

Formazione vs Pandemia: Prime ipotesi di lavoro

Venerdì 27 marzo 2020 si è svolta la riunione in videoconferenza del Coordinamento Formazione Nazionale sulla necessaria riorganizzazione del Piano Formativo della Cgil per gestire le necessità e urgenze dell'emergenza da coronavirus. 42 collegamenti e 18 interventi con un dibattito ricco e articolato. Anche questa riunione è stata caratterizzata da difficoltà di collegamento e gestione della videoconferenza. Parte del lavoro dovrà essere fatto necessariamente da gruppi più stretti e comunque socializzati via mail per prevedere una partecipazione larga e consapevole.

Quanto durerà l'emergenza?

L'impostazione resta quella definita nel Coordinamento del 19 marzo 2020: questa per noi è soprattutto una fase di **sperimentazione**. Questa condizione va però anche al di là delle crisi del COVID 19, i limiti di agibilità o la frammentazione dei processi produttivi possono rendere necessarie modalità operative simili per stabilire rapporti coi lavoratori e costruire **percorsi di rappresentanza e partecipazione**. Questa modalità è una pratica da saper gestire e per cui è necessario acquisire competenze e capacità, tecniche e relazionali specifiche per progettare e agire l'intervento sindacale. L'opportunità che ne nasce è sviluppare un filone di formazione su come sviluppare processi partecipativi e fare azione sindacale, basandosi sull'utilizzo di strumenti digitali per aggregare e organizzare lavoratori nei (nuovi) processi di sindacalizzazione. Queste sperimentazioni si inseriscono in un momento particolare e quindi deve tener conto di alcuni **dati di realtà**: la scarsa disponibilità di alcuni dirigenti, funzionari, delegati super impegnati (quelli che stanno lavorando in condizioni spesso stressanti e critiche), le condizioni materiali concrete di molte persone da coinvolgere (dotazioni tecnologiche, reti e connessioni, competenze nell'uso di tecnologie e rete). Quindi il primo passo è una raccolta precisa del **reale fabbisogno** da parte delle strutture che sarà il primo passo del Coordinamento con le strutture interessate. Molti hanno sottolineato come in questa fase convenga agire coerentemente con le **scelte strategiche** dell'organizzazione, nelle sue articolazioni. Restano le riflessioni generali sull'uso della formazione a distanza, del webinar, della progettazione condivisa (ad es. Idea Diffusa) che abbiamo svolto in questi anni. Alcune categorie che hanno sperimentato alcune di queste forme in questi anni ne hanno sottolineato i limiti e le ambivalenze. Emerge l'idea di sperimentazioni limitate su gruppi piccoli e la verifica dell'apprendimento (ad es. test), la necessità di un lavoro di tutoraggio e stimolo nella FAD. Lavorare per produrre video e registrazioni riutilizzabili (tipo podcast), materiali cartacei di supporto, check list, slide semplificate.

Quindi è emersa l'idea di un modello **sperimentale, incrementale, condiviso** (partendo dalle esperienze, applicazioni, relatori delle strutture che hanno già sperimentato forme simili) e, dove possibile, far seguire ai corsi dei momenti di feedback sotto forma di laboratori, anche perché molti dei temi che tratteremo saranno suscettibili di aggiornamenti e modifiche legislative in corsa. Diventa cruciale tenere traccia delle persone coinvolte per poterle aggiornare in caso di mutamenti legislativi e operativi.

Percorsi formativi differenziati

Intanto in questi mesi questa sarà l'unica formazione possibile: le aule non lo saranno per un po'. Quindi serve attrezzarci per agire 3 specifiche attività formative sperimentali da avviare in queste settimane:

- 1) Campagna di alfabetizzazione di massa sull'uso facilitato di tecnologie, applicazioni, gestione della rete e delle connessioni. Abbiamo a disposizione anche il vademecum preparato da Piron ("Annessi e Connessi") e sono in corso sperimentazioni in altri paesi che potremmo tradurre/clonare
- 2) Una formazione specifica per il Coordinamento Formazione su FAD, webinar, sul ciclo specifico: analisi del fabbisogno, priorità, progettazione, erogazione e valutazione, ponendosi dal punto di vista dell'apprendimento delle platee da coinvolgere
- 3) I Corsi sperimentali sui temi legati alla gestione dell'emergenza (Protocolli, Decreti, ruolo dei delegati, funzionari, strutture della Cgil)

La presenza di Ilaria Costantini, che sta curando l'implementazione della FAD per l'ETUI, ci permette di crescere in modo coerente con le impostazioni dell'Istituto e degli altri sindacati europei (su questo si concentra la ricerca in corso della Fondazione Di Vittorio)

Le ipotesi di corso sono sette:

- a) Nuove **integrazioni salariali**. (compresi CIG e FIS)
- b) **Indennità** autonomi, liberi professionisti, COCOCO
- c) **Licenziamenti e Disoccupazione** (NASPI e DISCOL)
- d) **Terzo Settore e Cgil** (comprese le strutture collegate)
- e) **Sostegni** (congedi, genitorialità, 104, baby sitter, quarantena/permanenza fiduciaria)
- f) **Sostegni** a figure sociali deboli e migranti
- g) **Salute e Sicurezza** (dedicato prevalentemente a RLS, RLST e RSU, RSA, Dirigenti e funzionari)

Barachetti e Sesena hanno sottolineato come i primi quattro corsi (a, b, c, d) siano legati alla effettiva disponibilità delle procedure e interpretazioni previste dalla Circolare INPS e quindi andranno calendarizzate successivamente. Intanto su questi temi è invece possibile avviare **laboratori di ascolto**, come suggerito da alcune strutture (ad es. Cgil Lazio Roma,) anche per progettare meglio i corsi

Il corso f andrebbe declinato per territori (almeno regionali) per l'evidente differenza di norme e impostazioni.

Sui **sostegni** (corso e) siamo in grado di approntare il percorso in tempi relativamente brevi. Marongiu sottolinea la necessità di semplificare molto il messaggio e accelerare i tempi: la domanda è consistente. Propone di integrare questi temi con le nuove APP di Sintel per la gestione delle pratiche e relazioni on line.

Il Corso **Salute e Sicurezza** è ad uno stadio più avanzato di stabilità legislativa (pur in presenza aspetti in via di definizione e di eventuali modifiche richieste dalla nostra organizzazione) e quindi di progettazione più avanzato: dopo le sperimentazioni in Toscana, giudicate positivamente da Calleri e dalla Fondazione Di Vittorio, siamo in una fase di rielaborazione che prevede una possibile articolazione tra relazioni/letture del Decreto e della legislazione emergenziale intervenuta da punti di vista (fonti e discipline) differenti: quello sindacale, quello del Medico del Lavoro, quello del Tecnico della Prevenzione ed uno Psico-sociale per la gestione della dinamica lavoro/casa (protezioni, pericoli di contagio, ecc.). Nella prima ipotesi immaginiamo 3 o 4 relazioni di 20' e poi domande, interventi, osservazioni. E' possibile prevedere un'articolazione per territori/categorie/settori. E' altresì possibile prevederne una versione per funzionari territoriali. Sarà molto utile in questa fase dedicare spazio e approfondimento al Protocollo del 14 marzo firmato con il Governo e le imprese ed alla sua implementazione nelle aziende e nei territori.

Sette corsi più due

h) **Smartworking** E' emersa in modo trasversale l'esigenza di un percorso specifico di formazione sulle tematiche attinenti il **Telelavoro** e dello **Smartworking** (che sono cose differenti come noto). Le norme di legge specifiche, Privacy, Art. 4 Statuto dei Lavoratori (controllo a distanza), spazi di contatto/coinvolgimento delle persone da parte del sindacato. Tecnologie, connessioni, controllo a distanza, salute e sicurezza. Emerge una domanda urgente in una fase di richiesta massiccia e dilagante, da parte delle imprese, e che rischia di pregiudicare il futuro.

i) **Privacy** Stessa riflessione sui temi della **Privacy**: sia quelli legati al lavoro in remoto che più in generale alle tecnologie e applicazioni invocate per gestire il controllo e la repressione capillari in questa fase di emergenza (controlli, limiti, trasparenza, decadenza). Reti sicure, device personali o aziendali, informazione sulla raccolta ed utilizzo; gestione dei dati, Responsabile Lavoratori Gestione Dati, Spazi per il sindacato (es. bacheche virtuali), Cybersecurity, rafforzare la nostra rete.

I CAE: un'occasione da non perdere

Uno dei campi in cui il lavoro a distanza già sperimentato è l'ambito della rappresentanza dei lavoratori a livello europeo dei Comitati Aziendali Europei. I processi organizzativi e partecipativi passano da una maggiore capacità di lavorare a distanza per mantenere coesione nei gruppi e per pianificare le strategie nel confronto con il management.

Più in generale, l'approccio alla azione sindacale dei CAE rende necessaria una capacità di azione sistemica che chiama in causa molteplici attori nelle diverse strutture della Confederazione. La strategia per sfruttare al meglio il potenziale dei CAE per l'azione sindacale richiede un lavoro su diversi profili: i delegati CAE, i coordinatori europei sindacali dei CAE, gli esperti CAE. Un approccio formativo potrebbe intraprendere tre filoni: una preparazione base uguale per tutti, la definizione modulare di formazione specifica per i tre profili, la formazione politico-tecnica per lo sviluppo di azione sindacale a distanza basata sulle reti CAE, a partire da una definizione condivisa delle competenze specifiche di ciascun ruolo. Su questi temi proporremo un **Gruppo di Lavoro** specifico nelle prossime settimane.