire un progetto che guardi lontano, è scelta saggia e intelligente.

La nostra riflessione sui temi della crisi, del sindacato in particolare, dei processi di trasformazione che hanno investito la società ed il mondo del lavoro negli ultimi decenni, non può che vedere, come una delle possibili risposte, un forte investimento verso la cultura sindacale, proiettato sul domani. Un investimento che sappia valorizzare al meglio la storia e le radici della Fiom e della CGIL, ma che si interroghi senza indulgenza sul presente e sul futuro della nostra identità, sul ruolo e funzione del sindacato oggi.

**“La testa, le braccia e il cuore”** vuole essere questo: un titolo che rende omaggio a una grande figura della formazione sindacale del passato – **Antonio Amedeo** – e un progetto che rappresenta la sintesi e il senso profondo di un percorso da avviare, del lavoro da svolgere:

**La testa** (pensiero) = sapere, competenze e conoscenze;

**Le braccia** (etica) = saper fare, le abilità e le capacità;

**Il cuore** (passione) = saper essere, la persona e la sua motivazione, la relazione e la comunicazione con gli altri.

Nel confronto d'avvio di questa discussione con il Segretario Generale, era subito emersa come comune condivisione lo scopo finale di questo progetto: la cultura della “militanza” come antidoto

per affrontare la Grande Crisi, il pensiero unico, la fine della storia. Per guardare ad un rinnovamento e cambiamento della Fiom e del Sindacato.

Perciò un percorso di formazione che sappia sviluppare motivazione e competenze, che educi e formi alla responsabilità, all'autonomia, alla capacità critica e progettuale, alla complessità, alla relazione, alla cooperazione, alla comunicazione e all'ascolto.

Si tratta quindi di una dimensione ben diversa dall'addestramento e dall'indottrinamento, dando voce e spazio all'esperienza individuale facendola diventare azione collettiva.

Convinti che "solo ciò che cambia può continuare"; però con un processo di cambiamento scelto, voluto, non indotto, e frutto di una partecipazione attiva delle persone coinvolte.

Poi è venuto il "che fare". Prima la costituzione di un gruppo di lavoro per gestire la progettazione, l'organizzazione, la gestione dei corsi: insieme a me come responsabile del progetto, Gianni Rinaldini (Fondazione Claudio Sabattini), Gabriele Paolo (Ufficio Comunicazione Fiom Nazionale) e Roberta Gambelli (esperta di comunicazione, tutor d'aula e docente).

Quindi la decisione di partire con un gruppo sperimentale di 22 corsisti/e individuati seguendo tre criteri: equilibrio nella composizione tra uomini e donne, espressione e provenienza quanto più possibile del territorio nazionale e generazione indicativa tra i 30 e i 40 anni, segretari o componenti di segreteria e del centro nazionale.

Infine, prima di definire la struttura ed il format del corso, un passaggio assolutamente centrale; vale a dire un primo incontro di presentazione, discussione del progetto e soprattutto di "ascolto" delle esigenze, domande e bisogni individuali e collettivi che il gruppo esprime, a partire dalla loro esperienza.

Da questo ascolto sono stati elaborati contenuti e modalità di fare formazione capace di parlare ed interagire con le loro aspettative. Anche una prima sorpresa: la richiesta diffusa e omogenea di lavorare come tema prioritario sulla comunicazione come dinamica relazionale e sulla valorizzazione e scambio delle esperienze diverse di cui si è portatori nel proprio ambito lavorativo. Accanto a questo l'importanza di riflettere e lavorare in comune sulla "persona" che c'è dentro al "ruolo" o all'incarico.

Per svolgere un lavoro di questa natura occorre un luogo ideale (anche questo ha la sua importanza). La scelta di utilizzare come spazio formativo e luogo di accoglienza il centro congressi di Ca' Vecchia a Sasso Marconi, con un'ottima offerta qualitativa sul piano logistico, organizzativo e tecnologico, è una scelta che valorizza una grande storia e tradizione di lavoro sindacale.

Così, da luglio a fine novembre, è nata questa prima esperienza di prova e di sperimentazione.

Cinque moduli di 2 giornate ciascuno, a carattere residenziale. Una struttura tematica in grado di muoversi all'altezza dell'attuale dibattito politico - sindacale e quello economico - sociale.

1° Modulo – Unions: insieme con giustizia

2° Modulo – Cittadino Lavoratore

3° Modulo – Polis e Agorà

4° Modulo – Il contratto scomparso

5° Modulo – La via dell'oro

Il contributo di alta qualificazione delle docenze e testimonianze programmate in ogni modulo (tra gli altri Adolfo Pepe - Umberto Romagnoli – Stefano Rodotà – Carlo Freccero – Francesco Garibaldo – Riccardo Realfonzo ecc), è stato affiancato da una metodologia didattica che accanto a lezioni frontali, dibattiti e spiegazioni, contiene anche audiovisivi, materiali di studio, esercizi e lavori di gruppo, feed-back e role-playng per consentire l'apprendimento tramite l'esperienza diretta e favorire la partecipazione del gruppo.

Nel progettare le attività di ogni giornata e di ogni modulo, particolare attenzione è stata posta nell'inserire in modo trasversale un laboratorio di ricerca e di confronto sul linguaggio, sulla comunicazione, sulle dinamiche esperienziali e relazionali del fare sindacato, dell'essere dirigente, attraverso una pratica ed una metodologia mirata ad un apprendimento consapevole, attivo.

In qualche modo, diciamo un approccio dedicato alla cura della propria soggettività spesso dimenticata sotto l'abito pesante del ruolo.

**Risultati e valutazioni?** Al di là delle schede di valutazione di gradimento compilate dai partecipanti per ogni modulo, a conclusione del lungo lavoro di questi mesi sarà il report conclusivo previsto il 12 gennaio a dire del valore di questa esperienza e a fare un bilancio, da parte dei protagonisti, di questa sperimentazione. In primo luogo servirà a raccogliere proposte, critiche, suggerimenti utili per come migliorare e continuare.

Per me, una magnifica esperienza, il cui senso profondo è racchiuso nel frammento tratto da “Le città invisibili” di Italo Calvino:

*“L’inferno dei viventi non è qualcosa che sarà; se ce n’è uno è quello che è già qui, l’inferno che abitiamo tutti i giorni, che formiamo stando insieme. Due modi ci sono per non soffrirne. Il primo riesce facile a molti: accettare l’inferno e diventarne parte fino al punto di non vederlo più. Il secondo è rischioso ed esige attenzione e apprendimento continui: cercare e saper riconoscere chi e cosa, in mezzo all’inferno, non è inferno, e farlo durare e dargli spazio”.*

**Alessandra Taddei**

Responsabile Formazione Caaf Cgil Lombardia

Buongiorno a tutti. Sono Alessandra Taddei, responsabile della formazione del Caf CGIL Lombardia. Ieri Stefania Trombetti ha illustrato che come consorzio Caf abbiamo predisposto una formazione sia fiscale che però legata anche all'appartenenza al sindacato per tutti gli operatori, sia dipendenti che fissi che lavorano presso le nostre strutture. Questa formazione noi l'abbiamo poi calata nella nostra realtà rendendoci conto che i corsisti non sono più i corsisti di una volta, quelli che abbiamo visto nelle cartoline e nei filmati. Sono ragazzi giovani che utilizzano cellulari, i-pad, quindi ci siamo affidati a un gruppo di formatori per riformare completamente il nostro modo di fare formazione e ci siamo affidati oltre alla formazione tradizionale d'aula che non può essere assolutamente eliminata, anzi è indispensabile, però abbiamo costruito anche dei moduli di colloquio, diciamo così, diversi con i corsisti che sono dei tutorial che sono della produzione di filmati, anche prendendoli da spezzoni di film reali, in modo da stimolare la loro curiosità e per far capire meglio loro il contesto in cui ci muoviamo e anche come focalizzarsi su alcuni argomenti di natura prettamente fiscale. Questa è una sfida che noi mettiamo in campo per la prima volta, ci siamo avvalsi anche di un gruppo di formatori esterni alla nostra struttura e con questi intendiamo realizzare poi un libro perché dicono che la nostra è la seconda esperienza di questo tipo in Italia e pensiamo di realizzare un libro che probabilmente verrà pubblicato entro il 2015. Quindi è un progetto ambizioso che però io sto vedendo dà degli ottimi risultati e chi ha partecipato a questa costruzione della formazione è stato anche molto contento. Adesso la sfida è l'aula però stiamo attrezzandoci appunto con formatori che hanno le conoscenze per poter realizzare questo progetto compiutamente. A integrazione poi di quello che diceva Stefania ieri, come formazione a livello nazionale noi abbiamo anche predisposto un quaderno di informazione, formazione per i delegati, in cui vengono presentate tutte le varie attività che vengono svolte dai Caf. Per cui siccome il manuale è a disposizione sul banchetto se qualcuno fosse interessato anche a introdurlo nella formazione che viene fatta a livello di categorie, noi siamo disponibili ad aggiornarlo e a renderlo fruibile in poco tempo. Questo è quello che io dovevo dire quindi, sono stata sintetica.

## **Stefano Vanni**

Coordinamento Formazione SPI Nazionale

Con il mio intervento mi pongo due obiettivi, da un lato integrare l'illustrazione dell'attività svolta dallo SPI nazionale fatta da Maurizio Fabbri dall'altro sviluppare alcune considerazioni sulla relazione introduttiva fatta da Giancarlo Pelucchi. Per quanto riguarda l'attività svolta dallo SPI, va detto che, oltre al Master sulla contrattazione sociale, abbiamo sviluppato anche un'altra attività confederale che è rivolta ai delegati della CGIL sul tema della memoria contrattuale. Lo Spi promuove questa attività in quanto mette a disposizione senior Spi, ovvero persone che hanno avuto un'esperienza importante dal punto di vista contrattuale. L'obiettivo è quello, attraverso le narrazioni dell'esperienza dei Senior, di stimolare i delegati presenti al corso a riflettere, sulla loro esperienza contrattuale nel contesto attuale, evidenziando differenze e somiglianze con quelle narrate dai senior Spi. Un altro tipo di attività formativa svolta dallo SPI è indirizzata ai segretari di Lega Spi e riguarda lo sviluppo di competenze specifiche connesse al loro ruolo come: l'esercizio del ruolo, il proselitismo, la comunicazione, la negoziazione e la contrattazione sociale. C'è poi uno specifico intervento formativo indirizzato agli operatori di sportello (anche detti recapitisti, perché presidiano le sedi dei recapiti della CGIL). Le iniziative formative a loro dedicate hanno come contenuto la conoscenza del sistema previdenziale e l'acquisizione di competenze per svolgere meglio l'attività di accoglienza e di proselitismo. Per i componenti dei direttivi di lega, è stato predisposta e realizzata una attività formativa specifica chiamata "Spi atto primo", con contenuti inerenti alla storia del sindacato Spi e all'identità dell'organizzazione. Infine c'è l'intervento finalizzato alla formazione dei formatori. Condivido, infatti, quanto affermato in altri interventi: se vogliamo fare un'attività formativa diffusa bisogna avere formatori preparati. Come Spi nazionale abbiamo concluso, da poco tempo, due percorsi per formatori che hanno coinvolto complessivamente 40 formatori spi. Stiamo predisponendo un altro percorso per formatori che inizierà nel 2016. L'attività complessivamente svolta nel 2015 ha coinvolto circa 4800 fra quadri e attivisti.

Sulla relazione introduttiva svolta da Giancarlo volevo esprimere alcune considerazioni, cercando di sintetizzare al massimo. La prima considerazione riguarda il coordinamento dei formatori della CGIL. E' da molto tempo che mi occupo di formazione e faccio parte del coordinamento formatori della CGIL dal 1988. Il limite che ho rilevato in tutti questi anni è che non si riesce a dare una continuità significativa a questi coordinamenti. Quello che non si è riusciti a realizzare è di

costruire una sorta di comunità dei formatori dove si affermano idee condivise sulla formazione, sull'apprendimento, e su come si realizzano interventi formativi efficaci (che difficilmente possono essere mutate dalla letteratura sulla materia) visto le caratteristiche e la specificità di una organizzazione come la CGIL. Dovremmo proporci di costruire i linguaggi comuni, e spero vivamente che questa sia la volta buona. L'altro aspetto, che è già stato segnalato da diversi interventi, riguarda l'esigenza di avere una strategia formativa che sia collegata ai bisogni organizzativi e alle caratteristiche del contesto attuale. Altrimenti è evidente che noi diventiamo autoreferenziali, perché non possiamo fare diversamente. In molti casi accade che è il formatore che definisce i bisogni dell'organizzazione e dei partecipanti e, su questi, costruisce poi i progetti formativi. In realtà molto spesso questi bisogni sono presunti e non verificati anche se poi i progetti predisposti, in generale, vengono approvati dall'organizzazione. Non mi è mai capitato di avere osservazioni significative su un progetto formativo che ho presentato. Solo in presenza di una strategia formativa condivisa si possono avere orientamenti e riferimenti sui quali verificare anche la nostra capacità di essere coerenti. Un altro aspetto che intendo porre alla vostra attenzione riguarda un tema che attiene all'esigenza, nella formazione Cgil, di fare sistema. Spesso utilizziamo questo termine anche a sproposito, dimenticandoci un aspetto decisivo: fare sistema è molto complicato. Già nelle organizzazioni aziendali è difficile, nella nostra è più complicato ancora perché c'è un forte livello di autonomia. Fare sistema in CGIL richiede sicuramente uno sforzo maggiore. Per fare sistema è necessario che ognuno rinunci a un pezzo della propria autonomia. Questo avviene se colui che rinuncia vede dei vantaggi a restare dentro il sistema. Quindi stare nel sistema deve essere per tutti vantaggioso così la rinuncia ad un pezzo della propria indipendenza viene compensato; altrimenti si dichiara che si "fa sistema" ma in realtà nei comportamenti si sta fuori del sistema. Fare sistema non può essere imposto, questo vale anche nelle organizzazioni aziendali che hanno una gerarchia e a maggior ragione nella CGIL dove difficilmente la scelta può essere adottata per decreto. Il piano formativo deve essere coerente con l'idea di "fare sistema". Non solo quindi, deve essere condiviso, ma anche attraente, solo in questo modo riesce a trovare le gambe per camminare. Riprendo altri due elementi della relazione. Il primo: nell'elenco di coloro che vogliamo coinvolgere con il piano formativo che proponeva Giancarlo venivano elencati: i segretari confederali, i dipendenti, i delegati. Evidenzio che su tutte le figure organizzative abbiamo il problema legato alla indeterminatezza del ruolo. Nella nostra organizzazione come in altre simili, gli standard di comportamento sono generali e minimi e il ruolo dei singoli attori organizzativi è caratterizzato da un forte grado di



autodeterminazione. Ognuno, una volta rispettati i requisiti minimi “statutari”, deciderà come comportarsi concretamente di fronte alla situazione che deve affrontare. È proprio l'impossibilità di prescrivere degli standard di comportamento che permette una interpretazione individuale del proprio ruolo, consentendo in molti casi una tempestività e flessibilità di intervento difficilmente realizzabile in altro modo, e che risulta decisiva per l'efficacia dell'azione dell'organizzazione. A questo si aggiunge la mancata esplicitazione delle aspettative organizzative. Molto spesso si assume un incarico dentro alla nostra organizzazione senza che le aspettative organizzative siano chiaramente esplicitate. Quando si assume un incarico a qualsiasi livello, dai delegati ai funzionari ai segretari non viene chiarito quali sono le aspettative dell'organizzazione anche con una semplice frase: “guarda, noi ci aspettiamo che tu faccia queste cose”. Evidenzio questo aspetto perché a mio avviso l'esplicitazione delle aspettative potrebbe aiutare la formazione a fare progettazione. Secondo aspetto che voglio affrontare sono le dimensioni quantitative. Sui delegati RSU c'è sicuramente un problema quantitativo. Nella relazione si affermava che non c'è previsione esatta del numero ma grosso modo stiamo parlando di 150.000 persone. In un'organizzazione che si pone l'obiettivo di formare un numero così grande persone c'è sicuramente un problema di tempi, di risorse economiche, della capacità e del numero persone che svolgono il ruolo di formatori. Anche se ci limitassimo a fare formazione solo a quelli che per la prima volta entrano in ruolo nel ruolo di delegato RSU, rimangono dimensioni che sono molto ampie. Ho sentito nei diversi interventi delle ipotesi che credo vada la pena di sperimentare come il Fad, che però ha il limite di agire solo sulle conoscenze. A questo proposito voglio segnalare un'esperienza che abbiamo sviluppato in Emilia Romagna come Filctem e Cgil regionale. In questa esperienza abbiamo coinvolto i funzionari della Filctem regionale in una attività di tutoraggio e di affiancamento intenzionale e programmata nei confronti dei delegati che saranno eletti con il nuovo testo unico sulla rappresentanza. Nel percorso si prevede anche di formare questi funzionari a trasferire una parte delle loro conoscenze ed esperienze acquisite ai delegati RSU. Uno dei limiti che abbiamo nella nostra organizzazione (legato alla difficoltà di standardizzare i comportamenti e codificarli in modo formale) è quello che vanno via le compagne e i compagni e si perde tutta l'esperienza che questi hanno maturato lavorando in Cgil. Se noi non cominciamo a costruire modelli formativi che prevedano anche modalità strutturate di trasferimento dell'esperienza, perdiamo molta parte dell'apprendimento organizzativo che rimane a livello di singoli e non riusciamo a socializzarlo.

## **Natalino Giacomini**

Segreteria Cgil Friuli Venezia Giulia con delega alla formazione

Io non ruberò molto tempo, pertanto non mi prenderò tutti gli 8 minuti. Ho aderito alla richiesta di intervenire, in quanto mi ha stimolato la discussione che ho ascoltato. Attualmente collaboro con la segreteria della Flc di Udine e Regionale e della Cgil Friuli Venezia Giulia. Per completare il mio percorso sindacale va precisato che pur essendo in Flc (negli ultimi 6 anni), provengo dalla categoria dei Metalmeccanici, poi si è sviluppato nel corso di molti anni un percorso che mi ha portato a realizzare molte esperienze in diverse categorie passando per il Confederale .... però questo è un "altra storia" che rischia di annoiarvi. In ogni caso la possibilità di fare diverse esperienze è, sotto l'aspetto formativo, un elemento positivo, e quella della FLC assume, per me che vengo dai metalmeccanici un'esperienza straordinaria che farebbe bene a molti, nel senso che lì ci si misura con aspetti e percorsi sindacali sia nella tutela che nella salvaguardia generale del diritto all'istruzione diversi che nel privato, anche un po' più complicati. Dicevo, mi ha stimolato il dibattito perché se noi riusciamo a mettere insieme le diverse e molteplici esperienze formative fatte nei territori, come mi pare di aver capito dalla relazione introduttiva, con l'obiettivo di trasportarle anche in quelli dove se ne è fatta di meno oppure non se ne è fatta proprio, penso che non solo sia una cosa utile per l'insieme dell'organizzazione ma sia indispensabile. In altre parole riattivare una Formazione per i nostri quadri, per i funzionari, per i segretari diventi sempre più una necessità ineludibile. Lo dico non per avere una formazione derivata dalla categoria che oggi seguo e nemmeno per aver partecipato, ne recentemente e nemmeno ne passato a percorsi formativi attivati dalla Cgil. Nell'ascolto di oggi ho potuto apprezzare le diverse, importanti illustrazioni dei progetti e dei percorsi di formazione che si fa in giro per le regioni. Queste esperienze vanno divulgate, devono rappresentare l'avvio generalizzato per l'insieme dell'Organizzazione. Sottolineo tale necessità non per aver maturato un'esperienza da "formatore" ne tanto meno uno che proviene da questo settore ma perché sente l'esigenza all'interno dell'organizzazione nel recuperare non tanto e non solo le competenze ma i valori della CGIL, l'identità e il senso di appartenenza, che in un contesto come l'attuale, rappresenta una parte rilevante nella funzione di rappresentanza in qualsiasi sede o in qualsiasi funzione debba essere rappresentata.

D'altro canto il mio percorso sindacale nella Cgil proviene da quella generazione per cui la formazione dei giovani quadri veniva realizzata sul campo, in altre parole: se non sei capace di nuotare, l'unico modo era quello di ... portarti al fiume, venivi buttato in acqua, e siccome non

toccavi, o impari a nuotare o l'alternativa era di annegare. L'unica esperienza di formazione è stata quella del delegato alla sicurezza sociale. Ho fatto quel percorso in quanto nell'azienda dove lavoravo era necessario questa presenza, un ruolo che qualificava il rapporto con i lavoratori, sottolineava il passaggio da una logica di indennità per il disagio ambientale e la prevenzione. Oggi posso dire che se ne vede il risultato, parlo di me, riuscire ad intercettare percorsi di formazione ti fa recuperare una dimensione e una competenza nel compito di "sindacalista" sicuramente diversa, e purtroppo i risultati oggi si cominciano a vedere.

E' anche questo un motivo per cui ho condiviso molto l'impostazione emersa nella Conferenza di Organizzazione della Cgil e quanto si è detto qui oggi. Risulta importante riuscire a realizzare il passaggio dalla "formazione diretta" alla formazione di sistema, con la precisazione che ha fatto il compagno che mi ha preceduto: siamo in un deserto, prima eravamo in un terreno in cui la formazione c'era, oggi non c'è più e bisogna riannaffiare il terreno per riuscire a realizzare questa necessità.

Dobbiamo, altresì, essere consapevoli che nel momento in cui attiviamo questo processo, ci sia da parte della nostra organizzazione, quindi compagni/e, gruppo dirigente, quadri e militanti, una predisposizione, una cultura o la formazione è vissuta come qualcosa che viene "sempre dopo". Il compito che ci aspetta è sì la continuità, la progettazione - fare sistema - ma è anche quello di uscire da stereotipi o dai luoghi comuni che circoscrivono la "formazione". Oltre alle competenze che le categorie realizzano e garantiscono alle RSU va strutturato un processo di tenuta, vanno recuperati l'identità e l'appartenenza, una modalità di rappresentanza nella nostra funzione. Tutto questo non è una cosa che si recupera automaticamente se non riusciamo a recuperare il gap tra, la mia generazione, ad esempio e quelle generazioni che verranno e che prenderanno in mano la Cgil. O diventa elemento strategico e prioritario, oppure non si recupera quella dimensione che ci ha accompagnato negli anni passati per affrontare i contesti che ci attendono. Per cui Formazione trasversale: mettere in sinergia delegati di settori diversi, esperienze contrattuali e di tutela diverse (come pubblico e privato oppure servizi).

Quindi questo tipo di percorso a me pare sia una necessità, noi ci siamo, il Friuli Venezia Giulia c'è, metteremo tutto quello che sarà necessario per poter realizzare questo ambizioso ma necessario processo, chiediamo ovviamente la disponibilità da parte della Cgil Nazionale e delle categorie nazionali di contribuire al fatto che lo si possa realizzare.

In Friuli Venezia Giulia abbiamo attivato il "Progetto Giovani", non so se c'entra con la formazione o i temi odierni, ma secondo me sì. Un'azione che si pone l'obiettivo di riuscire a parlare ai futuri

lavoratori o lavoratrici, studenti universitari o delle superiori. Si tratta di recuperare le loro necessità, di dare loro opportunità e spazi nei quali loro siano protagonisti e riescano a catturare l'attenzione dei coetanei: abbiamo recuperato la collaborazione dello scrittore Pino Roveredo che ha già realizzato moltissime esperienze in giro per le scuole di tutt'Italia con confronti, dialoghi e azioni di formazione, intercettando le attenzioni degli studenti. E' un progetto che richiede, anche lì, risorse, ma pensiamo che sia anche questo un modo per mettere anche noi una goccia d'acqua all'interno del sistema della società per cui un domani i giovani possono guardare all'interno del sindacato e soprattutto all'interno della Cgil non come entità esterna ma come qualcosa che appartiene loro.

In definitiva, ritengo che sia indispensabile garantire una formazione all'insieme dell'organizzazione, ciò vada fatto in modo continuo e strutturato, con l'obbiettivo di predisporre quella "conoscenza" nella storia della Cgil, ma anche per trasferire competenze e modalità nell'esercitarle. Ora ci resta solo il compito di realizzarlo!!!

## **Patrizio Francesconi**

Responsabile Formazione Cgil Marche

Sono Francesconi Patrizio, responsabile della formazione della Cgil Marche, non sono un formatore. Insieme alla formazione mi occupo di altro, in particolare di welfare socio-sanitario ed assistenziale. In questi pochi minuti vi voglio raccontare un po' di quello che accade nelle Marche sul versante formativo e fornirvi degli spunti. Ieri già altri colleghi hanno illustrato la nostra esperienza di e.learning, di formazione a distanza e, come detto da loro, e lo ribadisco ovviamente, se i compagni e le compagne di altri territori fossero interessati a conoscere meglio la nostra esperienza, siamo a disposizione, così come ho già approfittato di questa riunione per chiedere appuntamenti a compagne e compagni di altre regioni la cui esperienza formativa ho trovato utile ed interessante, da conoscerla meglio, per "copiarla". Quindi la prima cosa molto positiva che voglio annotare è proprio questa: dopo tanti anni di silenzio sull'argomento formazione, mi fa molto piacere ascoltare, se pur con i problemi che abbiamo ascoltato, che c'è una vivacità e una voglia di fare interessante e ci sono proponimenti di recupero dell'attività formativa, là dove meno si è fatto, e questo credo non dipenda solo dal fatto che siamo qui per conoscerci, ma lo leggo come un rinnovato impegno politico, coerente con le indicazioni della Conferenza di Organizzazione. Dunque, propongo subito una iniziativa, pur non sapendo i tempi necessari per formare il coordinamento nazionale dei responsabili della formazione, se saranno lunghi o brevi, una iniziativa sulle indicazioni che ci provengono dalla Conferenza di Organizzazione in merito alla formazione sindacale dei delegati a partire dai temi della contrattazione inclusiva, territoriale e sociale, propongo che, su questo, a breve, torniamo a vederci, per prendere orientamenti precisi, omogenei, da tradurre in moduli formativi e con modalità formative di tipo misto, che poi ogni territorio andrà ad organizzare con le proprie peculiarità.

Nelle Marche ormai da parecchi anni, almeno dieci, abbiamo fatto due scelte: la prima è stata quella di costruire ed approvare annualmente il piano formativo, la seconda che il piano formativo regionale è finanziato attraverso l'1% dei bilanci di tutte le categorie. Quindi noi disponiamo, di una cifra abbastanza importante per una regione piccola come la nostra, [piccola le Marche, piccola l'Umbria, ma quando con la Toscana diventeremo Italia di mezzo...]. Sono circa 100.000 euro e tra le indicazioni date con il piano formativo stabiliamo un tempo entro il quale, le Camere del Lavoro, le categorie regionali e territoriali devono presentare i progetti formativi all'interno delle linee che siamo andati a condividere. La cosa che mi piace sottolineare e che dall'altra parte è fonte di

preoccupazione, è che arrivano tanti progetti che per realizzarli tutti ci vorrebbero almeno due volte e mezzo le risorse che abbiamo a disposizione. Noi con quelle risorse riusciamo a mettere in formazione tutti gli anni mediamente 800 compagne/i; non sono pochi 800 discenti naturalmente, però pensate solo che noi con il nostro tessuto produttivo diffusissimo e parcellizzato, con un manifatturiero che sappiamo essere quello che è, contiamo nelle Marche 2700 delegati tra settori privati e pubblici. 800 persone, di cui il 70% sono delegati - il resto attivisti del SPI e funzionari, sono tanti ma un numero abbastanza distante se volessimo porci l'obiettivo di raggiungerli tutti. Quindi anche per questo stiamo affrontando ragionamenti che riguardano metodologie didattiche integrative quali la formazione a distanza. Vado verso la chiusura per dire altre due cose. La prima: questo piano formativo vi ho detto che è costruito attraverso una partecipazione positiva e attiva delle categorie e delle Camere del Lavoro. C'è una partecipazione congiunta di elaborazione delle linee di fondo e lo voglio sottolineare, che fa da indicatore di un comportamento da socializzare e condividere. La seconda, a proposito dello 0.30 del fondo Fon.Coop per la formazione continua, occorre che le categorie nazionali, ovvero le strutture regionali confederali, debbano mettere in circolazione le rispettive informazioni quando intendono presentare progetti formativi che prevedono la partecipazione delle categorie territoriali e quindi del cofinanziamento, altrimenti potrebbe accadere, come mi è successo in questi giorni, che ho dovuto rivedere un progetto dedicato all'utilizzo delle tecnologie informatiche per meglio comunicare il lavoro sindacale che facciamo, perché alcune categorie nazionali stanno utilizzando le stesse risorse su un progetto importante ma di tutt'altro contenuto, perché le risorse che sono utilizzabili o sono spese da una parte o dall'altra. E' accettabile che non circolino queste informazioni senza poi essere costretti a depennare quelle strutture che rientravano in entrambi i progetti? Certo che non è accettabile anche se ognuno è titolare delle proprie risorse: quando se ne progetta l'utilizzo, la circolazione delle informazioni deve essere garantita. Infine un'ultima proposta, prendendo a riferimento l'intervento della compagna Patrizia Venturini della CGIL Umbria che denunciava come siano carenti le parole confederali nelle attività formative di categoria, dove si può notare viceversa un'autosufficienza nel declinarle. E' vero anche a me è capitato di constatare la stessa cosa. Dunque si tratta dell'utilità, a livello centrale, nazionale, di lavorare insieme, confederazioni, territori e categorie a ri-condividerle (le parole confederali) per dare messaggi univoci e positivi a tutta la nostra gente. Mi pare che ne abbiamo bisogno.

**Bruno Talarico**

Responsabile Formazione sindacale cgil Calabria

(testo non rivisto)

Salve, io cercherò di mantenermi nei tempi che mi sono stati assegnati anche perché ho la fortuna di intervenire tra gli ultimi e avrò molto poco da dire perché da ieri ad oggi sicuramente quello che doveva essere detto è stato detto, quindi anche sul piano politico come non condividere gran parte delle discussioni che sono emerse e che quindi hanno tracciato, grosso modo, il percorso che noi da oggi come Cgil intendiamo avviare. Ovviamente io mi trovo d'accordo con tutto quello che è stato detto, su alcune valutazioni, anche politiche non si può non essere d'accordo. Spero che poi a conclusione di questo seminario di oggi noi sapremo tirar fuori la sintesi per costruire questo percorso formativo così come ci chiede la Cgil. In Calabria la formazione non se n'è fatta tanta, però non siamo rimasti dietro nel senso che comunque ci siamo mossi, forse in maniera un po' disarticolata, però le nostre esigenze formative abbiamo tentato di soddisfarle o comunque di dare delle risposte. Vedo Simona e vedo Maria Grazia e ci è stato chiesto di partecipare ad un progetto sul dialogo sociale e quindi sulla formazione di quadri e dirigenti, ma quella era più che altro un'iniziativa prettamente unitaria e noi, come Calabria, abbiamo subito dato l'immediata disponibilità con la Fondazione Di Vittorio. Poi nel 2013 con l'associazione Bruno Trentin abbiamo creato un master per quanto riguarda un corso di alta formazione per i dirigenti sindacali della Calabria per cui anche lì abbiamo tentato di dare una risposta, così come ad un certo punto abbiamo sentito l'esigenza di approfondire per alcuni dirigenti sindacali lo studio della lingua inglese per cui ci siamo attrezzati per creare un corso monotematico sulla lingua inglese. Però devo dire che in maniera particolare al di là di questo come Calabria poi ci siamo preoccupati di proiettare il dirigente sindacale nell'ottica europea e su questo, raccogliendo anche le indicazioni che ho avuto piacevolmente modo di vedere ieri, noi con dei viaggi studio abbiamo avviato un percorso di conoscenza delle altre esperienze, per esempio noi abbiamo dialogato con i compagni e con alcuni sindacalisti della General Workers Union e quindi abbiamo avuto la possibilità di interagire con i compagni che stanno a Malta, abbiamo avuto la possibilità di visitare e di avere un approccio con le istituzioni europee, quindi abbiamo avuto nel Luglio del 2012 la possibilità di andare alla Ces, di andare alla Commissione Europea, di visitare il Comitato delle Regioni e quindi anche lì in una proiezione prettamente regionale. Abbiamo avuto la possibilità di interagire con la Dgb, a Berlino e anche con la Commissione Obreras, il sindacato della Catalogna, insomma noi

abbiamo cercato di proiettare il futuro del dirigente sindacale in un'ottica europea. Ovviamente ci siamo affidati laddove era presente anche il patronato, l'Inca, che è stato un ottimo punto anche per capire l'ottica degli italiani all'estero o di quelli che poi rientrano e hanno la necessità di entrare a far parte delle nostre strutture una volta che rientrano in Italia. L'ultimo in ordine di tempo è stato Londra dove lì l'esperienza è stata ancora più bella perché abbiamo avuto la possibilità di ragionare, di interagire con esponenti del Tuc, il Trade Union Congress. Esperienze che ci hanno dato la possibilità di proiettarci, di sprovvincializzarci ed entrare in un'ottica del sindacalista in un'ottica europea. E' ovvio, per quanto mi riguarda, che io raccolgo molti punti di riflessione dalle due giornate di oggi, sono contentissimo perché sulla formazione si deve investire tanto e devo dire che anche la Calabria si sta attrezzando da questo punto di vista con il nostro Segretario Generale Regionale che da questo punto di vista non ci ha fatto mancare nessun tipo di sostegno e nessun tipo di partecipazione nel senso che anche lui ha intravisto. Poi noi abbiamo selezionato parecchi giovani, nel senso che abbiamo tentato di puntare nei nostri 7 comprensori su quelli che sono i dirigenti sindacali di prospettiva, con qualche mal di pancia però abbiamo tentato di segnare il passo. Io torno in Calabria molto soddisfatto da queste due giornate, spero solo che riusciamo a creare sintesi molto più di quella che si è fatta fino ad ora e noi come Calabria ci siamo, se verremo coinvolti o se ci saranno delle iniziative, noi sicuramente non faremo mancare la nostra presenza. Io mi attivo subito con il Segretario Generale per cercare di vedere che sintesi trarre da tutti i materiali che ho potuto raccogliere e anche per cominciare a ragionare anche noi sul piano formativo. E' ovvio che il nostro piano formativo non è quello della Calabria, ma sarà quello della Cgil e insieme alla Cgil noi costruiremo quello che deve essere il nostro impegno. Ovviamente chiacchieravo prima con la compagna che segue la formazione per quanto riguarda la Filcams Calabria, e noi cominceremo subito a sondare quelli che saranno i bisogni formativi. Spero che le categorie e i 7 comprensori risponderanno perché, dalla discussione che è emersa stamattina, mi è parso di capire che la Calabria non è poi tanto diversa dal resto del territorio, nel senso che poi scattano dei meccanismi della gelosia per cui siamo un po' passionali. Grazie.



## **Antonio Del Rosso**

Formatore Fisac e Cgil Roma Lazio

Buongiorno a tutte e a tutti, io mi chiamo Antonio Del Rosso e sono un formatore della Fisac Nazionale, sto nell'ufficio di formazione della Fisac Nazionale e sono un formatore piuttosto anziano visto che sono in formazione dal '90, sono un formatore anche della Cgil di Roma e del Lazio. Non vi parlerò dell'esperienza fatta sia per la Fisac, perché ne ha parlato ieri Alfonso Botta, vi accennerò soltanto quello che ha fatto la Cgil di Roma e del Lazio impegnata in un progetto grosso come Progetto Droid, finanziato da Fon.Coop che ha messo in formazione una gran parte del gruppo sindacale della Cgil di Roma e del Lazio, parlo a livelli alti, non parlerò di questo, ma parlerò invece di un aspetto che è stato piuttosto in ombra in questi due giorni, eppure è un aspetto a cui la Conferenza di Organizzazione ha fatto riferimento e che è l'aspetto che riguarda la valutazione della formazione. C'era il mio vecchio professore dell'università, un certo Vertecchi, probabilmente qualcuno lo conosce, che diceva che non c'è qualità senza valutazione. Perché dico questo? Perché probabilmente il massimo della valutazione che si è potuto fare rispetto al discorso della valutazione in tutti gli anni in cui ho fatto formazione per la confederazione, per le categorie, eccetera, è il questionario di gradimento. Il questionario di gradimento non è una valutazione, per quanto importante, perché chiaramente la valutazione ha un'influenza importante sull'apprendimento cioè se le persone stanno bene riescono anche ad apprendere meglio, però non è tanto questo, l'aspetto della valutazione è un aspetto molto tecnico, c'è una materia che si insegna all'università che si chiama docimologia che è la scienza che studia appunto la valutazione. Ora perché faccio questo intervento? Perché se la Cgil dice che bisogna far sì che la formazione sia certificata, ora se non c'è la valutazione non c'è la certificazione, non ci si può assolutamente accreditare come enti certificatori se non si è in grado di capire come funziona la valutazione. La valutazione non è il questionario di gradimento. Tra l'altro la valutazione, riuscire a fare un discorso su questo, e noi in Fisac abbiamo cominciato a farlo utilizzando i fondi del Fondo Banche e Assicurazioni perché, ho dimenticato di dire che sono un formatore senior di Fba, il Fondo Banche e Assicurazioni, ebbene noi abbiamo cominciato a fare un discorso come formatori della Fisac sulla valutazione perché la valutazione ha tanti aspetti positivi. Uno di natura metodologica perché praticamente pur essendo apparentemente alla fine del processo invece è praticamente ciò che guida il processo stesso nel senso che se io non so cosa voglio raggiungere, come faccio a definire gli obiettivi dell'intervento formativo non posso costruire tutto il resto, cioè non posso costruire

l'analisi dei bisogni, non posso utilizzare metodologie, non posso costruire percorsi, cioè solo se io so dove voglio arrivare posso sapere che tipo di mezzi prendere, con quante persone e con quali caratteristiche. Quindi la valutazione ha questo aspetto influente anche dal punto di vista della metodologia. Devo dire che nella mia categoria, ma non penso che fosse diverso anche in altre categorie, tutte le volte che si parlava di valutazione c'erano delle crisi di allergia alla pelle, nel senso che diventava un problema parlarne e la risposta più meditata, più articolata era: siccome noi siamo dei volontari, perché dovremmo essere valutati? Ora probabilmente ci si dimentica che ci sono anche dei soldi dietro la formazione e il termine stesso di investimento in formazione significa che noi, nel momento in cui utilizziamo questo termine, attendiamo anche dei risultati, se no altrimenti non parliamo di investimenti, parliamo di altro. Se dobbiamo definire i risultati si tratta di capire come si fa a valutare questi risultati e allora qui entra il discorso sulla scelta che noi abbiamo fatto come formatori di capire appunto cosa fosse la docimologia. Senza ovviamente parlarne qui, si tratta molto semplicemente di riuscire a definire in maniera molto circoscritta i risultati che si vogliono raggiungere, di utilizzare dei criteri trasparenti e condivisi di quelli che devono essere i risultati che si vogliono raggiungere e questo permette di avere anche delle ricadute in termini anche organizzativi, nel senso che se si dice che la formazione ha una funzione di tipo organizzativo, per far sì che non sia semplicemente uno slogan bisogna fare in modo che questo aspetto sia un aspetto che abbia anche una ricaduta. Un'ultima cosa rispetto a questo e poi concludo: visto che si sceglie di passare dalla struttura a rete alla struttura a sistema, e sono due cose completamente diverse e lo si fa, secondo me, in termini di necessità perché la struttura a rete è una struttura di tipo orizzontale che lascia più autonomia alle parti. Bisogna capire fino a che punto si può scegliere secondo il proprio tipo di organizzazione se si può fare una cosa piuttosto che un'altra ma comunque sia se c'è questa scelta e si vuole passare ad una scelta di tipo sistemico che è decisamente meno democratica della struttura a rete, si tratta semplicemente di riuscire a rendere efficienti le risorse, oltre che efficaci e allora se si vuole fare questo non si può prescindere dal fare, dall'imparare tutti quanti noi, come formatori, come organizzazione, a comprendere meglio a valutare quello che noi facciamo in formazione. Grazie.

## **Federica Trevisanello**

Formazione CGIL Monza Brianza

Quello che intendo fare è presentare il progetto di formazione sindacale che abbiamo messo a punto in Camera del Lavoro Monza e Brianza. Il progetto è nato ed è stato avviato alla fine del 2014 e ha avuto l'*imprimatur* in occasione della Conferenza di Organizzazione tenutasi il 25 giugno 2015. Intendo presentare questo progetto non tanto dal punto di vista dei contenuti (vi farò poi vedere una mappa concettuale che lo rappresenta), quanto soprattutto dal punto di vista dei presupposti e dell'approccio che abbiamo utilizzato per definirlo.

Il punto di partenza è stata la considerazione che oggi, rispetto a qualche decennio fa, il nostro iscritto, il nostro delegato, il nostro quadro sindacale, sono profondamente diversi, come è stato detto e rilevato più volte anche in questa sede. Oggi l'identità del lavoratore - e l'identità del sindacalista - non è più qualcosa di ascrivibile, di automatico: non è più data da una condizione materiale che rende simili agli altri e che fa sentire portatori di un comune destino; è qualche cosa che in qualche misura va costruita. È vero anche che, essendo cambiato il contesto, sono cambiati i modi e le forme in cui si esercita la rappresentanza. Detto questo, ci siamo detti che la formazione va fatta, anzi ancora di più va fatta, perché se non ci si forma, ci si fa formare: ci si fa formare da altri. È quello che avviene attraverso l'autoformazione, attraverso le altre agenzie educative. Tra le agenzie educative di oggi, io ci metto anche i media, ci metto tutto il sistema dell'informazione, ci metto tutte quelle forme che descrivono e rappresentano, oggi anche in maniera abbastanza critica, il sindacato e la Cgil. Oggi c'è ancora più bisogno di una formazione "pensata", di una formazione pensata in una prospettiva di progettazione anche del cambiamento, quindi con l'esigenza di avere un luogo specifico, un momento specifico, un dispositivo pensato e progettato per trasformare gli apprendimenti individuali (che avvengono comunque, a prescindere dalla formazione che si fa in aula), in qualcosa che possa essere risorsa a disposizione del gruppo e a disposizione dell'organizzazione. Quindi un luogo e un tempo dedicati e protetti, dove scoprire anche la bellezza della domanda. Non sempre siamo in grado di dare delle risposte, però accogliamo le domande, facciamo emergere le domande, facciamo emergere anche i cosiddetti "errori", intesi come delle opportunità ulteriori per apprendere.

Abbiamo pensato al contesto formativo come a un luogo dove si possa anche imparare a fare cose nuove con quello che si ha, dove pensare criticamente, dove sviluppare un pensiero critico; quindi una formazione che non mira ad instillare cose, ma che mira soprattutto a fare emergere la

capacità di pensare criticamente, riconoscendo che la condizione attuale, il contesto storico - se volete - nel quale ci troviamo, non è l'unica possibilità: è quella che si è affermata attraverso lo scarto di tante altre possibilità, che però possono contribuire ad immaginare un futuro diverso.

Questo progetto, dunque, è un progetto esistenziale e organizzativo che deve alimentare nella persona il senso critico, la capacità di immedesimarsi negli altri, la capacità di ascoltare - che è uno dei bisogni oggi sempre più pressanti - di comprendere e di rappresentare. Quindi una formazione come costante ricerca ed elaborazione che tenga insieme l'individuo e l'organizzazione, l'individuo e il gruppo, sapendo che oggi l'individuo è quello che tenderebbe altrimenti a prevalere. Una formazione che sia co-costruzione, interazione, co-appartenenza e promozione e sviluppo della competenza di apprendere ad apprendere. In un mondo che si muove a dei tempi e con dei ritmi più veloci di quelle che potrebbero essere le nostre capacità di adattarsi, ciò che bisogna sviluppare è proprio la capacità di imparare ad imparare, quindi la capacità di adottare altri punti di vista, di interpretare e di modificare il contesto e di fare i conti anche con quelle che sono le proprie visioni del mondo.

Si tratta di un progetto aperto e la metafora che ho trovato più efficace per rappresentarlo è quella di un arcipelago. Vi farò vedere subito la mappa concettuale dei percorsi. Ho immaginato un arcipelago che è quello simbolico e culturale dato dalla Cgil, con la sua storia, la sua identità i suoi valori, nel quale ci sono tante isole. Alcune di queste sono note; per queste disponiamo già di una mappa di navigazione e conosciamo la strada per raggiungerle. Altre sono ancora da scoprire: per queste dobbiamo trovare la rotta e magari, di tanto in tanto, dobbiamo lasciarci trasportare un po' dalla corrente. Tutte queste isole devono essere collegate attraverso un insieme di competenze. Ho pensato che questa possa essere la rappresentazione di un contesto fluido - "liquido", come dice Bauman - quale è quello attuale. Appunto l'arcipelago, l'acqua e le isole possono rappresentare questo percorso. Presupposto implicito in questa metafora è anche che attraverso la formazione si possano apprendere dei principi di strategia per affrontare i rischi, l'inatteso, l'incerto, e per modificarne l'evoluzione. Obiettivo comune a tutti quelli che si metteranno in viaggio: essere in grado di svolgere al meglio il mestiere di rappresentare e contrattare nei luoghi di lavoro e sul territorio e farsi portavoce dei bisogni emergenti.

I contenuti, come si può vedere, sono suddivisi per aree tematiche, poiché vi sono diverse rotte, ma c'è comunque l'idea di un percorso fondamentale e di percorsi avanzati di formazione, oltre alla formazione che mi piace chiamare "prêt-à-porter": quei corsi o quei momenti formativi già pronti, che possono essere fruiti senza bisogno di essere progettati di volta in volta.

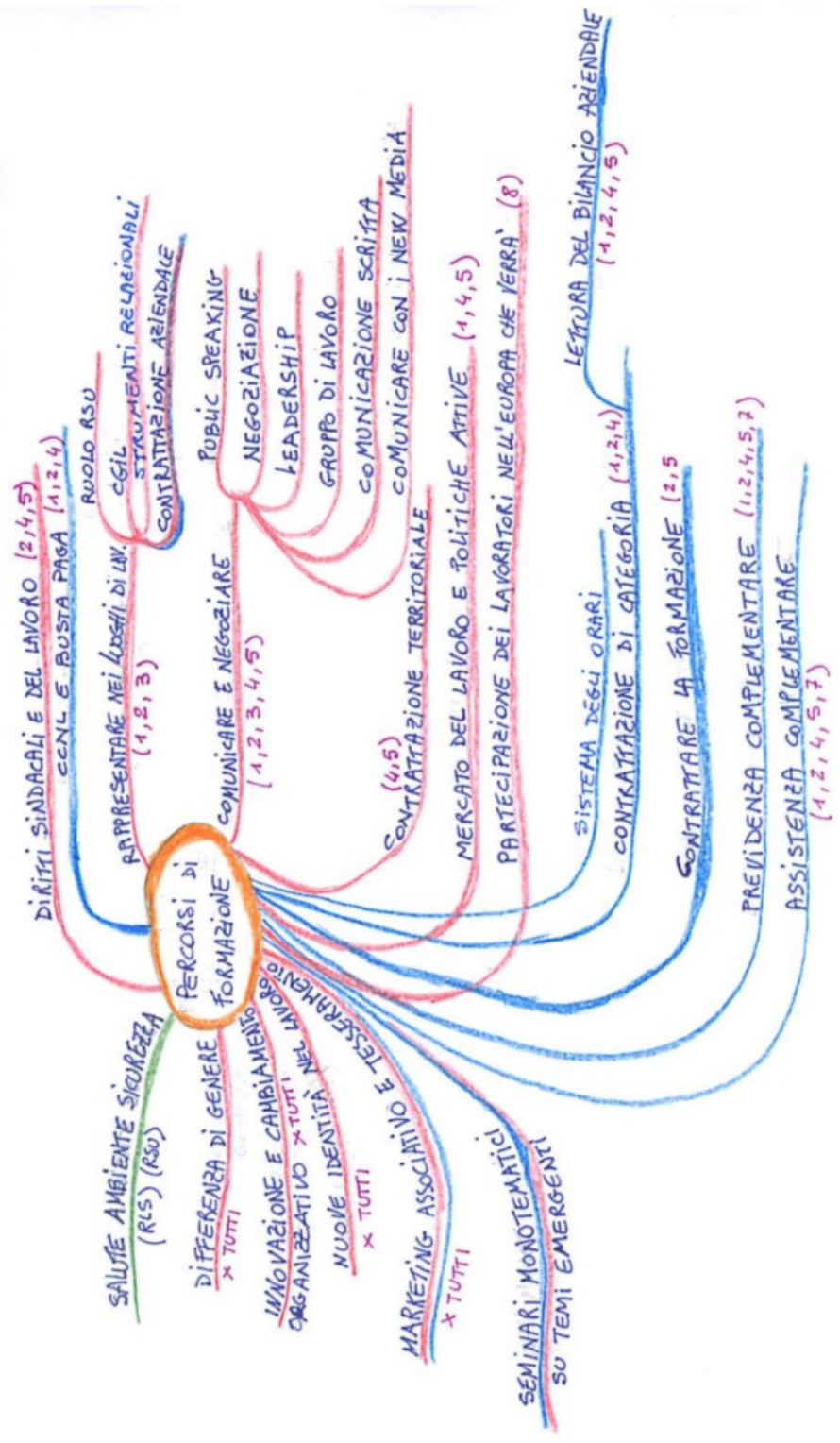
La progettazione di norma è invece co-progettazione, poiché questo è un progetto aperto: esistono dei “format”, ma poi è insieme ai committenti, insieme alle Segreterie, che si definiscono di volta in volta i contenuti specifici e l’articolazione delle giornate. Un’esperienza molto positiva che sto facendo è quella della co-docenza: spesso in aula con me ci sono anche i segretari che su alcuni contenuti svolgono la docenza, che quindi da un lato acquisiscono anche capacità di tipo formativo, dall’altro hanno modo di conoscere i loro delegati in maniera diversa, ascoltandoli e confrontandosi con loro in un luogo “protetto”. Peraltro, la co-docenza con i sindacalisti si rivela molto utile anche per individuare e mettere a fuoco ulteriori bisogni formativi.

Per concludere, voglio sottolineare un’esperienza in corso che mi sta molto a cuore e che finalmente siamo riusciti ad avviare. Stiamo portando avanti un percorso rivolto alle donne che coinvolge circa 25 persone, iscritte, delegate e funzionarie, che abbiamo intitolato “Differenze di genere al lavoro”. Ci siamo prese, come diceva Virginia Woolf, *una stanza tutta per noi*. Siamo partite da alcuni elementi cognitivi, di conoscenza del percorso storico delle donne (dai diritti formali, alla ricerca della parità sostanziale, al concetto di differenza e via dicendo), per indagare poi le tematiche e le questioni di genere, ed avviarci infine a una fase più operativa. Attualmente ci troviamo nella fase progettuale, di indagine dei bisogni, della loro natura e della possibile trasformazione di questi in proposta: di partecipazione, di contrattazione, di cambiamento, di formazione, nei luoghi di lavoro, sul territorio e nell’organizzazione. Grazie.

Utenza:

1. COMITATI ISCRITTI / RESP. AZ. CGIL
2. DELEGATI RSU
3. OPERATORI DEI SERVIZI
4. COMPONENTI DI DIRETTIVO
5. FUNZIONARI
6. SEGRETARI
7. COMPONENTI ASSEMBLEE DEI FONDI
8. COMPONENTI DEI CAE

- CONFEDERALE
- CATEGORIA
- CONF./CAT.



**Franco Galeotti**

Responsabile Formazione Delegati e RSU Filctem Nazionale

Buongiorno a tutti, sono Franco Galeotti responsabile della formazione per quanto riguarda i delegati e le RSU della Filctem CGIL Nazionale. Vorrei esordire dicendo che noi tutti, qui presenti e non solo, abbiamo una grossa responsabilità! Gli interventi che si sono articolati da ieri sino a stamattina hanno delineato un quadro piuttosto complesso e piuttosto completo per quanto riguarda la formazione all'interno della nostra organizzazione, però ad un certo punto noi dobbiamo anche renderci consapevoli che abbiamo una grossa responsabilità non soltanto nei confronti dei lavoratori, ma anche verso un sistema paese più complesso. La Cgil è rimasta l'unica ed ultima organizzazione di donne e di uomini che ancora fa formazione, non esistono più le scuole di partito che seppur indottrinando i propri militanti, trasferivano una coscienza di sinistra o di aree differenti alle nuove generazioni. Queste cose non esistono più, l'unica organizzazione, l'ultima organizzazione che lo fa è la Cgil. Noi abbiamo anche la responsabilità di tramandare una coscienza alle nuove generazioni. In questo e su questo non voglio sovrapporre un'attività politica a quella della formazione però è anche attraverso la formazione che noi riusciamo ad intercettare la parte più giovane della nostra organizzazione. In Filctem adottiamo un sistema formativo a rete, abbiamo dei formatori che si articolano su tutto il territorio nazionale e riusciamo in questo modo ad intercettare anche le esigenze formative dei territori più piccoli, quelli che hanno meno possibilità sia in termini di risorse economiche che di risorse umane, in termini anche di formatori sul territorio. E' un sistema che porta avanti il proprio piano formativo, le proprie proposte formative con un sistema a matrice come diceva anche ieri Mario che mi ha preceduto, sebbene ogni formatore articoli poi, in funzione delle esigenze del committente, il materiale di lavoro. Abbiamo 4 responsabili di area formativa, uno per quanto riguarda la formazione finanziata, uno per quanto riguarda la formazione sul proselitismo, dopo di me interverrà Laura che è la responsabile per quanto riguarda la formazione dei gruppi dirigenti ed io, che vorrei spendere due parole per quanto riguarda la formazione dei delegati e delle RSU poichè noi abbiamo nei confronti dei delegati la responsabilità più grossa. E' lì che dobbiamo investire maggiormente le nostre risorse, perché sono i delegati nelle aziende che mantengono vive le nostre attività e mantengono il contatto coi lavoratori, questo ce lo diciamo spesso quando durante gli interventi di natura politica, ma lo dobbiamo tenere ben presente anche quando andiamo a programmare e a mettere a bilancio la formazione. Sono i delegati che rappresentano maggiormente la nostra organizzazione

e quindi sono loro il collegamento, l'anello tra la Cgil e il luogo di lavoro, e non solo. Il sindacato è sempre più sotto attacco e se è vero quello che ho detto prima, sono i nostri delegati ad essere oggetto del peggior attacco sui luoghi di lavoro. Le parti datoriali si organizzano, fanno corsi di specializzazione sulla contrattazione, sulla contabilità eccetera, la stessa cosa dovremmo farla anche noi. E' vero, non si può imporre la formazione ai territori, però mi urge e mi sento di dire una cosa a chi riveste anche responsabilità politiche nella nostra organizzazione; bisogna che ad un certo punto vengano definiti all'interno dei nostri bilanci sia le voci di natura economica che di agibilità sindacale. Bisogna che venga previsto un bilancio della formazione perché non è sufficiente, per far bella figura mettere lì delle cifre che molto spesso non vengono utilizzate per attività formative, ma che rappresentano solo un elemento economico ed elastico per andare a coprire costi imprevisti piuttosto che un altri. Bisogna che venga previsto un pacchetto di agibilità sindacale dedicato alla formazione per i delegati interessati alla partecipazione alle attività formative, perché altrimenti rincorrendo soltanto le emergenze la formazione non troverà mai adeguate risorse. Vado alla conclusione del mio intervento. In questi due giorni abbiamo parlato anche di "libretto formativo", di "certificazione dell'offerta formativa", di "percorsi formativi certificati" ecc., io credo che per certificare "qualche cosa", prima abbiamo bisogno di definire cos'è questo "qualche cosa" e che per farlo dobbiamo utilizzare tutte le risorse e le esperienze che sono state presenti in questi due giorni. Abbiamo bisogno di definire un livello minimo di quali siano i parametri, lo standard e i contenuti che un corso di formazione debba avere. Dovremo arrivare a definire anche che cosa rappresenta un corso di formazione base e uno più avanzato, che struttura debba avere, quali contenuti, quale durata e poi se debba essere prevista una verifica o meno. Questi sono solo alcuni spunti di riflessione che sono certo verranno esaminati. Tra le nostre esperienze ci sono anche corsi di formazione intercategoriale, mi ricordo quelli fatti a Grosseto, corsi di formazione che videro coinvolte la Filctem, la Fiom, la Flai e la Filcams a sessioni alternate anche di collaborazioni dirette con strutture confederali come per esempio quelle delle Marche, dove una bellissima esperienza è durata due anni, dove abbiamo formato decine di delegati rimasti entusiasti e dove qualcuno di loro è perfino entrato a pieno titolo nelle strutture sindacali in regime di distacco.

Con queste considerazioni spero di aver portato un contributo a tutti noi per fare sempre di più e sempre meglio, visto che da oggi dovremo anche dare gambe a tutto questo grande progetto confederale e che ce la faremo.

Grazie.



**Laura Ferrante**

Responsabile Formazione Filctem Lombardia

Responsabile Formazione corsi avanzati per delegati e gruppi dirigenti Filctem Nazionale

Buongiorno a tutti io sono Laura Ferrante, responsabile della formazione Filctem Lombardia e da poco anche responsabile per la Filctem Nazionale per la parte dei corsi avanzati per delegati e gruppi dirigenti. Non vorrei dilungarmi troppo ma condividere con voi che intanto mi fa piacere conoscervi ed entrare per la prima volta in questo gruppo e accolgo con molto favore l'iniziativa che ha avuto la Cgil. Ho piacere di dirvi anch'io cosa penso, ma mi fermo ad una questione tecnica e non politica. Intanto io preferisco parlare di formazione che mette al centro le persone, io amo mettere in aula un gruppo e fargli seguire un percorso perché, grazie a questo, progetto in maniera personalizzata qualcosa per loro e ho la possibilità, nel tempo, di monitorare il cambiamento che provoca lo stare per un periodo lungo in aula. Quindi io amo parlare delle persone e personalizzare programmi che effettivamente servono a quelle determinate persone, cioè per andare a colmare le lacune di cui hanno bisogno. Per questo io non amo parlare di cataloghi perché il catalogo mette al centro il corso e noi non abbiamo bisogno di mettere in piazza qualcosa di bello e di fantastico che noi riusciamo a fare. Noi non dobbiamo dimenticare qual'è l'obiettivo formativo, che è quello di far crescere una classe dirigente pronta ad affrontare in qualsiasi contesto, in qualsiasi momento, in qualsiasi ruolo della nostra organizzazione, il cambiamento e il fatto che la nostra organizzazione possa reggere ed essere mantenuta più forte. Cioè bisogna che noi diamo uno sguardo al futuro su come vogliamo che la Cgil venga percepita e ci attrezziamo per farlo. Quindi i cataloghi naturalmente servono perché chiaramente sono un biglietto da visita, il nostro committente si sente rassicurato se noi offriamo dei cataloghi, e servono perché possono essere un pret-a-porter, come qualcuno diceva, tuttavia prediligo personalizzare, progettare ad hoc. Per fare questo, pensando sempre alla parte di cui mi occupo, cioè far crescere i delegati e il gruppo dirigente, dopo che il mio collega, il compagno che mi ha preceduto gli fa i corsi di base, è progettare qualcosa di avanzato per loro e lo faccio sempre cercando delle eccellenze (è chiaro che non posso mettermi in aula io con il gruppo dirigente), cerco sempre professori universitari, mi rivolgo alle nostre fondazioni, agli archivi etc. In particolar modo mi sono trovata molto bene con la Casa della Cultura di Milano, con il Direttore Ferruccio Capelli abbiamo veramente messo in aula percorsi che ci hanno permesso di usare un linguaggio non difficile ma comprensibile per i delegati che magari, come qualcuno di voi ha descritto, non vengono da una storia di identità e di cultura sindacale

strutturata. E come lo abbiamo fatto? Non solo facendo delle lezioni frontali, seminariali, ma ci siamo inventati una via di mezzo tra un corso d'aula e una formazione seminariale dove io ho messo le mie competenze di gestione d'aula e metodologia e i professori che sono intervenuti hanno espresso le loro competenze utilizzando i metodi da noi suggeriti. Quindi abbiamo potuto toccare con mano i risultati di questi percorsi ed effettivamente i delegati hanno compreso tutto, i dirigenti hanno compreso tutto e ci sono stati oggettivamente dei risultati. Un'altra cosa che mi piace condividere con voi è il fatto che nel tempo ho pensato che usare le metodologie del training teatrale è molto efficace quando bisogna parlare di cambiamento soprattutto delle capacità della persona. Con il training teatrale, non so se qualcuno di voi ha avuto qualche esperienza, si va a scavare molto nel profondo. Io mi trovo bene con due compagnie in particolare: una è di Lecco e sono degli attori e un regista che hanno delle competenze sociali, lavorano per una cooperativa sociale e si occupano di contrastare gli stereotipi, reintegrare, insomma hanno una serie di capacità che ci hanno permesso, per esempio a Lecco, di far seguire tutto un percorso di contrasto agli stereotipi che sfavoriscono le donne nel mondo del lavoro. Come lo abbiamo fatto? Con il teatro interattivo in cui prima hanno recitato gli attori e dopo invece persone dalla platea (e c'erano tutti, funzionari, delegati, dirigenti) hanno sostituito l'attore o l'attrice che faceva il discriminato e hanno provato la discriminazione sulla loro pelle. Sono partiti dicendo: noi queste cose qui non le vogliamo fare, a cosa servono? E poi, avendolo provato sulla loro pelle, alla fine dell'iniziativa hanno detto: avevate ragione voi, adesso ho capito cosa significa essere discriminato. Un'altra compagnia che utilizzo è il ComTeatro con regista Claudio Orlandini sempre di Milano, che è uno dei registi più famosi nell'élite teatrale milanese. Grazie a lui abbiamo unito un corso di contrattazione e negoziazione e anche lì lui ha messo le sue competenze di training teatrale e io quelle di gestione d'aula. Il corso ha fatto provare ai nostri dirigenti cosa significa trasformarsi, contenere le emozioni o relazionarsi con gli oggetti e fare contrattazione controllando il proprio corpo, il paraverbale e tutto il resto. Ecco io dico che queste sono esperienze che è bene mettere in comune perché arricchiscono tutti. Io vi dico che le ho trovate molto efficienti e molto efficaci e credo che per me è una strada innovativa che è bene che anche noi nella nostra organizzazione seguiamo. Vi ringrazio e alla prossima.

## **Mauro D'Arcangelo**

Dipartimento Organizzazione Flc Nazionale

L'attività che svolgo nell'ambito della formazione della FLC CGIL può essere ricondotta a quella *"dell'animatore di formazione"* presente in altri contesti. L'essere ancorato al Dipartimento Organizzazione risulta coerente con il ruolo assunto e gli impegni assegnatemi che si sostanziano fondamentalmente: nell'analisi dei bisogni formativi attraverso una interlocuzione costante con i territori; nella progettazione delle iniziative e nell'individuazione delle risorse necessarie; nelle attività di conduzione per la costruzione di gruppi consapevoli e responsabili; nella raccolta dei dati necessari ad una valutazione dell'intervento formativo attraverso indicatori specifici e progetti "di rientro". Questo impegno viene svolto, chiaramente, su mandato della Segreteria ed in collaborazione con il gruppo di formatori. Passando ad una breve disamina dell'attività di formazione della FLC CGIL, essa si dipana seguendo diversi assi che sinteticamente possiamo indicare come: Formazione sul versante professionale, Formazione delle Rsu e Formazione del gruppo dirigente. Sulla Formazione diretta all'attività professionale mi sembra che il quadro fatto dal compagno Sergio Sorella, che mi ha preceduto, sia stato quanto mai esaustivo. Per molti lavoratori della dei nostri comparti (docenti, ricercatori) c'è l'obbligo formativo, c'è la necessità di acquisire, nell'arco della propria vita lavorativa, crediti formativi da Enti riconosciuti dal MIUR. L'inteso legame e la proficua collaborazione tra FLC CGIL e Proteo Fare Sapere nella progettazione ed esecuzione dei corsi produce una tangibile ricaduta sia sull'aspetto professionale che contrattuale stante lo stretto binomio tra professionalità e salario.

Per quanto attiene la formazione delle Rsu l'investimento in atto risulta essere notevole. A seguito delle elezioni nei comparti della conoscenza noi oggi abbiamo circa 11.000 RSU, molte delle quali di nuova elezione. Le Rsu sono di fatto gli snodi ove l'agire sindacale ed il riconoscimento di una giusta rappresentanza trovano casa. Gli obiettivi formativi da raggiungere sono legati ad un rafforzamento del ruolo della Rsu attraverso il miglioramento delle competenze, della capacità di comunicazione, di contrattazione di ascolto per un miglioramento del rapporto fiduciario con i lavoratori. L'approvazione della L.107/2015 sulla scuola, per le ripercussioni che questa ha sul comparto, ha reso impellente attivare un percorso formativo per le Rsu che vedrà mobilitato, nei prossimi mesi, tutto il Centro Nazionale FLC CGIL, i Segretari regionali, provinciali per dare una adeguata risposta politico sindacale ai cambiamenti in atto.

La Formazione del gruppo dirigente in questi ultimi anni ha visto interventi specifici legati alla

delibera del Comitato Direttivo Nazionale FLC CGIL sulla riorganizzazione nata all'indomani del taglio dei distacchi nel pubblico impiego ma già protesa ai temi poi declinati nella Conferenza di organizzazione. Con il progetto di formazione *"il domani che inizia"*, diretto ai Segretari regionali e provinciali, si è dato il via ad un intenso lavoro di elaborazione a livello territoriale che ha portato, attraverso specifiche delibere dei direttivi, ad un diverso assetto strutturale della FLC CGIL. Gli incontri effettuati sono stati 12 ed hanno visto impegnati circa 250 compagni delle diverse realtà territoriali. Sempre nell'ambito della Formazione diretta al gruppo dirigente negli ultimi tre anni sono stati approntati due corsi per neo-dirigenti FLC CGIL diretti a compagne e compagni che mostrando disponibilità ad un impegno maggiore nel sindacato sono stati formati e preparati ad assumere nuove responsabilità all'interno della categoria. Negli anni passati questi corsi erano destinati a coloro che usufruivano di distacco e/o di aspettativa, oggi con una riduzione delle agibilità sindacali sono diretti più in generale a coloro che fattivamente e costantemente si impegnano nel sindacato. Spesso sono compagni e compagne in produzione che non hanno un vissuto sindacale importante, la base valoriale risulta spesso disomogenea così come le motivazioni che li spingono ad un impegno nella FLC CGIL. Grande attenzione viene dunque posta, specialmente nei primi moduli formativi, all'identità, ai valori espressi e riconosciuti, al senso ed al consenso dell'agire sindacale, alla rappresentanza. Molti dei compagni formati, attraverso questi specifici corsi, oggi, hanno ruoli di responsabilità (segretari o componenti di segreteria) all'interno della categoria a sottolineare come un investimento in formazione risulti fondamentale, in assenza di adeguati periodi di affiancamento, per un rinnovamento dei gruppi dirigenti.

La FLC CGIL ha dal 2006 come obbligo statutario quello di compilare il Bilancio Sociale. La rendicontazione sociale è stata scelta quale ulteriore possibilità per un rafforzamento del rapporto fiduciario con i lavoratori ed una modalità di valutazione del nostro agire politico sindacale. Lo strumento utilizzato ha richiesto un forte investimento in formazione per dare ordine metodologico alla raccolta dei dati necessari. Il percorso effettuato ha visto momenti di condivisione e di formazione con il coinvolgimento delle segreterie territoriali negli anni 2008, 2009, 2010 e 2014 nonché dei compagni e delle compagne del Centro Nazionale. L'obiettivo formativo inizialmente era quello di far conoscere il metodo, prendere confidenza con lo strumento di rendicontazione, condividere una diversa idea dell'organizzazione tenendo ben presente le finalità. La pratica della rendicontazione, dopo otto anni, sta portando ad una diversa cultura organizzativa. Con il bilancio sociale abbiamo avuto la possibilità di rendicontare coerentemente sulla base di quelle che erano le finalità, gli obiettivi, le risorse, i risultati ottenuti. E' stato possibile

rendere partecipi i nostri iscritti, raccontare e sottoporre a valutazione le nostre azioni, rispondere ad un'esigenza di trasparenza . Di fatto siamo stati riconoscibili, così come è stato riconoscibile il senso delle nostre azioni politico sindacali, questo ha concorso ad un rinnovato patto fiduciario con i lavoratori dando ulteriore valore all'iscrizione alla FLC CGIL. Ecco su questo noi abbiamo svolto, e continuiamo a svolgere, attività di formazione con i territori perché il Bilancio Sociale della FLC CGIL è in continua evoluzione . Oggi è disponibile in versione on-line ed ha assunto le caratteristiche di strumento interattivo, consultabile ed aggiornabile direttamente dalle strutture, strumento innovativo per una diversa cultura dell'organizzazione capace di cogliere gli aspetti di un mondo del lavoro in profonda trasformazione.

## **Giancarlo Pelucchi**

Responsabile Formazione sindacale Cgil Nazionale

Con l'ultimo intervento abbiamo svolto tra ieri e oggi 46 interventi di cui 16 compagne. E' successo qualcosa di diverso da quello che ci eravamo immaginati quando avevamo progettato le due giornate, abbiamo sconvolto il programma, ma lo avevamo dichiarato fin dall'inizio: essendoci tante richieste di intervento avevamo immaginato una gestione non autoritaria del programma; tutto quello che avete detto è stato registrato e ve lo restituirò per costruire una traccia che rimanga.

Quello che viene fuori è che intanto ci sono molte più risorse di quelle che anche noi, che abbiamo progettato queste due giornate, immaginavamo: siamo rimasti colpiti, come molti di voi hanno dichiarato mentre intervenivano, dalla varietà e ricchezza delle risorse, dalle differenti iniziative delle attività formative.

Per questo abbiamo dichiarato subito che il censimento non finisce oggi... è già cominciato, formalmente lo iniziamo oggi ma ci prendiamo un paio di mesi per farlo: serve!

Solo 3 chiarimenti.

Primo: abbiamo velocità diverse e anche esperienze molto diverse tra territori, categorie, servizi... a noi non interessa cercare la media: è evidente che ci sono delle punte molto strutturate, molto avanzate che speriamo avanzino ancora di più. Qualcuna si è già definita sistema, sta comunque ragionando come sistema. A noi – insisto - non interessa un allineamento: non abbiamo uno standard da proporre. E' chiaro però, insistiamo sul concetto, per questo vi abbiamo messo nella cartelletta la relazione di Pontacolone che faceva il mio mestiere nel '67, per dire che la realtà da allora a oggi è cambiata, ma troppo poco. Ci sono realtà dove bisogna fare un po' di formazione in più: non che non se ne sia mai fatta, però bisogna farla in modo più strutturato.

E questa è la seconda cosa che volevo dire: la formazione per formatori. Io ho provato a dirlo, evidentemente l'ho detto male e riprovo: non per giustificarmi ma per darvi la sensazione che non ce la siamo dimenticata... quando ho parlato di risorse ho citato non solo quelle economiche ma anche le persone perché è evidente che, ad esempio, quando diciamo che vogliamo provare a fare formazione dove l'abbiamo fatta un po' di meno, ci siamo interrogati, (e credo di averlo anche fatto questo esempio) se ha più senso fare un corso e trasportarlo là o creare in quei territori una infrastruttura formativa, anche attraverso la formazione dei formatori. Le risorse del bilancio

nazionale, in una logica di cofinanziamento e di condivisione, dovranno servire anche a questo. Seconda osservazione/citazione è quella che ho fatto sulle risorse e il bilancio: siccome l'avete ripreso in tanti, insisto. E' chiaro che dentro le risorse ci sono non solo i soldi ma anche le persone e quindi la rete della formazione e dei formatori. Molte cose sono state fatte in passato e nella ricognizione che io ho fatto, soprattutto nella realtà del Sud, il racconto era: abbiamo avuto una fase, ad es. i ventimila o alcuni progetti straordinari, anche locali, dove c'è stato un forte investimento in formazione dei formatori, e di quelle persone alcune si sono perse, alcune sono diventate peraltro dei dirigenti della Cgil in quei territori e quindi diciamo che quell'investimento ha dato un buon frutto. Se non altro ci sono delle persone sensibili, non ostili, che possono aiutare a ricostruire un'infrastruttura.

L'ultima questione che voglio toccare è relativa ad alcune domande, quando provavo con quella provocazione a dire: passiamo dalla rete al sistema, era più sulle risorse e le modalità tra di noi che sul modello di partecipazione democratica perché io credo che sia improponibile, cioè mi sputereste in un occhio come avrebbe fatto Totò, se vi proponessi un sistema centralizzato come se fossimo un'impresa o una struttura verticale. La dichiarazione programmatica era il copia e incolla; mentre ero qui mi avete raccontato che molti, e alcuni l'hanno detto anche negli interventi, hanno copiato dagli interventi e cercheranno di incollarsi... promuoviamo gemellaggi e reciproche conoscenze, in una fase di sperimentazione e di rilancio che passa anche dalla relazione diretta tra le varie esperienze.

Sulla questione dei corsi da programmare nel 2016 non c'è una priorità temporale o di senso, l'ho già detto, ma siccome è tornato anche in alcuni interventi successivi lo ripeto: nell'elenco che vi ho proposto dei nostri corsi non c'è un ordine di priorità, non è più importante il corso per i segretari, meno importante quello per i dirigenti, più importante di quello dei delegati... noi abbiamo messo lì i numeri per dire che le dimensioni sono molto impegnative e quello che abbiamo dichiarato alla Conferenza di Organizzazione, cioè la regola per cui a tutti e ovunque andrà garantito il diritto/dovere alla formazione, è una regola impegnativa: un conto è dirlo, un conto è farlo. Ho messo lì i numeri non per dire che noi ci occupiamo di quello più piccolo (i 230 Segretari e Organizzativi delle Camere del Lavoro), ma per ricordarci che qualunque dimensione, rispetto a quello che abbiamo dichiarato alla Conferenza di Organizzazione, ci impegna a fare più fatica, a metterci più soldi, più tempo, più persone in senso di reti, infrastrutture e formazione di formatori. Ultima cosa: nel 2016 noi vi chiameremo non più di due volte, non credo che abbiamo interesse ad

inflazionare incontri come questo... perché costano, soprattutto in questa fase di scarse risorse nei territori, e il rischio è che la ricchezza e l'articolazione di queste due giornate rischieremmo di perderle. Quindi noi vi proponiamo di non vederci spessissimo in una sede centrale, che poi può essere Roma o magari anche un'altra, articolando le riunioni sul territorio, però vi chiediamo e insistiamo, di usare la comunicazione, di dire quello che facciamo. Per favore rileggetevi il pieghevole sui tre siti che dobbiamo animare, tutte le cose che avete detto noi vorremmo tradurle in un'attività di comunicazione nei confronti dell'organizzazione perché quello che molti di voi hanno raccontato, la solitudine, l'eccessiva autonomia, che è un'arma a doppio taglio, per superarle bisogna cominciare a cambiare il nostro modo di fare. Cioè non fare dichiarazioni roboanti sul fatto che i gruppi dirigenti sono scarsamente sensibili, che poi non è sempre vero, ma anche noi magari fare qualche fatica in più a comunicare e a valorizzare quello che realizziamo concretamente. Io credo che vi chiameremo solo due volte e io verrei volentieri l'anno prossimo due volte da ognuno di voi, sia chi ha un coordinamento (se mi invitate vengo volentieri ad ascoltarvi) sia chi ha esperienze in corso e ha voglia di farmi toccare con mano cosa realmente fate, io lo farei volentieri.



## **Monica Ceremigna**

Area Politiche Europee e Internazionali Cgil Nazionale

Salve a tutti, io sono Monica Ceremigna e lavoro alla Cgil Nazionale nell'area politiche europee e internazionali e sono qui per introdurvi al collegamento che avremo con Bruxelles, per aprire una finestra sull'Europa, perché qui ho sentito parlare di progetti di formazione finanziati dalla Commissione Europea e quindi volevo condividere con voi un percorso che abbiamo ripreso da poco e che speriamo di potenziare nel futuro insieme all'Etui. Che cos'è l'Etui? E' l'Istituto Europeo di Ricerca e Formazione della Ces, è un istituto che ha più di 25 anni di storia e di esperienza e che, accanto a una notevole attività di ricerca, svolge anche un'interessante attività di formazione su tutte le materie che attengono il mondo del lavoro. Ora, come probabilmente molti di voi già sanno, l'Etui prepara un catalogo annuale nel quale vengono proposti corsi ideati dal suo comitato pedagogico, così come corsi effettuati su richiesta delle organizzazioni sindacali.

L'Etui è finanziato dalla Commissione Europea, per cui dispone di fondi, quindi vi invito, se avete idee e proposte, di farcele pervenire. Per esempio, proprio quest'anno la Cgil ha ideato un corso sulla legalità che è stato accolto molto positivamente ed è stato inserito nel catalogo del prossimo anno. Vi invito a consultare il loro sito per avere un'idea dell'offerta e immaginare tematiche diverse, cose che potrebbero essere utili sia per voi, per quanto riguarda la formazione dei delegati nei vostri territori e nelle vostre categorie, sia per quanto riguarda la riaffermazione della dimensione europea del sindacato nella quale la Cgil è molto impegnata.

Insieme all'area delle politiche organizzative, abbiamo pensato di inserire nel notiziario della Cgil "Il Taccuino" con cadenza mensile, e qualora ce ne fosse necessità anche con una frequenza maggiore, l'elenco dei corsi che vengono organizzati dall'Etui. Troverete infatti il titolo del corso, le date in cui si svolge, le lingue in cui viene somministrato, sviluppato e la data di scadenza per l'iscrizione. Le iscrizioni vengono inviate dalla Cgil Nazionale, dalla mia area in particolare, poiché abbiamo pensato di razionalizzare il rapporto che ci lega all'Etui, quindi è qui che le iscrizioni vengono raccolte ed inviate all'Etui, con la successiva raccolta dei commenti dei partecipanti. Stiamo inoltre lavorando per diventare uno dei partner strategici dell'Etui.

Nella conferenza annuale che si è svolta a Berlino in Ottobre, l'Etui ha presentato la sua strategia, che è strettamente legata alle risoluzioni del recentissimo congresso della Ces. Si è tuttavia rilevata la necessità di articolare l'attività formativa con l'ausilio di alcuni nodi strategici, perché l'organico dell'Etui non è sufficiente a coprire le esigenze formative di tutti e 28 i paesi dell'Unione Europea e

delle relative organizzazioni sindacali membre della Ces. E' necessario dunque avviare una collaborazione sempre più sistematica con le organizzazioni sindacali. Questo cosa significa? Che Cgil potrebbe diventare partner strategico dell'Etui, iscrivendo un numero maggiore di partecipanti ai corsi, ma anche inviando i propri formatori a fare le docenze nei diversi corsi in tutta Europa. Invito quindi chi fosse interessato a pensare di intraprendere il percorso per diventare formatore europeo dell'Etui. Questo corso dura circa un anno, prevede due moduli formativi di una settimana ciascuno e un'attività di tutoraggio costante, con il rilascio finale di una certificazione da parte dell'Università di Lille, per cui chi ha una certa padronanza dell'inglese o del francese potrebbe trovare interessante questo percorso. Potrebbe essere un altro modo per portare l'Europa in Italia e io vi invito a visitare frequentemente il sito dell'Etui per controllare le opportunità che vengono offerte. C'è una piccola partecipazione finanziaria, questo per onore di cronaca devo dirlo, per partecipare a questi corsi, che è di sessanta euro al giorno, tutte le spese di viaggio, di soggiorno e di permanenza sono però coperte dall'Etui, quindi a fronte di un impegno economico abbastanza contenuto si hanno delle opzioni molto interessanti. (Pelucchi: " Scusa Monica, una volta diventati euro formatori e partecipando alle attività formative europee c'è anche un ritorno economico. Cioè l'Etui investe sulle docenze cifre e sostegno che può ritornare utile alla struttura di appartenenza, cioè è un investimento, corretto?) Si, assolutamente, è chiaro che la docenza viene retribuita. Avevamo pensato di fare un video dell'intervento di Ulisses Garrido, che è il Direttore del Dipartimento di Formazione dell'Etui, con il quale ci stiamo per collegare. Purtroppo non è stato possibile farlo e adesso lui sarà in collegamento su Skype, mentre io cercherò di tradurre in consecutiva, non è il mio mestiere, ma ci proviamo!

## **Ulisses Garrido (in collegamento Skype, traduzione di Monica Ceremigna)**

Direttore Dipartimento Formazione ETUI

Sono molto grato del fatto che vi siate adoperati, che abbiate fatto di tutto per farmi essere qui insieme a voi e mi scuso di non poterci essere fisicamente. Non è molto confortevole essere qui davanti ad una telecamera e al proprio posto di lavoro. Mi è stato chiesto di parlare per 10 minuti più o meno e di presentare l'Etui.

L'Etui è diviso tra ricerca e formazione. Dispone ovviamente di altri servizi, come la comunicazione, comunque le attività principali sono la ricerca e la formazione.

Per portare avanti l'attività di formazione ci avvaliamo di tutto quello che viene effettuato dal nostro settore ricerca, che produce moltissime analisi e informazioni. La nostra missione, l'obbligo, è riassunto proprio in questo acronimo "SRS" che è il sostegno, il rafforzamento e lo stimolo rispetto ai sindacati, all'attività sindacale. Durante la nostra quotidiana attività sindacale tutti noi siamo molto pressati dalle scadenze, dall'agenda, eccetera, per cui forse il compito principale dell'Etui è proprio quello di stimolare i sindacalisti a partecipare. La partecipazione è diventata fulcro dell'attività dell'Etui, perché? Perché nella Ces questo concetto è molto radicato, si esige la partecipazione dei sindacati e dei lavoratori in tutte le attività e diventa sempre più attuale l'interscambio tra i sindacati membri e la Ces attraverso le attività dell'Etui. Questo spiega il fatto che, per esempio, a la Cgil abbia proposto una o due attività da sviluppare all'Etui e che queste vengano svolte in collaborazione con altre organizzazioni membre (mostra l'elenco delle attività che vengono svolte nel prossimo anno sottolineando quella che verrà fatta insieme a Cgil e ad altre organizzazioni europee).

Tra le attività chiave della formazione c'è l'attività di formazione di formatori, i cosiddetti euro-formatori. La Cgil dispone di alcuni euro formatori, alcuni già formati, altri in corso d'opera, e vi invito a investire in questa attività.

Molto importante è anche la formazione che viene effettuata per i membri dei Cae, è un'attività piuttosto rilevante per l'Etui, nella quale vale la pena investire quando si parla di dimensione europea.

C'è poi il corso per i giovani, che è probabilmente il corso più importante di tutta l'attività Etui, perché è l'investimento vero per il futuro, perché tutti noi ad un certo punto smetteremo di lavorare e quindi questo è l'investimento vero che si fa per le nuove generazioni, per i futuri leader europei. Abbiamo anche il corso per project management, che si articola su 3 livelli, per

poter essere in grado di essere più attivi e incisivi nell'attività di progettazione europea, perché spesso e volentieri assistiamo a una dispersione di questi fondi a favore di altre organizzazioni e noi sindacati dovremmo essere più in grado di gestire questa situazione e di gestirla al meglio.

C'è ancora la parte dedicata ai corsi di lingua e purtroppo, al momento, l'unica lingua che viene richiesta è l'inglese, non ci sono molti iscritti per quanto riguarda altre lingue.

Però ci sono ancora due concetti che vorrei chiarire: uno riguarda la dimensione europea, perché ciascuna nazione, ognuno di noi è convinto di avere le sue particolarità, le sue specificità e le sue esigenze, ma tutti noi lavoriamo per un modello europeo unico, che può avere caratteristiche comuni condivisibili con gli altri paesi. La sfida più grande che ci si pone al momento è quella di ricollegare i lavoratori e i cittadini al disegno, al progetto europeo. Faccio un esempio. Sono stato al comitato esecutivo della Ces ieri e oggi, al quale era stato invitato Juncker il quale, invece, ha mandato una comunicazione in cui ha detto: mi dispiace, non posso venire, chiamate qualcun altro. Questa è la situazione, è vero che il modello europeo non è molto appetibile, ma noi abbiamo l'urgenza e la necessità di ricollegare i nostri lavoratori e i cittadini al modello europeo.

L'ultima considerazione che vorrei fare è di lavorare uniti, di cooperare perché l'interesse è sicuramente quello di portare avanti la nostra attività, però da soli non si arriva da nessuna parte. Lavoriamo insieme, lavoriamo uniti, apprezzo moltissimo il lavoro che la Cgil sta facendo nel riportare la formazione al centro della sua strategia e vi auguro il meglio per la riuscita di questo progetto.

## **Conclusioni di Nino Baseotto, Segretario confederale Cgil**

Penso che questa riunione sia stata una riunione importante perché è una delle riunioni attraverso le quali stiamo applicando le decisioni della Conferenza di Organizzazione e noi siamo profondamente convinti che l'efficacia e la credibilità della Conferenza di Organizzazione non si è giocata semplicemente nel percorso delle assemblee territoriali e poi il 17 e il 18 qui a Roma, ma l'efficacia e la credibilità della Conferenza si gioca soprattutto sulla tempestività e sulla puntualità con cui l'insieme dell'organizzazione saprà applicare le decisioni che abbiamo preso insieme; perché è evidente che dalla Conferenza si è sviluppato un mix complicato ed un po' contraddittorio tra grandi attese e domande di cambiamento che, spesso, si intersecano e a volte si sovrappongono con ritardi, pigrizie e anche con resistenze al cambiamento stesso. Noi siamo convinti di una cosa: che sicuramente la Conferenza di Organizzazione ha aperto uno squarcio di luce su un cono d'ombra che da troppo tempo esisteva all'interno della Cgil, della nostra organizzazione, che era appunto quello della formazione sindacale. La scelta fatta - non a caso - di mettere la formazione sindacale tra i 4 capitoli fondanti del documento della Conferenza è stata una scelta che voleva avere e vuole avere un obiettivo: quello di dare un segnale che per l'organizzazione la formazione sindacale torna ad essere, o deve tornare ad essere, una priorità; deve diventare una scelta permanente e strutturale non solo per la Segreteria Nazionale, ma anche per l'insieme delle strutture e deve diventare una necessità avvertita dall'insieme dell'organizzazione. Noi abbiamo di questi tempi una grande domanda e un gran bisogno di costruire un'identità della nostra organizzazione, forse non abbiamo mai avuto un bisogno così grande di costruire questa identità perché è la prima volta che dobbiamo affrontare il tema della costruzione dell'identità nella lunga stagione della crisi, per alcuni versi del dissolvimento della politica e delle categorie della politica. Noi, lo abbiamo detto nella preparazione, lo abbiamo detto nella Conferenza: se ragioniamo nella prospettiva dei prossimi anni e non solo sull'oggi (ma anche oggi esiste questo problema) noi abbiamo di fronte anni in cui arriveranno in Cgil e governeranno la Cgil generazioni di quadri che non sono cresciute e non cresceranno attraverso il percorso di militanza politica che ha caratterizzato tante e tanti di noi. Questo è un problema di cultura, di linguaggi, è un problema che riguarda un'organizzazione necessariamente più esposta ai condizionamenti mediatici, provate a pensare che cosa hanno voluto dire i vent'anni, che ormai abbiamo più o meno alle spalle, di berlusconismo: rispetto alla crescita della cultura dell'individualismo o della cultura del farsi da sé... cioè che bisogna essere orgogliosi se ci si

afferma, anche a a costo di schiacciare gli altri: ma se ci afferma come individualità, come persona. Oppure il diffondersi e il prendere piede di tanti luoghi comuni... qualcuno faceva riferimento a certe categorie leghiste, ma non ci sono solo quelle, ci sono anche altri luoghi comuni di cui siamo anche vittime come organizzazione: siamo tutti uguali, sono tutti uguali, non ci sono differenze tra politica e sindacato, non ci sono differenze siete tutti uguali, tutti da rottamare e quant'altro. Ora è evidente che questa è una difficoltà che noi abbiamo ma è anche altrettanto evidente che questa è una difficoltà da cui noi possiamo trarre una straordinaria opportunità: perché questa difficoltà determina l'occasione, probabilmente inedita nella storia della Cgil, di permeare l'insieme dell'organizzazione di un'identità fortemente connotata da un punto di vista sindacale. E un'identità fortemente collocata da un punto di vista sindacale è un ancoraggio saldo, forte, per preservare e per valorizzare l'autonomia della Cgil. Io penso a 4 temi che credo possono essere anche dei fili conduttori nella nostra discussione su come costruire il piano della formazione, su come modellare la nostra attività nei prossimi mesi perché sono temi, iniziative che la Cgil ha preso o sta prendendo che hanno un fortissimo contenuto di identità sindacale, nostra e in alcuni casi anche di identità sindacale che ha degli annessi e connessi unitari che non fa mai male. Penso al Piano del Lavoro che abbiamo dimenticato troppo in fretta, penso al portato di riflessioni, di proposte che quel piano del lavoro aveva e ha. Penso al tema della rappresentanza - il testo unico e non solo - qui si con le acquisizioni unitarie con Cisl e Uil. Penso al tema, a cui abbiamo dato tanto spazio e daremo tanto spazio nella nostra iniziativa, della contrattazione: l'inclusività della contrattazione, la contrattazione in azienda, la contrattazione nel territorio, la contrattazione sociale e così via. Annoto semplicemente che due settimane fa abbiamo concluso le riunioni interregionali delle Camere del Lavoro sul tema della contrattazione inclusiva e sono emerse delle realtà che il dibattito nazionale aveva in qualche modo tenuto in ombra. Una ricchezza di iniziative, tentativi, di sperimentazioni all'interno dei territori, nelle Camere del Lavoro, nelle categorie territoriali sono in corso, aventi per oggetto appunto il tema dell'inclusività della contrattazione. Infine un tema su cui tutti quanti ci dovremo misurare velocemente (con Pelucchi si è già ragionato anche di qualche forma di formazione a distanza perché non abbiamo tanto tempo) per sostenere la nostra iniziativa di presentazione e consultazione straordinaria delle iscritte e degli iscritti sulla carta dei diritti universali del lavoro o se volete chiamamolo nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori. Noi abbiamo bisogno di attrezzare l'organizzazione per fare la consultazione perché faremo la consultazione su un documento snello che indica i principi, però dietro quel documento c'è un articolato scritto da alcuni dei migliori giuristi italiani di 97 articoli: chi va a fare

le assemblee e chi va a fare la consultazione deve avere un'idea abbastanza precisa e salda di che cosa vuol dire quella proposta; perché noi facciamo una proposta di legge di rango costituzionale, avanziamo una proposta di legge che ha l'obiettivo di reinsediare in Italia un diritto del lavoro che abbia la dignità di questo nome, dopo i disastri combinati negli ultimi 20 anni a proposito del lavoro. Noi non possiamo fare una consultazione ordinaria, non solo perché non si chiama così nello statuto: non può essere ordinaria nemmeno nella sostanza. Quella proposta, non solo deve coinvolgere centinaia di migliaia di iscritte e di iscritti nostri, e possibilmente deve parlare anche alle lavoratrici, ai lavoratori ai pensionati che iscritti a noi non sono, ma deve anche essere qualcosa che lascia un segno perché subito dopo la consultazione straordinaria se, come noi ci auguriamo, la nostra proposta sarà approvata dai nostri iscritti e dalle nostre iscritte, arriverà il tempo della raccolta delle firme e il tempo della scelta probabile di sostenere questa proposta di legge di rango istituzionale con la proposizione, in forma autonoma e originale da parte della Cgil, di alcuni quesiti referendari che possano rimuovere alcuni ostacoli verso l'obiettivo della realizzazione della Carta dei diritti universali del lavoro. Noi abbiamo detto in Conferenza una cosa abbastanza semplice che poi tanto semplice non è, ma l'obiettivo deve essere semplice, deve essere fatto intendere a tutte e a tutti molto chiaramente: noi vogliamo costruire una rete della formazione per colmare le differenze che all'interno di questa organizzazione ci sono in materia di formazione sindacale. Parlando con le strutture, girando l'Italia, il tema della formazione ci mostra un quadro di grandi eccellenze, ottime esperienze e di vuoti tremendi. In alcuni casi questi vuoti sono una scelta, non bisogna nascondersi dietro un dito: in alcuni casi, in alcuni pezzi dell'organizzazione, la formazione è giudicata una cosa non necessaria, non prioritaria, una perdita di tempo. Da qualche altra parte la formazione è un miraggio che non può essere esercitato per mancanza di risorse, per mancanza di strutture, per mancanza di possibilità. E allora noi nel momento in cui diciamo che bisogna fare rete dobbiamo avere chiaro, e deve averlo chiaro il corpo dell'organizzazione, che cosa vuol dire rete. Perché rete non è, e credo che qui sia una cosa scontata, ma la dico perché serve dirla anche fuori da queste mura, la rete non è, fare rete non significa aprire una gara per chi riesce a diffondere maggiormente il proprio modello di formazione; fare rete credo che sia diffondere la cultura e la prassi dello scambio di esperienze, la valorizzazione delle buone pratiche, l'offerta tangibile e verificabile, concreta, di opportunità: la logica della condivisione. E quando si dice, e io credo che sia giusto dirlo, che noi attraverso questa attività dobbiamo affermare un livello più alto di confederalità, io mi chiedo: come si fa a determinare un più alto livello di confederalità? Credo che ci siano due strade che dobbiamo

tenere assieme: la prima - sembra una contraddizione ma non lo è - realizzare un grande equilibrio fra le esperienze confederali, quelle di categoria e quelle dei servizi a proposito di formazione, perché se noi non teniamo assieme queste tre gambe dello stesso tavolo facciamo dei guai. La confederalità della formazione non è nella primazia della formazione confederale che schiaccia o annulla le esperienze delle categorie e le esperienze dei servizi, è un'altra cosa. E l'altro tema, lo ricordava la compagna responsabile della formazione dell'Emilia Romagna, l'altro tema è quello della flessibilità perché quando tu fai un corso, qualunque corso esso sia, dove prevedi in alcune situazioni 7 giornate di formazione, poi tu devi avere la forza la capacità e l'intelligenza di portare quel corso in un territorio dove le giornate debbono necessariamente essere due o tre, perché non ci sono le agibilità, non ci sono le risorse, non ci sono le condizioni... e tra 7 e niente bisogna trovare una strada per rendere disponibile quella cosa anche a chi la vorrebbe, ma non può agirla nella sua forma più estesa e quindi una grande flessibilità che vuol dire lasciare gli innamoramenti al campo dei sentimenti e non al campo della formazione: non si può essere innamorati di quello che si fa, si può essere convinti della bontà di quello che si fa ma si deve essere sufficientemente flessibili per essere capaci di cambiare e di adeguare quello che ciascuno di noi riesce a mettere in campo alle esigenze che via, via si manifestano. Noi ci siamo interrogati e ci interroghiamo molto su quale può essere e quale deve essere un ruolo della Cgil nazionale che risulti utile. Ci siamo interrogati e ci interroghiamo naturalmente per quanto riguarda la confederazione, ma credo che questo sia un esercizio che debbano fare tutte le strutture nazionali, non solo la Cgil: anche le categorie. Noi partiamo da un mantra, da una scelta irrinunciabile: riprendere a fare nazionalmente a parlare nazionalmente del tema della formazione per noi esclude in modo tassativo qualunque forma di centralizzazione. Noi non abbiamo l'idea di riproporre antiche o nuove forme di centralizzazione, ma abbiamo l'idea di sviluppare una forte funzione di promozione e di coordinamento. Diceva Pelucchi prima nella promozione c'è ovviamente una scelta che deve essere importante per il centro confederale, dedicare tanta energia per esempio, alla formazione dei formatori, perché il carattere confederale della formazione, sia esso di categoria, dei servizi o confederale, sta proprio nel fatto di creare una comunità di formatori che abbia linguaggi, elaborazioni e condivisioni di scelte comuni. Poi credo che un compito nazionale sia quello di un'indicazione chiara, aggiornata nel tempo, delle priorità. Noi dobbiamo costruire un piano della formazione nazionale che indichi delle priorità. Guardate io sono convinto che nel momento in cui sapremo indicare delle priorità, noi sapremo fare anche un'opera necessaria che è l'orientamento dei bisogni. Noi non possiamo venire dopo questa cosa, dobbiamo promuovere l'orientamento dei



bisogni perché la formazione deve essere uno strumento che risponde alle scelte dell'organizzazione, non può essere uno strumento che fa altro, sapendo che abbiamo fatto una scelta alla Conferenza di Organizzazione che si permea anche nelle attività della formazione e la scelta è quella della centralità del territorio, della centralità delle Camere del Lavoro intese come insieme della confederazione: le categorie, i servizi, ecc. Lì è il punto principale dell'investimento, lì è il nodo strategico che noi abbiamo scelto di darci. L'altra cosa è la flessibilità e la tempestività del nostro progettare la formazione e anche la capacità di avere un occhio lungo, uno sguardo lungo. Faccio un esempio molto attuale: le sciagurate scelte che il Parlamento sta facendo a proposito di servizi, ci mettono di fronte ad esigenze anche formative, perché guardate, la scelta che noi tra l'altro condividiamo - non condividiamo i tagli, ma condividiamo la scelta - di modernizzare il sistema fiscale italiano, arrivando ad un sistema informatizzato che consenta allo Stato Italiano di recapitare a casa di ciascuno di noi la propria dichiarazione dei redditi (ci vorranno 3 anni, 4 anni, non lo so quanto ci vorrà) ci pone di fronte al fatto che i Caf che noi oggi abbiamo tra un po' di tempo non saranno più quelli che conosciamo. Perché oggi noi svolgiamo un servizio di compilazione della dichiarazione dei redditi e tra un po' di anni noi saremo chiamati a tutelare quei contribuenti che si riterranno non fotografati giustamente dall'amministrazione fiscale nella dichiarazione dei redditi. Noi avremo tante o poche persone che si rivolgeranno ai nostri Caf dicendo: mi hanno mandato questo, si sono dimenticati questo, hanno sbagliato questo, dammi una mano, tutela la mia figura e la mia funzione di contribuente dello Stato. Cambia. Allora dobbiamo pensare oggi a cosa facciamo delle decine, a volte centinaia di professionalità che abbiamo nel sistema fiscale e che dobbiamo riconvertire, intrecciando questa necessità strategica con il fatto che gli interventi sbagliati, assurdi che il governo sta facendo anche sui Patronati portano, anche lì necessariamente, a ragionare di come si modifica anche la figura dell'operatore di patronato nostro e quali intrecci ci sono con i bisogni delle persone e le attività di tutela della Cgil. Noi abbiamo votato la delibera sull'Operatore Polifunzionale, di fronte a questa prospettiva l'operatore polifunzionale non è una barzelletta è una strada che dobbiamo percorrere. Qui ci vuole la formazione, qui ci vuole un'idea che traguarda 4 - 5 anni: di cosa saremo, di che cosa vogliamo essere, di che cosa adeguiamo e come strutturiamo un piano di formazione anche su quel campo. Un'altra funzione io credo che sia quella, nazionalmente parlando, della regolazione sull'uso delle risorse. Noi possiamo fare un ragionamento su investimenti diretti nella formazione e anche investimenti indiretti; stiamo completando in questi giorni (anche qui applicando abbastanza velocemente i deliberati dalla Conferenza di Organizzazione) il bilancio aggregato della Cgil e

stanno venendo fuori delle cose interessanti; naturalmente questo lavoro sarà restituito alle strutture e ci saranno delle riflessioni perché il bilancio aggregato non ci serve come dato statistico, ci serve come dato di riflessione sulle politiche organizzative da farsi. Io vi do un dato che secondo me è interessante e riguarda anche la formazione: la Cgil, tutta insieme, dall'ultima categoria, alla prima categoria nazionale passando per il centro confederale, spende mediamente all'anno, costi del personale esclusi, per le attività di comunicazione, qualcosa come 15 milioni di euro. Lasciamo un attimo da parte il fatto che spendere tutti questi soldi e avere una comunicazione non all'altezza dell'efficacia che questi soldi richiederebbero è un problema che dobbiamo superare; però io dico una cosa, abbiamo un problema di formare i nostri quadri rispetto anche rispetto alla comunicazione? Ce lo abbiamo eccome, ma parlando di vile pecunia, i costi della formazione in comunicazione li attingiamo dal fondo nazionale della comunicazione oppure pensiamo di creare delle sinergie per cui da quei 15 milioni di euro che spendiamo per la comunicazione c'è anche una fetta che serve a supportare le attività di formazione per la comunicazione? Questi sono investimenti indiretti che dobbiamo coordinare, costruire, plasmare, a livello nazionale e poi augurarci che venga fatta la stessa cosa anche ai livelli regionali e territoriali dell'organizzazione. Così come il fondo nazionale che dovremo costruire io credo debba essere connotato da un forte segno di impegno della Cgil Nazionale, adesso noi abbiamo quasi triplicato la voce di bilancio sulla formazione e credo che non basteranno quei denari postati nel preventivo per fare quello che abbiamo in mente. Noi dobbiamo ovviamente contare su un ruolo delle strutture forti di questa organizzazione mettendo dentro nel Fondo nazionale per la formazione anche il peso degli investimenti che le strutture fanno per la formazione, noi non possiamo immaginare un concorso al fondo nazionale della formazione che non tenga conto di quanto realmente le strutture già investono in formazione, perché anche quello fa parte del Fondo nazionale della formazione: deve farne parte, deve essere evidenziato. E poi chiedere e trovare le forme per un contributo da parte anche delle altre strutture alle attività di formazione. In questo senso guai alla centralizzazione anche qui perché se noi immaginiamo di portare, dico una cosa assurda ma per farmi capire, se noi immaginassimo di portare tutti quelli che formiamo a Ca' Vecchia, noi avremmo nel prossimo bilancio aggregato, un esplosione dei costi di trasporto, di viaggi e trasferte che fa crollare e rende impossibile a molte strutture reggere questa cosa. Noi abbiamo bisogno che anche le più piccole strutture modellino il proprio bilancio, le proprie risorse anche se minime sul fatto di attrezzarsi a dare un piccolo contributo a questo percorso formativo.

Si dice molto poi che la formazione deve diventare un obbligo, un dovere. Io credo che sia un

obiettivo sacrosanto. Bisogna riflettere su come facciamo diventare cogente la formazione nel percorso di costruzione dei gruppi dirigenti. Io credo che noi abbiamo bisogno di una premessa, che questa organizzazione torni a fare seriamente politica dei quadri perché così è difficile e provare anche ad innestare, ad innervare nell'organizzazione l'idea che se io voglio fare politica dei quadri e voglio rendere cogente la formazione come elemento di questa politica dei quadri, devo avere un'idea per coniugare l'appartenenza con le competenze, il senso di appartenenza con le competenze... perché se non faccio questo - molto spesso queste cose sono divaricate, non stanno assieme - per noi è un problema. Noi abbiamo appena sentito il collegamento con Bruxelles e io dico solo questo: attenzione a non sottovalutare le cose che sono state dette perché, poi l'ha detto in termini molto prosaico Pelucchi, ci sono anche delle convenienze; però io credo che l'Etui e l'attività che si fa a livello europeo, dobbiamo immaginarlo, come un nodo della rete, cosa che oggi non è. E non solo perché abbiamo dei vantaggi, ma anche perché io credo che dobbiamo avere l'ambizione di contaminare di più l'attività del sindacato europeo sulla formazione anche con i nostri contenuti e con le nostre idee. L'ultima volta che mi è capitato, facevo un altro mestiere due anni fa, di incontrare i compagni dell'Etui, la realtà era che il ricorso ai corsi di formazione della Comunità Europea, della Ces da parte delle strutture della Cgil era un ricorso residuale. Buttiamo via da questo punto di vista l'opportunità, spendendo poco, di formare bene tanti quadri e naturalmente chi partecipa poco conta anche poco perché questa è una delle leggi del sindacato europeo, che ci piaccia o no, è così. L'ultima cosa: io credo che noi dobbiamo lavorare per intersecare di più l'attività di formazione con una maggiore attenzione, e questo non riguarda semplicemente i formatori, ovviamente, ma riguarda molto di più le responsabilità di direzione dell'organizzazione a tutti i livelli, intersecare di più l'attività della formazione con una maggiore attenzione che l'attività della Cgil deve avere con il mondo dell'università, con il mondo della ricerca e degli studi e in generale con il mondo della cultura. Anche qui noi abbiamo bisogno di contaminarci di più e abbiamo bisogno di contaminare di più. La Cgil non può essere solo il più grande sindacato italiano perché guardiamo il numero degli iscritti, la Cgil deve essere il più grande sindacato italiano anche perché deve essere in grado, in modo intelligente, di contare nel dibattito culturale, nelle discussioni accademiche e così via; sui temi di nostra competenza contare in quei mondi lì e questo lo si fa attraverso una relazione molto più stretta. Noi abbiamo fatto una scelta che è una scelta di ordine strategico ed è quella di spazzare via i vari istituti e associazioni che avevamo prima e di puntare su una struttura di carattere europeo che è la Fondazione Di Vittorio, un unico grande istituto, un'unica grande fondazione che ricomprende e deve valorizzare le

precedenti attività. La Fondazione Di Vittorio avrà una parte importante, ce l'ha già, nelle attività della formazione, ha una parte strategica in questo ruolo di collegamento ed implementazione dei nostri rapporti con quel mondo lì. Io credo che si ponga un problema che è quello di come i tanti istituti, fondazioni che ci sono in giro creano sinergie, si rapportano e fanno rete a loro volta con la Fondazione Di Vittorio; non c'è l'idea di eliminare qualcosa o qualcuno, non è questo il problema. Però il problema di fare rete, di provare a lavorare insieme, anche lì di creare delle sinergie ce lo abbiamo tutto.

Noi abbiamo un orizzonte temporale molto preciso per il nostro lavoro che è il 2018, è il Congresso. Io non so che Congresso sarà, faccio fatica a fare il Segretario confederale figuratevi se dovessi fare l'indovino, non mi ci metto nemmeno. Non so che Congresso sarà ma so una cosa che se potessimo avere e spero che ce l'avremo un minimo di logica in quello che facciamo, un'organizzazione che nel 2015 fa la sua Conferenza di Organizzazione è tenuta ad applicare le decisioni e a valutarle complessivamente alla scadenza del Congresso: qualunque congresso si faccia. Abbiamo due anni e mezzo di lavoro, io credo che si possano gettare le basi, e qui si sono gettate le basi sul piano della formazione, per fare un buon lavoro; poi naturalmente la parola passerà al Congresso per valutare e valutarci e per decidere come andiamo avanti.