

Si è svolta giovedì 19 marzo 2020 una videoconferenza del Coordinamento Formazione della CGIL con una prima riflessione che ha coinvolto 39 partecipanti e che proponiamo come base per una discussione comune.

La Formazione nell'epoca del Coronavirus

Stiamo attraversando un periodo di incertezze e trasformazione che mettono in discussione abitudini, comportamenti (singoli e dell'organizzazione) e che tuttavia rilanciano l'impostazione culturale della Cgil sulla necessità di affrontare le grandi sfide della globalizzazione e delle crisi economiche e di valore attraverso la ricerca di un nuovo modello di sviluppo: più attento ai temi della salute, dell'ambiente, dell'equilibrio tra generazioni e generi, del futuro. Di Piani di investimenti su scala nazionale, europea, globale e sulla necessità di aumentare (e non ridurre) i processi di partecipazione delle persone: degli spazi e degli istituti democratici, anche per combattere tendenze autoritarie che rischiano di non restare limitate alle culture xenofobe della destra.

I corsi in aula sono sospesi e questo ci stimola a riprogettarli e riprogrammarli, anche in una logica di espansione della Formazione a Distanza. La giusta scelta di sospendere le attività in aula e le occasioni di incontro tra più persone ha determinato il rinvio di molte attività ordinarie della Cgil e al momento non è chiaro quando torneremo in una situazione di normalità. In realtà tutti gli interventi hanno sottolineato come sia improbabile tornare alla situazione precedente ai Decreti e le disposizioni per combattere la diffusione del Coronavirus.

La normalità è cambiata.

Il primo impatto che si registra nei territori si traduce in una riduzione netta delle relazioni personali nelle attività di tutela individuale e collettiva e nel tesseramento. Ma anche il ruolo dei nostri delegati, RLS, RLST è sottoposto a sfide e pressioni mai sperimentate né immaginate prima. Il Protocollo Governo-Parti Sociali ha permesso di esplicitare una possibile gestione attiva e unitaria delle concrete dinamiche organizzative nei singoli luoghi di lavoro e ha previsto un ruolo positivo dei nostri rappresentanti, che faticano tuttavia a praticarlo in una situazione di emergenza con gli strumenti "normali". Questa è una prima pressante e nuova richiesta che emerge nei territori: una consistente domanda di formazione (per delegate/i, funzionario/i, dirigenti) che faticheremo ad esercitare con un approccio "ordinario".

Gli ammortizzatori e le nuove richieste di tutela (su cui è già emersa una specifica esigenza di formazione) sfidano le nostre capacità di intercettare e organizzare, anche ai fini del tesseramento, le migliaia di contatti umani e di incontri fisici con le persone che fino a ieri generavano una relazione, un rapporto di fiducia, e molte tessere.

Un sindacato che cambia.

Lo sforzo di garantire un filo di relazione e tutela attraverso l'apertura selettiva delle sedi e gli appuntamenti telefonici e le pratiche on line; gli esperimenti di riorganizzazione digitale delle nostre attività di tutela vengono necessariamente realizzate su basi nuove e non consolidate. Le tradizionali analisi organizzative e percorsi formativi sono da questo punto di vista da aggiornare e adeguare. Le risposte che l'organizzazione sta approntando

strada facendo in modo rapidissimo fanno emergere ipotesi e progetti di riorganizzazione e formazione già discusse ma che immaginavamo di gestire in modo “normale” con archi temporali differenti.

Un mestiere che cambia.

Sta velocemente mutando il ruolo e il mestiere di delegate/i, funzionarie/i, dirigenti in una fase che già era di cambiamento e auto-riforma: la necessità di affrontare le sfide della digitalizzazione, della Formazione (anche a Distanza), delle nuove frontiere della Comunicazione. Della contrattazione inclusiva e del tesseramento. Progetti di lavoro già avviati ma difficilmente in grado di gestire questa fase di rapida accelerazione e di stress per la nostra organizzazione in modo ordinario. Ad esempio: le pratiche di video conferenze e le difficoltà tecnologiche, di rete, di competenze stanno generando una specifica domanda di formazione e addestramento. La pratica di utilizzo positivo ma ancora limitata di Ida Diffusa sottolinea le difficoltà (per composizione anagrafica, competenze tecnologiche, abitudini) e dimostra come sia necessaria una nostra maggior consapevolezza delle potenzialità dell'utilizzo di piattaforme digitali per esperienze di condivisione e co-progettazione anche come modalità positiva di sperimentazione e innovazione organizzativa.

Adeguare velocemente il Piano Formativo.

Partiamo dalla necessità di cogliere le nuove domande (il nuovo fabbisogno) e di implementare le esperienze e pratiche di formazione on line. In questi 4 anni abbiamo investito molto e sperimentato, a macchia di leopardo, in pratiche formative adeguate all'era digitale. La nostra azione (FAD, Ufficio Progetto Lavoro 4.0) ha avuto anche un positivo impatto sulle attività internazionali che svolgiamo col sostegno dell'ETUI: Il corso sulle campagne on line dell'ETUI programmato in marzo e rinviato, era stato immaginato come una positiva esperienza di formazione anche in modalità webinar: lo riprogrammeremo con le stesse modalità appena possibile.

Il percorso formativo tra la Camera del Lavoro di Firenze e la CUT brasiliana di Recife l'avevamo già immaginato in modalità mista e in gran parte necessariamente a Distanza.

Il percorso di FAD sulla Privacy; il corso su Idea Diffusa dell'Ufficio Lavoro 4.0; il prototipo di corso sui temi giuridici per UVL e funzionari, sono tutti progetti su cui stiamo lavorando.

Alcune Categorie e Territori, strutture di servizi stanno sperimentando diverse modalità di Formazione a Distanza e mista;

Ad esempio, in Toscana hanno aderito al progetto dell'Università di Pisa di trasformare in corsi on line il loro percorso sulla storia della Cgil e hanno sperimentato in questi giorni corsi on line progettati ad hoc per RLS e RLST sulla gestione del protocollo.

La Lombardia sta riprogettando il corso sperimentale su narrazione e storytelling in modalità on line.

La Funzione Pubblica ha rilanciato sui social una campagna di formazione di base di massa attraverso pillole tematiche in ordine alfabetico.

la Fondazione Di Vittorio sta realizzando la ricerca sulle esperienze e pratiche di FAD degli altri sindacati europei. L'argomento, oggi più che mai attuale e i cui esiti saranno utili per l'elaborazione delle prospettive future della formazione sia in presenza che a distanza, è frutto di discussioni e valutazioni delle organizzazioni sindacali appartenenti all'ETUI, che ha voluto assegnare questa indagine alla Fondazione Di Vittorio per la sua serietà e competenza.

Serve - infatti - una nuova riflessione sull'utilità di queste esperienze e modalità che puntino sul tema delle modalità di apprendimento delle persone che partecipano e parteciperanno a queste esperienze. Molti formatori hanno chiesto esplicitamente di accelerare intanto il percorso di formazione-formatori specifico sui temi della progettazione e realizzazione di queste modalità: non esclusive, che non sostituiranno forme più tradizionali di formazione d'aula, ma che intanto sono quelle praticamente realizzabili in questi mesi di segregazione.

A breve organizzeremo un Gruppo di Lavoro specifico su questi temi.

La formazione è un investimento e non un costo.

Va previsto un concreto sostegno da parte di tutte le strutture ai percorsi di formazione indispensabili in questa fase di trasformazione. Il percorso avviato dal Coordinamento Formazione, il Piano Formativo, la definizione di un Ciclo della Formazione che risponda alle tante e diverse domande della nostra organizzazione.

Il (nuovo) Piano di Lavoro del 2020

Resta prioritario per tutte le strutture gestire questa fase di transizione con la certezza che dovremo armonizzare le tradizionali attività formative con le nuove modalità ed esperienze. Tutti stanno aspettando la fine delle misure restrittive e immaginano di riprogrammare i loro piani formativi adeguandoli ad agende che saranno stressate e dense.

Stiamo ragionando sulla riprogrammazione dei percorsi di **Formazione Formatori** già avviati in Toscana, Calabria, Umbria e Puglia e appena possibile partiremo con Abruzzo e Molise.

I **corsi di genere** per dirigenti maschi ("Ricominciamo da noi") e per le donne ("Un'organizzazione tutta per sé") già programmati nei vari territori, sono stati rimessi in calendario.

La formazione sulla **Contrattazione Sociale Territoriale** e quelli sull'**Accoglienza evoluta** verranno riprogrammati con i territori interessati.

Per quel che riguarda le iniziative nazionali programmate:

il seminario di Firenze del 6 maggio su **Don Milani** andrà riprogrammato.

L'iniziativa su **Tullio De Mauro** e il decennale della nostra proposta di legge popolare sull'istruzione permanente, che avevamo programmato a giugno nell'ambito delle iniziative della FIOM per Parma 2020, andrà riprogrammata (anche perché intanto Parma sta diventando 2021)

Il **Festival della Formazione**, ipotizzato per il 6 e 7 ottobre 2020, andrà adeguato alle scelte di riposizionamento del Piano Formativo. Costituiremo un Gruppo di Lavoro del Coordinamento per discutere la sua progettazione e verificare le date in cui realizzarlo.