

Coordinamento Formazione Cgil Nazionale

16 settembre 2020

Relazione di Giancarlo Pelucchi

Usciamo da una fase di **caos creativo**. Non lasciamoci prendere dall'ansia e dal bisogno di ordine: mettiamo però in evidenza le domande giuste che ci stanno ponendo le sfide e gli avvenimenti di questi mesi. Ad alcune di queste domande non siamo in grado (ancora) di dare le risposte giuste.

Abbiamo attraversato una lunga fase di **emergenza sanitaria e democratica**. Dopo la facile retorica ("andrà tutto bene"; "usciremo migliori") emerge la realtà, fatta di crisi economica (che si somma alla coda di quelle precedenti), disturbi diffusi e comportamenti aggressivi; al dilagare di culture e pratiche fasciste, a volte apertamente squadriste. E per una volta l'Italia non è messa peggio di altri paesi. Resta la domanda: Come usciamo dalla crisi?

Lo scenario internazionale esplicita un'emergenza democratica ancora più evidente e una ripresa dei tamburi di guerra che non è più una possibilità remota, che riguarda i paesi più poveri o marginali. La prova di muscoli tra le navi turche e greche lo dimostra. L'annuncio da parte di Trump della bomba "fine di mondo" ci trascina nell'incubo del Dottor Stranamore e rende attuale la nostra cultura e il nostro tradizionale impegno nel **Movimento per la Pace e il Disarmo**.

Questa fase **sfida** le nostre tradizionali abilità e il ruolo del sindacato confederale. Si avvia per la Cgil una fase ri-costituente: l'Assemblea Generale ha avviato una riflessione che coinvolgerà tutta la Cgil. Due Conferenze (di Programma e di Organizzazione) in 9 mesi: **le Idee non vivono senza Organizzazione**.

Affrontiamo questa fase con esperienze positive, soprattutto durante la fase di gestione della pandemia (i Protocolli, il blocco dei licenziamenti) e una serie di pensieri e idee lunghi, frutto delle ultime stagioni sindacali: il Sindacato di Strada, la Carta dei Diritti, la contrattazione inclusiva, la contrattazione dell'innovazione, della digitalizzazione e dell'Organizzazione del Lavoro. Abbiamo definito la priorità del tesseramento e di un rinnovato rapporto con lavoratori e lavoratrici e confermato l'impostazione strategica dell'Unità Sindacale.

Dentro queste coordinate e nel tentativo di dare un contributo alle due conferenze, crediamo utile ribadire il ruolo cruciale della Formazione come leva del **Cambiamento**. Viste le sfide pensiamo sarebbe utile tornare ad esplicitare il nesso tra Formazione e **Politica dei Quadri**.

Restiamo alle sfide, ne citiamo tre: smartworking, orari, investimenti.

1 smartworking

Smartworking e telelavoro sono materie ricorrenti e ordinarie della contrattazione sindacale. Dopo i primi casi, negli anni 80, si è diffusa una maggior esperienza negoziale, cresciuta assieme a nuove norme europee e nazionali. Tanti accordi: aziendali, di gruppo e di categoria. Ma lo tsunami della chiusura totale ha travolto pratiche, relazioni ed esperienze contrattuali, anche perché la linea confindustriale - sposata dal Governo - di derogare all'obbligo di trattare tempi e modi di quel lavoro per via dell'emergenza sanitaria è stato interpretato come un "liberi tutti".

Nel giro di pochi giorni milioni di lavoratori e lavoratrici sono stati obbligati a restare a casa e lavorare come potevano, aumentando il digital divide e generando pratiche di aggiustamento individuali incontrollate. Né Smart ne Tele: un italianissimo lavoro da casa abborracciato. La ricerca promossa dall'Area Politiche di Genere e coordinata dalla Fondazione Di Vittorio fa emergere in modo esplicito queste contraddizioni.

In assenza di contrattazione ognuno ha usato quel che aveva sottomano: PC, portatili, tablet, telefonini spesso da condividere con figli in età scolare e magari un'altra persona che lavora in famiglia. Collegamenti e reti non sicure, non controllate, in assenza di protocolli di sicurezza e privacy adeguate. Orari improbabili, mischiati alla normale attività di vita e relazione familiare. Assenza di procedure e formazione adeguate al lavoro da casa. Tutte materie regolate normalmente tra le parti con la contrattazione, magicamente sospesa durante la pandemia.

Sbaglia chi immagina che questa sia una parentesi, che terminata l'emergenza sanitaria tutto tornerà come prima: queste sgangherate esperienze stanno già mutando pratiche e relazioni tra lavoratori, lavoratrici e imprese, sperimentando forme di partecipazione e conflitto nuove. Una serie di micro adeguamenti fatti per

approssimazione e difetto di un'Organizzazione del Lavoro che non è stata esplicitamente messa in discussione e adeguata e che non sarà facile quindi far rientrare nella "normalità". Soprattutto per le donne questa fase ha coinciso con un carico supplementare per la cura dei figli o dei genitori che ha sconvolto gli equilibri e le complesse strategie di sopravvivenza familiare. Peraltro non è tutto riconducibile solo al tema della conciliazione (come se fosse - nel 2020 - ancora solo un problema delle mamme e non anche dei papà che lavorano).

Per noi resta cruciale tornare a discutere e contrattare orari, sicurezza, privacy, strumenti, reti e formazione. Per ricordare che anche quel lavoro porta con sé dei diritti individuali e collettivi, compresi quelli sindacali (bacheche, assemblee virtuali).

Questa ibrida esperienza di massa sta cambiando equilibri e pratiche nelle imprese. È anche un forte stimolo per il cambiamento del sindacato. Non a caso è stato uno dei temi dell'adattamento dei nostri Piani Formativi durante l'emergenza sanitaria. Abbiamo avviato i percorsi di formazione con alcune strutture territoriali e di categoria sui cambiamenti organizzativi necessari, particolare rilievo l'esperienza della Camera del Lavoro di Padova per l'estensione della platea e l'idea di coinvolgere delegati e dirigenti per cambiare il modo di lavorare e intervenire nei luoghi di lavoro, incidere sull'Organizzazione del Lavoro e di verificare nel tempo l'impatto di questo percorso formativo - già avviato - sui necessari cambiamenti di culture e pratiche organizzative delle Categorie di quella Camera del Lavoro.

2. Lavorare meno, lavorare meglio, lavorare tutti.

Non solo è possibile ma è quello che è concretamente successo per milioni di lavoratori. Il divieto di licenziamento e il massiccio ricorso alla Cassa Integrazione, al FIS, ai Contratti di Solidarietà ha permesso di evitare licenziamenti di massa e distribuire il lavoro che intanto c'è. Ma non tutto è andato bene. Molti lavoratori precari e in nero, contratti a termine, partite iva volontarie o meno sono state lasciate a casa. Mentre alcuni settori (lavoratori della sanità, della logistica e dei trasporti, dell'agroalimentare, del commercio, dei servizi essenziali) hanno lavorato moltissimo, ben oltre il normale orario previsto dai contratti. I famosi "eroi" nella retorica dei mesi di chiusura. Che per questo hanno avuto anche riconoscimenti espliciti del loro lavoro compreso il rinnovo dei loro Contratti Nazionali scaduti da tempo, salvo poi l'intervento a gamba tesa di Confindustria per bloccarne i rinnovi... del resto le pratiche negoziali per regolare le riduzioni di orario sono parte importante della contrattazione di questi anni: non dimentichiamoci che prima del Covid 19 stavamo ancora gestendo le conseguenze della crisi (meglio dire delle crisi) globali del 2008.

Anche qui: la retorica, la pressione di Confindustria e dei consulenti aziendali hanno tolto il vincolo del confronto sindacale con la scusa di accelerare i tempi generando effetti a catena di ritardi nel riconoscimento e nel pagamento diretto da parte dell'INPS. Normalmente gli accordi sindacali prevedono infatti l'anticipo da parte dell'azienda (senza aspettare l'INPS) la rotazione (cioè la distribuzione della riduzione delle ore lavorate tra le persone) e la verifica per evitare abusi e furbizie (ti metto in Cassa ma continui a lavorare).

Proprio questa esperienza ci insegna due cose: al posto delle proroghe a strumenti settoriali e specifici meglio un unico strumento universale a prescindere dal settore e dimensione d'impresa (stesso ragionamento vale per gli strumenti di welfare come le indennità o il sostegno al reddito). Pratiche trasparenti di confronto e controllo sindacale per rendere protagoniste le persone che lavorano nella gestione corretta di questi strumenti che hanno un impatto concreto sulle loro vite.

Questi strumenti devono essere estesi anche ai lavoratori meno fortunati e meno tutelati che comunque devono rientrare nel confronto sindacale sulle prospettive di ogni piano di riorganizzazione nelle imprese o nei settori. Anche questa (lavorare meno, meglio, tutti) è una sfida che riguarda i limiti e le abitudini delle imprese, dello Stato e del sindacato. E rappresenta un'urgenza dal punto di vista della formazione: dei quadri e dei delegati e delegati sindacali.

3. Investimenti

Tanti soldi per gli investimenti: così non era mai successo. Teoricamente L'Europa e il Governo dovrebbero anche indicare priorità e settori. Serve tuttavia il confronto preventivo con le parti: non è solo questione di metodo! Nessuno sa con certezza dove investire ma intanto la lezione di questi anni di crisi può aiutare. Ad esempio: bastano i soldi europei? Non sarebbe sensato un Piano straordinario d'investimenti pubblici e privati? La retorica sulla finanziarizzazione dell'economia come causa della crisi globale del 2008 come se fosse una patologia temporanea del modo di produzione capitalistico che una volta tornato a macinare cicli "ordinari" di accumulazione, produzione e consumo permetteranno il ritorno ad una ordinata crescita per tutti, si è rivelata una sciocchezza. Gli attori sono gli stessi, i vincoli promessi dopo i crolli per impedire speculazioni e reati in Borsa non ci sono stati e non ci saranno. Le tendenze a una polarizzazione di redditi, conoscenza e potere continuano a far aumentare ingiustizie e fragilità. Il lavoro precario, il caporalato, il lavoro nero, non sono incidenti o una novità ma la normalità che spesso contrasta con la retorica della

Responsabilità Sociale delle Imprese. A queste di sommano le sfide della digitalizzazione: robot al posto delle persone (lavoro morto al posto di lavoro vivo avrebbe detto Marx) E l'idea di uno sviluppo e pratiche di sfruttamento della natura senza criterio e cura della qualità della vita nostra e delle future generazioni. Ecco: dovremmo fare il contrario di quello che fanno gli investitori e le imprese normalmente. In questo indubbiamente un peso importante, nella storia del capitalismo italiano, ha sempre avuto il sistema delle imprese pubbliche. Periodicamente emerge la necessità di interventi dello Stato per rilevare imprese e settori in difficoltà. Salvo privatizzarle svendendole una volta rimesse in sesto. Quindi intanto tornare ad investire sulla capacità delle industrie pubbliche di innovare e fare sistema. Ma anche una politica industriale attiva e selettiva: risorse pubbliche e private per aziende che non spostano sedi legali e fiscali in altri paesi, che promuovano buona occupazione, che rispettino leggi, contratti ed equilibrio ecologico, contro le discriminazioni, a partire da quelle di genere. Per essere efficaci queste politiche dovrebbero essere almeno europee, se non globali.

Non è più solo una richiesta dei sindacati ma di una parte crescente delle Imprese. Dietro i toni accesi del nuovo Presidente di Confindustria si può leggere anche La percezione, per la prima volta, di un'incrinatura dell'egemonia e della piena libertà delle imprese di questi decenni. Ad esempio: "La Salute prima del Profitto" prima della Pandemia era solo un'espressione minoritaria del Sindacato. Oggi questa tesi è condivisa da soggetti e persone diverse, forse maggioritari. Sfruttare questa fase può diventare interessante e sfidante: per le imprese, per la politica, per il sindacato

Su questi temi stiamo approntando un percorso formativo specifico che parte dal documento della Cgil "**Dall'emergenza al nuovo modello di sviluppo**" per aggiornare i percorsi già avviati dai dirigenti della nostra Organizzazione a tutti i livelli e per promuovere una conoscenza diffusa anche tra delegati e iscritti, con l'idea di sviluppare quelle attività di contrattazione confronto con imprese e istituzioni sui Piani di Sviluppo Territoriali che hanno caratterizzato positivamente, ma non in modo omogeneo, il recente passato.

Una domanda esigente: "Come facciamo a valutare l'efficacia della nostra formazione"?

E' una delle domande che ci è capitato di ricevere più spesso. In particolare Maurizio Landini, il nostro Segretario Generale, me l'ha rivolta due volte, e credo che dobbiamo interrogarci e proporre una lettura critica e autocritica del nostro progetto al livello della sollecitazione ricevuta, anche in vista dell'appuntamento delle due Conferenze, di Programma e d'Organizzazione.

E' comunque la domanda a cui siamo tenuti a rispondere costantemente nella nostra attività. Perché le **risorse sono scarse**: il tempo, i soldi, le agibilità si sono contratte nel tempo. Per farlo abbiamo deciso (durante l'ultima Conferenza d'Organizzazione) di costituire il Coordinamento Formazione Nazionale: non più una riunione periodica dei formatori ma un **Organo** della Cgil, formato da una persona per ogni regionale, per ogni Camera del Lavoro Metropolitana, una per ogni Categoria nazionale, una per la Fondazione Di Vittorio, una per ogni struttura dei servizi ed ente collaterale della Cgil.

Ogni struttura è tenuta a costruire e votare un proprio **Piano Formativo** che risponda ad un preciso **ciclo**, codificato e votato, che si basa sull'analisi del fabbisogno di quella struttura, dall'indicazione delle priorità delle strutture e della Cgil, dal rispetto del **diritto/dovere** alla formazione per tutte/i le/i delegate/i, funzionario/i dirigenti. Una progettazione condivisa con le singole strutture, la realizzazione dei corsi secondo standard definiti, la certificazione e il libretto formativo.

Ma – ovviamente – tutto questo non basta. Non solo perché non c'è omogeneità nelle strutture: alcune lo fanno ininterrottamente dal dopoguerra (soprattutto quelle più strutturate), alcune hanno cominciato dopo la costituzione del Coordinamento. Stesso ragionamento vale per il vincolo di indicare una voce dedicata alla formazione in ogni bilancio delle nostre strutture: non tutti lo stanno facendo. E il nostro tentativo di indicare un vincolo statutario non è passato allo scorso Congresso: ognuno si comporta in modo differente.

Abbiamo condiviso una **divisione di funzioni e ruoli** per evitare doppioni e sovrapposizioni: ogni struttura sa cosa deve fare e avendo deciso di condividere tutte le attività formative svolte, il processo è trasparente. E previsto una progressione dell'offerta formativa (di base, specialistica) e per platee (delegati, funzionari, dirigenti). In più abbiamo sollecitato un principio di **solidarietà e sussidiarietà**: le strutture più solide e ricche hanno in questi anni sostenuto i percorsi di rafforzamento – in alcuni casi l'avvio ex novo – delle attività di formazione delle strutture più deboli.

Ma anche questo non basta. Negli anni abbiamo sviluppato procedure e metodi per misurare l'efficacia di alcune attività formative più misurabili. Ogni corso prevede meccanismi di valutazione del ciclo della formazione citato prima e del gradimento da parte dei partecipanti. Quando le strutture di servizio fanno la loro formazione misurano attraverso alcuni strumenti (compresi i questionari a risposta multipla) le competenze in entrata e in uscita dai singoli corsi. La misurazione è oggettiva ed è cruciale: ogni errore fatto da un operatore o un'operatrice procurano ricorsi e richiesta di danni materiali da parte degli interessati.

Ogni violazione della Legge sulla Privacy procura multe enormi e a volte anche possibili conseguenze penali. Questa formazione è corredata da strumenti di rilevazione oggettiva e prevede aggiornamenti continui. Nel caso dei servizi anche l'obbligo della certificazione per i controlli dell'INPS o dei Ministeri. Anche in questa fase di migrazione dalla formazione in aula a quella virtuale stiamo garantendo la tracciabilità e la certificazione della formazione svolta a distanza sia in modalità sincrona (webinar) che asincrona (FAD)

In realtà sull'efficacia della nostra formazione resta l'incognita delle valutazioni non misurabili: come si fa a valutare l'efficacia della formazione di genere per i dirigenti maschi delle Camere del Lavoro? O sul tesseramento? O sulla contrattazione inclusiva? O sul ricambio dei gruppi dirigenti?

Ad esempio: nel caso del **tesseramento** alcune strutture hanno progettato la loro formazione per i delegati prevedendo momenti di ritorno e di misurazione delle tessere fatte (e in realtà anche delle difficoltà che hanno incontrato, delle soluzioni adottate per rispondere in modo pro-attivo alle obiezioni, trasformandole in un gancio per costruire un dialogo che si trasformi in legame e anche in tessere). Alcune strutture preferiscono un approccio differente, meno aderente a logiche e tempi del marketing associativo e più attente a percorsi di trasformazione organizzativa, promuovendo un adeguamento e un cambiamento organizzativo dichiarato indispensabile a parole ma difficile da perseguire con coerenza.

E anche sulla **contrattazione inclusiva**: difficile una valutazione oggettiva fatta ad esempio sulla quantità di voci presenti nei contratti sottoscritti (anche se ovviamente questa è uno dei parametri che usiamo durante la formazione, assieme all'analisi qualitativa delle soluzioni contrattuali sottoscritte). Questi corsi risentono maggiormente dell'impossibilità di definire uno standard univoco: il lavoro del Coordinamento e il nostro ruolo è esplicitamente rispettoso delle differenti e autonome culture contrattuali delle categorie. Nei casi concreti i corsi confederali gestiti su questi temi nei territori hanno spesso raggiunto risultati soddisfacenti ma anche, a volte, la reazione non positiva delle Categorie che hanno rilevato, dopo il corso, un'eccessiva intraprendenza dei delegati coinvolti e la tendenza a fare squadra e scambiarsi esperienze anche al di là del proprio settore e categoria. Questo era (è) uno degli obiettivi dichiarati esplicitamente prima dell'avvio dei percorsi formativi ed erano stati condivisi da tutti ma una volta ottenuto (più o meno) il risultato dichiarato e atteso si registra - per fortuna non sempre - una reazione controversa.

In entrambi i casi il nodo è di promuovere proprio percorsi di **sperimentazione organizzativa** che di solito generano anche resistenza: perché le compagne e i compagni coinvolti devono **abbandonare le loro aree di comfort** e, di volta in volta, sperimentare tempi e modi dell'azione sindacale difficili e spesso senza il conforto di esperienze positive consolidate. Molte di questi casi coinvolgono giovani, donne, migranti che sfidano le tradizionali certezze culturali e organizzative della Cgil.

Ad esempio: i corsi sull'**Operatore polifunzionale** e sull'**accoglienza evoluta** (mettersi dalla parte delle persone che arrivano da noi a chiedere cose concrete relative ai loro diritti, aiutarle a far emergere la domanda inespressa e progettare percorsi di tutela ad hoc per quelle persone, promuovere il tesseramento partendo dalle domande di tutela e costruendo percorsi di partecipazione e fidelizzazione). In molti casi le platee di compagni e compagne che le singole Camere del Lavoro indicavano per il corso uscivano preparatissime e più convinte di noi. L'approccio infatti non era: "dovete lavorare di più" (cioè: anche il sabato e la domenica). Ma un percorso di analisi concreta dell'Organizzazione del Lavoro di quelle Camere del Lavoro, i ruoli e le dinamiche tra categorie e servizi. In alcuni casi questo ha innescato processi di cambiamento organizzativo, investimenti in nuove tecnologie e strategie di marketing organizzativo positivi, misurabili nel numero di pratiche e di tessere aumentato. In alcuni casi ha generato un conflitto con il gruppo dirigente della Camera del Lavoro: "tu pensa a fare le pratiche, stai al tuo posto, che al resto ci pensiamo noi"

Oppure sui **giovani**: è una pratica antica e diffusa. Molte strutture stanno registrando un processo ineluttabile di uscita di moltissimi dirigenti con il pensionamento del 30, 40 a volte 50% degli apparati in pochi anni e si pongono correttamente il problema di promuovere i giovani delegati e funzionari e farli crescere per sostituirli al momento opportuno. Obiettivi espliciti: fare squadra, rafforzare l'identità e la memoria storica e contrattuale della Cgil e di quella specifica struttura, investire sui nuovi codici e strumenti comunicativi. In alcuni casi i percorsi creano conflitti perché il gruppo fa gruppo, diventa meno sensibile alle logiche di fedeltà al proprio Segretario di riferimento, utilizza social e linguaggi meno convenzionali. Quindi il percorso risulta efficace e coerente ma genera conflitti - peraltro secondo noi salutari - e può innescare o favorire quei processi di cambiamento organizzativo dichiarati indispensabili.

Un esempio recente: il corso sulle **materie giuridiche** che doveva raccogliere una sola aula e che ha ottenuto più di 100 iscrizioni. La prima aula volutamente mista, formata da vertenzieri, funzionari, uomini e donne di diverse categorie e territori, spesso giovani, che hanno reagito alle relazioni dei nostri docenti (Professori di Diritto di primo piano del nostro Coordinamento giuridico) con un piglio imprevedibile. A volte persino contestando la loro interpretazione delle norme, partendo da un livello di scolarizzazione molto alto

(in parecchi casi proprio in quelle università e materie) e da pratiche di tutela legale dei diritti e di sindacalizzazione delle persone che si rivolgono a noi, **molto più creativa ed efficace di quel che immaginavamo**. Contestazioni garbate ma decise, senza nessun tipo di timore reverenziale, suscitando spesso la reazione ammirata degli stessi professori contestati (“magari avessimo platee così attente e combattive nelle nostre facoltà”).

Quindi: esistono strumenti oggettivi che utilizziamo nella misurazione dei nostri processi formativi (a partire dal numero dei corsi, dei partecipanti, delle risorse di bilancio destinate) e alcuni più qualitativi che spesso testimoniano di pratiche consolidate e di vere e proprie “**scuole**”, soprattutto nelle aree più strutturate e ricche. La realtà ci dice però che quasi tutte le nostre esperienze hanno esiti e sollevano aspettative e dinamiche non previste, che ci portano spesso ad **interrogarci, modificare, adattare** i percorsi formativi.

Gran parte di queste esperienze, percorsi formativi costituiscono il Piano Formativo che abbiamo presentato al Congresso e aggiornato in questi mesi (cfr. documenti del Coordinamento Formazione) Certo è che la Formazione e la Politica dei Quadri va re-immaginata in modo dinamico e coerente con le articolazioni delle attività delle diverse strutture. Tenendo conto delle sensibilità e delle culture delle platee coinvolte, coerente con i processi di cambiamento organizzativo dichiarati

A queste osservazioni va aggiunto il processo di adeguamento dei nostri piani formativi allo **tsunami del Covid 19**: il 14 marzo abbiamo avviato una discussione del Coordinamento che ha prodotto una serie di cambiamenti in corsa. Intanto per l'impossibilità di fare la formazione in aula - per via delle misure sanitarie condivise anche dalla Cgil – abbiamo investito sulla Formazione a Distanza e sull'estensione delle pratiche di webinar. Formando i formatori alle nuove modalità e agli strumenti virtuali della formazione on line: non si può “spingere” un corso progettato per l'aula fisica dentro la realtà virtuale: vanno **riprogettati** completamente i nostri corsi, partendo dalle pratiche (diverse) di apprendimento virtuale per le persone coinvolte, creando comunità virtuali (ad esempio: non solo aule nazionali a cui si iscrive chiunque, ma piuttosto aule delle strutture per costruire un legame di aggiornamento e condivisione dei percorsi formativi), adeguando i **tempi e i codici** alla formazione da remoto. E poi ripensando ai temi della nostra formazione, puntando sugli strumenti per gestire lo tsunami: Salute e Sicurezza (a partire dai Protocolli), Ammortizzatori e Indennità, smartworking, Privacy, nuovo modello di sviluppo. (tutti i documenti sulla formazione nell'era del Coronavirus sono stati socializzati nel Taccuino e sono disponibili sul sito della Cgil).

E la **comunicazione** che diventa una risorsa strategica ed un'immediata richiesta di formazione e trasformazione organizzativa

a. Corsi su comunicazione e new media: La sperimentazione di corsi (e moduli) sui temi della comunicazione e della gestione dei new media coerenti con la nuova struttura della comunicazione della Cgil e l'avvio dell'esperienza di Collettiva. L'idea è di co-progettare con il Coordinamento Formazione i moduli con una forte attenzione ai differenti fabbisogni e alle domande delle categorie, territori, servizi, strutture collegate. Il Corso rivolto ai comunicatori della Cgil, finanziato dall'ETUI, previsto per marzo che avevamo già condiviso con la nascente struttura di Collettiva e immaginato in modalità mista (aula fisica e webinar) è stato sospeso per via dei blocchi delle attività ma stiamo immaginando una sua riprogettazione.

b. Come gestire un'assemblea virtuale anche attraverso l'utilizzo di strumenti multimediali.

Accompagnare dirigenti, delegate e delegati nell'uso di tecnologie e modalità di comunicazione virtuale, sperimentando una specifica formazione sulla preparazione, gestione, delle assemblee virtuali. Quali codici, tempi, modalità, tenendo conto dei (differenti) limiti tecnologici delle nostre strutture e delle persone che vogliamo coinvolgere di volta in volta. Il passaggio da spazi fisici i consueti (mense, sale dedicate, spogliatoi, cortili, campi) a stanze virtuali da costruire e nelle quali convincere le persone ad entrare e a riconoscerli come luoghi utili e possibili di un confronto sindacale collettivo in modo inedito. Come usare strumenti multimediali per articolare e contenere i tempi delle relazioni, come facilitare la partecipazione attiva e gli interventi delle persone coinvolte.

c. Pillole (tutorial) per una campagna di formazione e comunicazione di massa: Il Coordinamento Formazione pensa di accompagnare questa stagione anche con strumenti potenzialmente virali, utilizzabili sui social, sui siti della Cgil, nelle assemblee e comunicazioni virtuali su singoli temi: gli strumenti per gestire lo tsunami (Salute e sicurezza, ammortizzatori, indennità) i diritti e le nuove sfide dell'azienda (smartworking, sicurezza, privacy, digital e gender divide, nuovo modello di sviluppo). Infografiche di 2/3 minuti da realizzare condividendo le competenze del Coordinamento, delle Aree della Cgil che seguono quei temi.

d. Comunicare la formazione. Pensiamo di proporre una modalità condivisa che faccia emergere le differenti esperienze delle strutture della Cgil, del lavoro del Coordinamento, degli appuntamenti (il seminario su Don Milani e Rodari, il Festival della Formazione) della nuova formazione che stiamo costruendo

Una possibile agenda 2020/2021

Nei prossimi mesi daremo attuazione ai percorsi formativi sospesi e riadattati dopo la chiusura e l'emergenza sanitaria (citati nelle pagine precedenti), che si integrano ai percorsi già previsti dal Piano Nazionale della Formazione

In particolare stiamo lavorando su :

- **Formazione Formatori:** riprende in Toscana e Calabria il percorso con l'utilizzo delle aule virtuali; Prosegue il percorso in Umbria e Puglia. Iniziamo il percorso in Basilicata e Molise.
- **Formazione Formatori Virtuali.** Stiamo sperimentando percorsi misti e con collaborazioni differenti. La Fondazione Di Vittorio sta curando il percorso dell'INCA e della FILCAMS (circa 100 persone per ognuna delle strutture coinvolte). Un percorso analogo lo abbiamo sperimentato direttamente con il Coordinamento e ha stimolato la domanda per percorsi paralleli che gestiremo in questi mesi. Stiamo programmando la formazione specifica per l'uso della **nuova Piattaforma FuturaLab** al Coordinamento e a tutte le strutture che lo chiederanno.
- **Formazione di genere.** Ripartiamo con la seconda edizione del corso riprogettato per l'aula virtuale (avevamo raccolto molte più adesioni del previsto e abbiamo programmato una seconda aula) e parte il primo corso con una struttura che l'ha richiesto: l'Umbria.
- Avvio corso **0,30 Foncoop** per dipendenti Corso d'Italia a partire dallo smartworking.
- Richiamo e aggiornamento delle due edizioni del corso per Segretari Generali e Organizzativi delle **Camere del Lavoro** (smartworking, nuovo modello di sviluppo)
- Avvio corso sperimentale per **Segretari Regionali Cgil**
- Corso sulle materie **giuridiche: completamento della prima aula sospesa e avvio della seconda**
- **Dall'emergenza al nuovo Modello di sviluppo.** Corso sperimentale co-progettato con l'Area Politiche Economiche e dello Sviluppo (cfr punto citato al numero 3 pag. 3)
- Corso **CIV INPS:** parte una prima aula sperimentale per le compagne e i compagni nominati nei Comitati di Indirizzo e Valutazione e nelle Commissioni dell'INPS a tutti i livelli in collaborazione con il CIV INPS e l'Area Politiche Previdenziali, ocn un percorso fatto su misura per le persone coinvolte.
- Ripartono i corsi obbligatori legati a **Privacy, Sicurezza, Livelink, Servizi** che hanno subito uno stop improvviso durante il blocco da Covid 19 e che abbiamo riprogettato per le aule virtuali certificate.
- Parte un corso sperimentale sugli **Ispettori (Statuto, Regolamenti)** in modalità FAD organizzato dall'Emilia Romagna e ospitato sul sito nazionale della FAD che potrebbe diventare un esempio positivo da allargare ad altre strutture,
- **Comunicazione** con Collettiva e Etui (cfr. punti a, b, c citati nella pagina precedente)
- Corso **Responsabili Area Politiche europee e internazionali** delle strutture della Cgil
- Corsi **CAE**, non solo la versione italiana dei corsi Etui ma una progettazione coerente col processo di riorganizzazione promosso dalla Cgil nazionale. Il 13 ottobre 2020 faremo un seminario assieme all'Area Politiche Europee e internazionali, alle Categorie, alle strutture territoriali maggiormente coinvolte
- **INAIL e ANPAL** riprende l'attività di formazione (virtuale) finanziata, che prevede una gestione unitaria e curata, per noi, dalla Fondazione Di Vittorio
- Raccogliamo la proposta del Direttore della nostra **Rivista delle Politiche Sociali** che verrà presentata oggi al Coordinamento. La rivista viene lanciata da Ediesse in versione digitale e costituisce una vera miniera di relazioni e lavoro di ricerca, analisi e proposta sociale utilissimi per la nostra formazione. Pensiamo anche ad un corso sperimentale partendo dall'ultimo numero dedicato ai temi della frammentazione sociale e dei soggetti e movimenti che si preoccupano, invece, di ricostruire reti di solidarietà. Partiamo dalle analisi e dai lavori della rivista che si concentrano su Casa, Giovani e Soggetti del Volontariato Sociale e coinvolgiamo i compagni e le strutture interessate e in particolare il Sunia, l'Area Welfare, gli studenti, NIDIL, i SOL, l'AUSER
- Pensiamo di realizzare il **Festival della Formazione** in versione virtuale, sperimentando strumenti, tempi e temi (Don Milani e Gianni Rodari)

Ovviamente dedicheremo il tempo e la cura necessari ai vari **Coordinamenti** della Formazione delle Strutture della Cgil e proveremo ad **istruire e avviare la discussione** sui temi della Formazione in vista del doppio appuntamento della **Conferenza di Programma e d'Organizzazione**.

