

La formazione CISL, la formazione nella CISL, la formazione per la CISL

Nota per incontro CUT Brasiliana, S. Paolo, agosto 2002

Nella nostra organizzazione la formazione rappresenta un elemento costante e mutevole allo stesso tempo. È costante l'importanza del ruolo che le è stato assegnato dalla nascita della CISL fino ad oggi. Mutevole è stato ed è il modo d'esercizio di questo ruolo. Nell'arco di oltre cinquant'anni di storia è cambiato molto il nostro paese, sono cambiate le dimensioni e rapporti fra strutture della CISL, sono cambiate le caratteristiche dei partecipanti alle attività di formazioni, sono cambiati gli strumenti disponibili per l'attività didattica.

Mostrarvi il percorso fatto può essere un buon modo per rendere comprensibile la situazione attuale e le sue prospettive. Illustrarvi questi mutamenti permette di mostrare anche l'altra faccia della medaglia: la costante rilevanza della formazione per la CISL nei suoi oltre cinquant'anni di storia. Ciò ha portato il "fare formazione" a divenire uno dei pilastri dell'identità della nostra organizzazione. Abbiamo l'orgoglio di essere l'organizzazione sindacale che l'ha fatta per prima e la fa più di altri. Abbiamo la consapevolezza che questa identità è, a sua volta, alimentata dall'acquisizione di conoscenze e competenze di chi si impegna in ogni ambito ed ogni livello dell'organizzazione, facendo sì che la CISL sia allo stesso tempo una organizzazione capace di promozione collettiva attraverso la sua azione sindacale e di promozione sociale e culturale individuale per i suoi componenti, dal militante in azienda al vertice confederale.

I destinatari. Conoscere e adeguarsi alle loro caratteristiche sono due imperativi per il successo dell'attività formativa. Non si può separare il "che cosa" dal "chi". In altre parole l'acquisizione di determinate conoscenze e capacità è possibile solo se queste vengono proposte in modo coerente con le caratteristiche delle persone a cui ci si rivolge. Un principio ben noto in Brasile, che rappresenta un faro di questo approccio nel mondo e fonte di proficui scambi per i formatori CISL. Nel 1951 il 13% della popolazione italiana era analfabeta. Oggi tale percentuale si è ridotta ad un decimo, l'1,3%, mentre il 10% della popolazione attiva è laureato e almeno il 30% diplomato. Sono dati che ci vedono ancora distanti da altri paesi con elevata industrializzazione (la media OCSE della percentuale dei laureati sulla popolazione attiva è 16,5%), ma sono un esempio di quanto sono cambiati in questo mezzo secolo i nostri iscritti e militanti, conformemente al mutare delle forze del lavoro dipendenti in Italia: meno lavoratori agricoli, meno industria, più terziario, più immigrati, più donne, più scolarità.

Su questi ultimi tre aspetti abbiamo posto particolare attenzione. Rispetto alla scolarità non bisogna mai dimenticare che siamo un sindacato, non una azienda, quindi fa parte della nostra natura il dare opportunità di acquisire strumenti conoscitivi a chi non le avute in precedenza. Il ruolo della formazione sta nel ridurre la rilevanza del differenziale del titolo di studio fra i dirigenti sindacali a tutti i livelli. Rispetto alle donne sostenerne l'impegno anche nei ruoli dirigenti del sindacato. Non è questa la sede per affrontare il tema delle pari opportunità. Basta dire che cerchiamo di realizzare comportamenti conseguenti alla consapevolezza che la formazione è una leva importante in questo senso. Rispetto agli immigrati nel favorirne l'integrazione con formazione specifica da un lato, e sostenere la loro presenza attiva in percorsi formativi generali dall'altro.

Le strutture. La CISL oggi conta quattro milioni di iscritti, decine di migliaia di rappresentanti nei luoghi di lavoro e circa 4.000 operatori a tempo pieno. Un grande patrimonio umano e materiale diffuso in tutta Italia. Cifre che danno una idea della dimensione della domanda di formazione e delle risorse necessarie per soddisfarla in modo congruo. Cifre che fanno capire che occorre una struttura organizzativa complessa ed articolata e attenzione costante per ottenere livelli di efficacia ed efficienza adeguati. Cinquant'anni fa la formazione CISL era rappresentata da una struttura centrale, il Centro Studi Nazionale di Firenze, una sorta di collegio per dirigenti sindacali dove si tenevano lunghi e severi corsi residenziali, divenuti un mito nella memoria collettiva dell'organizzazione, e da una molteplicità di iniziative locali che avevano il compito di diffondere i

rudimenti del sapere sindacale e della concezione CISL a chi operava all'interno del proprio luogo di lavoro. Come potete immaginare quest'ultima attività era svolta con mezzi modesti nel tempo libero della sera e della domenica. I permessi retribuiti erano ancora lontani dall'arrivare. Entrambe hanno funzionato e sono considerate elementi chiave del successo della CISL.

Oggi il decentramento dell'attività formativa CISL si è esteso e consolidato. Esiste una rete di strutture costituita dalle categorie nazionali, le unioni regionali e provinciali, oltre al centro confederale con il Centro Studi di Firenze. Ne risulta un sistema complesso che prevede una distinzione elastica dei compiti, con un ambito prioritario per ciascuna struttura, ma la possibilità di allargare o ridimensionare la propria attività a seconda delle risorse disponibili, con la possibilità di compensazioni sussidiarie da parte delle strutture superiori e di integrazione fra quelle di pari livello. Alle strutture provinciali compete prioritariamente la formazione dei rappresentanti nei luoghi di lavoro, a quelle regionali la formazione degli operatori a tempo pieno, alle categorie nazionali gli interventi specifici di settore per operatori e rappresentanti. Al centro confederale la formazione di livello medio-alto di operatori e dirigenti (segretari provinciali e regionali), la sperimentazione di percorsi specialistici o innovativi che saranno poi diffusi sul territorio nazionale dalle altre strutture. L'elasticità del sistema permette che le strutture decentrate o settoriali che sono in grado, per il possesso di risorse peculiari, di sviluppare attività di alto livello siano legittimate a farlo, mettendo in seguito a disposizione dell'intera organizzazione l'esperienza realizzata attraverso l'illustrazione e la riflessioni sulle modalità d'attuazione e la diffusione dei materiali didattici utilizzati.

Allo stesso tempo strutture con mezzi limitati possono chiedere il contributo di altre in termini di docenze, progettazione, collaborazione alla gestione di percorsi formativi. Dagli esempi si comprende che il contributo è principalmente sotto forma di servizi, ma anche quello direttamente economico non è escluso, anche se limitato. Un esempio è l'organizzazione dei campi scuola. Si tratta di iniziative della durata massima di una settimana, prevalentemente in estate, che possono avere fino ad un centinaio di partecipanti, prevalentemente giovani militanti provenienti dai luoghi di lavoro, in cui si intreccia la formazione sindacale ad attività creative, giochi, sport. Sono organizzate dalle strutture regionali, spesso dalla collaborazione di due o più, con le adesioni raccolte dalle strutture provinciali ed il cui costo è ripartito fra centro confederale, strutture regionali, provinciali e con anche un contributo del singolo partecipante. Sono un successo sia dal punto di vista formativo che organizzativo che si ripete da anni e permette sia ai partecipanti di acquisire motivazione, competenze, visione complessiva del sindacato attraverso l'incontro con soggetti provenienti da altri settori e territori (verso i quali non mancano i pregiudizi), sia ai formatori che hanno una occasione di collaborazione e conoscenza personale diretta.

Nell'ultimo decennio si è affermato un nuovo livello di intervento formativo, quello europeo, attraverso l'attività delle due agenzie formative della CES, Afett e Ase, ora unificate, e dei singoli sindacati nazionali, in particolare in relazione alle costituzione dei CAE, i comitati di impresa europei che garantiscono diritti di informazione e consultazione per i lavoratori delle imprese transnazionali europee.

Il funzionamento di un sistema così articolato e complesso è direttamente correlato a due condizioni. La prima è un sistema di comunicazione interno che connetta in modo efficiente tutti i nodi della rete, affinché la rete sia effettivamente tale, senza buchi. Tutti i soggetti della rete devono essere in grado di poter mettere a disposizione e ricevere informazioni, dati, modelli, esperienze. Un obiettivo verso il quale la CISL ha sempre teso nei suoi cinquanta anni di storia e che è stato reso assai più efficace ed economico dalla evoluzione delle tecnologie dell'informazione. La seconda condizione è un intervento organizzativo che sappia essere una miscela equilibrata di raccordo, consenso, coordinamento e controllo. Questa funzione è di competenza del centro confederale e va esercitata con la consapevolezza da parte di tutti i soggetti che si tratta di una competenza specifica piuttosto che una relazione gerarchica. La gelosia di ciascuna struttura per le proprie specificità può essere una risorsa positiva per l'intero sistema formativo se non comporta chiusura ed esclusione, ma integrazione di diversità, adesione allo specifico e arricchimento per l'intero sistema. L'offerta

formativa di ciascun elemento della rete si realizza al meglio nella misura in cui è coerente con il sistema complessivo. Questo richiede attenzione a sviluppare gli elementi di convergenza di interessi fra le parti piuttosto che quelli di competizione. La visibilità di tali convergenze non è un frutto spontaneo, va coltivato attraverso la comunicazione, la promozione, il confronto.

La consapevolezza di questa responsabilità è alla base del “Forum della formazione”, realizzato a gennaio di quest’anno. In quest’occasione si sono incontrati la segreteria confederale nazionale, i responsabili delle politiche di formazione della confederazione e delle strutture regionali per illustrare e discutere i programmi formativi del prossimo quadriennio. Un incontro che diventerà un impegno regolare, coerente con la volontà di mantenere alto il livello dell’attività di formazione CISL, a partire dal centro confederale, affermato dall’ultimo congresso CISL.

La metodologia è un tema che genera appassionati dibattiti fra i formatori. La formazione CISL non aderisce a nessuna scuola di pensiero in modo totale. Le diverse proposte sono valutate in base ad un unico principio di riferimento: la ricerca del massimo grado di coinvolgimento attivo dei partecipanti. Quali che siano le scuole di pensiero, le tecniche e gli strumenti il criterio di scelta è realizzare il raggiungimento degli obiettivi formativi in termini di acquisizione di conoscenze, abilità ed atteggiamenti valorizzando il più possibile le esperienze dei partecipanti al corso. La giusta attenzione all’acquisizione di contenuti non deve portare ad una visione del corsista come un recipiente da riempire. Il nostro obiettivo è coniugare il massimo livello di competenza sui contenuti con il massimo coinvolgimento dei partecipanti al corso, cioè dare in ogni momento il desiderio ed i mezzi per apprendere. In primo luogo questo significa staff e docenti che abbinino la competenza sul merito alla capacità di coinvolgere e coinvolgersi. Non è retorica delle buone intenzioni. La letteratura sulla formazione e l’esperienza consolidata della tradizione formativa CISL confermano l’indissolubilità di coinvolgimento ed apprendimento.

In questa ottica è stata utilizzata con successo la formazione a distanza per via telematica. L’innovazione tecnologica ha portato a vistosi cambiamenti negli strumenti e nelle modalità didattiche. Ci sono senza dubbio delle notevoli potenzialità, ma la nostra esperienza conferma l’opportunità di un certo grado di prudenza, facendo sempre attenzione alle caratteristiche dei destinatari e agli obiettivi didattici. Abbiamo ottenuto buoni risultati nell’intreccio fra formazione residenziale in aula e formazione a distanza con supporto telematico. Un successo legato all’accurata preparazione del percorso formativo in termini di tecniche, strumenti, materiali didattici. In particolare questi ultimi sono cruciali per il pieno sviluppo delle potenzialità dell’apprendimento sia in aula sia nella formazione a distanza. Occorre disporre di materiali (selezionando prodotti già esistenti o preparandoli ad hoc) coerenti con gli obiettivi di ogni singola unità didattica, con quelli generali del percorso e con le caratteristiche dei soggetti ai quali sono destinati. Queste coerenze sono percepite dai corsisti e offrono un significativo sostegno alla loro motivazione, elemento indispensabile per il successo dell’intervento formativo. Inoltre la selezione e produzione di buoni materiali didattici li rende disponibili per ulteriori utilizzi (nuove edizioni del corso, altre attività della medesima struttura o di altre), una ricaduta non irrilevante per l’intero sistema formativo CISL.

Non ci attendiamo miracoli dalla formazione a distanza, però lo consideriamo comunque un terreno di grandi potenzialità, in particolare per la possibilità di ridurre enormemente i costi di riproduzione e spedizione, e su cui potrebbero essere interessante una riflessione comune.

Concludo confermando l’interesse da parte della formazione CISL con le esperienze formative della CUT brasiliana. I nostri formatori, e non solo loro, hanno sempre trovato in questo rapporto la soddisfazione delle migliori aspettative, fonte di stimoli per la costituzione di proficue innovazioni nel nostro paese, confermando della solidità della elevata reputazione della formazione sindacale della CUT brasiliana.