

PER UN'IDEA DI SCUOLA SINDACALE: UN PERCORSO CONDIVISO CHE CONIUGHI CAMBIAMENTO E TRADIZIONE

In un contesto sociale in cui innovazione e cambiamento sembrano essere le caratteristiche trasversali ad ogni settore, parole di cui si abusa anche all'interno della nostra Organizzazione, prima di accostarle alla nostra idea di formazione - durante l'appena trascorsa Assemblea Organizzativa - abbiamo deciso di fermarci un attimo e, a proposito, fare una riflessione: innovazione e cambiamento sono intrinsecamente un valore in campo educativo? Siamo giunti alla conclusione che ogni mutazione deve avvenire per gradi, che deve coinvolgere tutte le attrici e tutti gli attori e interessate/i e che, non si devono necessariamente fare cose "totalmente nuove", ma che, si possono fare anche cose "vecchie" in modo "nuovo". Questo è il caposaldo della nostra idea di scuola sindacale che sarà contraddistinta da innovazione sì, ma didattica (l'espressione "innovazione didattica" si riferisce a tante cose e un po' a tutti gli "ingredienti" di un processo formativo: cosa, come, con cosa, con chi e come si verificano gli esiti), ma farà riferimento alla nostra tradizione formativa, valorizzandone la memoria, le esperienze, gli organismi.

Di Vittorio durante il *I Congresso delle organizzazioni sindacali dell'Italia liberata* tenutosi a Napoli all'inizio del 1945 disse che il sindacato doveva promuovere discussioni, assemblee, far partecipare le lavoratrici e i lavoratori alla vita sindacale, doveva essere la espressione libera della massa e che solo attraverso una vita sindacale così concepita, non attraverso il burocratismo, si sarebbero formate le nuove e le nuove e i nuovi dirigenti. A partire dalla CGIL di Di Vittorio, la formazione è stata la nostra punta di diamante. Le prime notizie concrete sul funzionamento di una scuola sindacale locale provengono da Novara e risalgono al novembre 1949. Nei primi mesi del 1950, poi, sarà la volta di Gallo Bolognese, e successivamente di Modena. Da lì sono passati molti congressi e conferenze, ma tra fasi di accentramento e decentramento, la formazione è rimasta una nostra priorità. Dopo essere stata oggetto di numerose risoluzioni congressuali e di convegni, nel 1981 è entrata a pieno titolo nel nostro Statuto. L'Art. 4 dice che *"la CGIL e le organizzazioni confederali nell'ambito delle rispettive competenze e sempre praticando e organizzando la partecipazione dei lavoratori si propongono di realizzare i propri scopi: [...] h) potenziando a tutti i livelli un'attività sistematica di formazione sindacale che renda effettiva e qualifichi la partecipazione dei lavoratori ai compiti e alle responsabilità del sindacato"*. L'Art. 6 dice che *"l'autonomia del sindacato si esprime fundamentalmente con il più ampio esercizio della democrazia e della partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, all'elaborazione della sua linea politica con l'assoluta aderenza delle sue scelte agli interessi particolari e generali dei lavoratori, con lo sviluppo di una qualificata formazione dei quadri sindacali e l'autofinanziamento da parte dei lavoratori"*. Nel congresso del 1986 la formazione sindacale viene per la prima volta definita *"risorsa strategica dell'organizzazione"*. La mozione 47 recita infatti come segue: *"La formazione sindacale deve favorire la partecipazione di decine di migliaia di quadri sindacali, di delegati, di nuovi iscritti al grande sforzo che il sindacato deve compiere nel penetrare dentro ai sistemi organizzativi e produttivi per cogliere con i lavoratori la portata delle innovazioni e cercare di influire il più possibile sulla loro natura, aggiornando forme, contenuti e metodi dell'intervento del sindacato e allargandone la rappresentatività. [...] Il superamento dell'idea di formazione come intervento eccezionale, la rapida obsolescenza delle conoscenze scientifiche e tecniche, il crescente divario tra i livelli medi di cultura e il profondo mutare del contesto entro cui l'esperienza sindacale viene elaborata e modellata da generazioni diverse di quadri sindacali pongono il problema di una formazione ricorrente. E' compito degli organi dirigenti a ogni livello valutare con attenzione l'apporto specifico che deve venire dall'azione educativa formalizzata e farla affermare come parte essenziale del lavoro di direzione politica e organizzativa"*.

Questo breve *excursus* storico per ribadire come questa "innovazione radicata" sia per la nostra Organizzazione il principale strumento per la realizzazione di quella democrazia partecipata di cui è intriso il

nostro Statuto, perché dirigenti e iscritte/i siano protagoniste/i dell'attività sindacale quotidiana e partecipino alla vita democratica e alle scelte dell'Organizzazione.

Da qui nasce l'idea di avviare una scuola di formazione sindacale in Toscana. Non un luogo fisico ma un "sistema multi-livello" progettato dalla nostra agenzia formativa, in collaborazione con il coordinamento formazione e la partecipazione del gruppo delle formatrici e dei formatori regionali, e successivamente, coordinato e gestito da SMILE in sinergia con il gruppo dirigente della CGIL Toscana, il supporto attivo del suddetto coordinamento, delle formatrici e dei formatori regionali, nonché dell'Istituto di Ricerca (IRES), del Centro di documentazione regionale e del sistema dei servizi. La scuola sarà articolata su 3 livelli: un percorso di alta formazione in collaborazione con gli atenei toscani rivolto a dirigenti già inseriti nell'Organizzazione che devono rafforzare e/o aggiornare le loro conoscenze e competenze e a nuove/i dirigenti, un piano formativo annuale che risponda ai fabbisogni formativi dei territori che vada a integrare l'offerta formativa delle camere del lavoro e dalle categorie provinciali e regionali le/i cui destinatarie/i saranno nuovamente dirigenti, RSA/RSU, RLS, RLST, delegati di bacino, coordinamenti, ecc., un piano di formazione formatrici e formatori i che andrà a potenziare il percorso formazione formatori nazionale.

Il percorso di alta formazione ha l'obiettivo di valorizzare l'esperienza dei mini-master realizzata, ad oggi, in collaborazione con l'Università di Pisa, Siena e Firenze ampliando le aree di intervento da tre (giuridica – socio-economica, storica) a cinque (comunicazione/negoziazione e medicina del lavoro/salute e sicurezza). L'ottica adottata sarà quella della co-progettazione dei percorsi, un taglio internazionale/comparato trasversale a tutte le aree, la stipula di convenzioni con i dipartimenti universitari coinvolti, la frequenza obbligatoria e registrata attraverso apposita modulistica, la riconduzione dei percorsi al sistema dei CFU e il mantenimento della prova finale (tesina e relativa discussione).

Il piano formativo sarà presentato ogni anno a gennaio/febbraio, previa rilevazione dei fabbisogni formativi attraverso un questionario in formato elettronico, inviato alle categorie e alle camere del lavoro realizzato da SMILE e IRES. Il piano prevederà alcuni corsi fissi e una parte di offerta variabile e rispondente alle linee strategico-politiche adottate nell'anno di riferimento e ai fabbisogni espressi. L'erogazione dei corsi sarà effettuata con il supporto delle formatrici e dei formatori regionali.

Il piano annuale formazione formatrici e formatori potenzierà l'offerta nazionale, rispondendo ai bisogni specifici espressi da questi ultimi e per il 2023 avrà l'obiettivo di rafforzare le competenze e conoscenze relative alla fase di progettazione.

Per la realizzazione del progetto SMILE Toscana potrà avvalersi della consulenza/collaborazione della Fondazione Di Vittorio. Il progetto sarà valorizzato da un sistema di certificazione per la tracciabilità dei percorsi effettuati attraverso un libretto formativo individuale.