



IDENTITÀ CISL

"Fuori dal cerchio"

Dalle 150 ore per il diritto allo studio agli apprendimenti nel tempo presente (1972-2022) di Francesco Lauria



1. Un inquadramento storico

Le 150 ore vennero discusse per la prima volta quasi cinquanta anni fa, alla fine di settembre del 1972, durante un'assemblea nazionale a Genova delle sigle metalmeccaniche FIM FIOM UILM (ancora non era stata costituita l'FLM unitaria) nella quale si delinearono le linee contrattuali in vista del rinnovo del CCNL⁽¹⁾.

Il nuovo "diritto allo studio per gli operai" fece molta strada rispetto all'idea originaria di Bruno Trentin, Franco Bentivogli, Pippo Morelli, Giorgio Benvenuto che si rifaceva all'esperienza francese del bonus orario per la formazione professionale e che prevedeva

permessi retribuiti per lo studio dei lavoratori.

Esse nacquero a latere delle discussioni sul tema della necessità del superamento del basso livello di scolarizzazione dei lavoratori italiani, a partire dai lavoratori immigrati dal Sud, dal Mezzogiorno stesso, dalle donne.

Il sindacato, nel cominciare a ragionare in questo senso, si trovò di fronte l'importante e diffusa esperienza delle scuole popolari e, in particolare, la più importante di esse: la scuola di Barbiana di Don Lorenzo Milani.

Nelle scuole popolari si preparavano ragazzi e ragazze, ma anche adulti e si cominciava ad assistere a una sperimentazione interessante sul piano dei programmi: dal recupero di conoscenze di base fino allo sviluppo, come ha ricordato Bruno Manghi di: *“una pedagogia mobilitante e dell'utilizzo su larga scala del lavoro di gruppo”*⁽²⁾.

La svolta si ebbe tra il 1972 ed il 1973, quando la neonata FLM concretizzò la proposta di inserire nel proprio contratto collettivo nazionale di lavoro una clausola riguardante il diritto allo studio, la cui gestione e programmazione fosse assegnata collegialmente a sindacati e aziende.

Ai metalmeccanici, per primi, fu così garantita per l'anno scolastico 1973-1974 la possibilità di usufruire di 150 ore totali di permessi, distribuite nell'arco di un triennio, ma spendibili anche in un lasso di tempo più breve, per perfezionare la propria educazione in corsi che avessero una durata complessiva almeno doppia.

Lo strumento, riconosciuto nel gennaio del 1974 anche dal Ministero della Pubblica Istruzione, si diffuse in numerosi altri settori e categorie, portando circa un milione e mezzo di lavoratori e lavoratrici italiane al conseguimento del titolo di studio della scuola media inferiore.

Le 150 ore sono state una forma di risparmio contrattuale: una quota di salario che andava in un'altra direzione, un «investimento contrattuale», di cittadinanza che non aveva, tra i propri obiettivi, il mero conseguimento del titolo di studio.

Esse si inseriscono in un percorso negoziale più ampio, non fermandosi ai soli aspetti salariali ma inserendoli nel quadro storico dell'emancipazione popolare italiana.

Un diritto non esigibile automaticamente: all'inizio, la maggioranza dei lavoratori ne era consapevole blandamente, per questo grande rilievo ebbero i delegati sindacali che dedicarono anni alla promozione delle 150 ore, trasformando un istituto contrattuale in un'esperienza peculiare e diffusa.

I delegati non si limitavano a iscrivere il lavoratore, curavano anche il rapporto con gli insegnanti, seguivano con attenzione lo svolgimento dei corsi e il passaggio delle esperienze tra i lavoratori iscritti e quelli in procinto di iscriversi.

Rispetto ai programmi fu importante riuscire a trovare una mediazione intelligente tra il rischio di organizzare una scuola di propaganda e il timore, altrettanto presente, di non saper valorizzare la specificità adulta dell'utenza dei corsi.

La metodologia adottata venne riassunta con lo slogan «dalle storie alla storia»: si utilizzava il lavoro di gruppo, senza annullare l'insegnamento teorico, ma lavorando in una modalità che era intrisa inevitabilmente della vicenda umana delle persone, dei lavoratori e delle lavoratrici che erano in classe.

Significativo fu l'impatto sui sindacati scuola, in particolare nella Cisl, di questa esperienza. Ha raccontato l'ex segretaria generale del SISM Cisl Lia Ghisani: *“Erano anni in cui la scuola, specie nelle città di provincia, era ancora un'istituzione chiusa e fortemente autoritaria: i collegi dei docenti a volte preferivano non esprimersi nemmeno su ciò che era di loro competenza e demandarlo al preside: anche nei grandi istituti tecnici delle città del Nord il rapporto con il mondo del lavoro era totalmente inesistente. In questo senso – continuava Lia Ghisani – proprio per le caratteristiche ambientali, il protagonismo operaio sull'organizzazione e sul contenuto dei corsi si è nel tempo diluito su come gestire al meglio i corsi stessi, con un significativo protagonismo dei sindacati scuola”*⁽³⁾.

Il dato di realtà su cui l'intero movimento delle 150 ore si dovette confrontare fu il non pieno successo di produrre, attraverso di esse, un intervento più generale e profondo nel sistema della scuola e dell'istruzione italiana. Riprendendo sempre una definizione di Bruno Manghi è possibile affermare che le 150 ore costituiscono un «grande balzo» in qualche misura interrotto.

“Anche se – ha raccontato sempre Ghisani – io non sottovaluterei lo straordinario senso della battaglia delle 150 ore rispetto all'istituzione scuola. C'era uno straordinario clima culturale e sociale che la rese possibile, ma la scommessa di realizzare questo spezzone di educazione degli adulti nella scuola pubblica di Stato, è stata geniale e coraggiosa anche proprio per gli effetti che ha avuto nella scuola”.

Il fatto che la memoria di questa esperienza si sia in parte perduta è legato alla ragione che essa fu una pratica costruttiva: si ricordano, più facilmente gli aspetti di conflitto, rispetto alle dinamiche collaborative. In questo oblio non sono coinvolte solo le 150 ore, ci sono altre esperienze: si pensi al lavoro comune tra il sindacato, delegati e cliniche del lavoro, in tema di nocività e salute e sicurezza.

Una riflessione sul «declino» delle 150 ore: nel passaggio dalla fabbrica al territorio, le esperienze migliori si sono trasferite all'azione degli enti locali, ai corsi per stranieri, ma il sindacato non ne è stato più protagonista, in particolare a livello categoriale, assecondando l'indebolimento complessivo del sistema e mancando nel raccordo con le istituzioni.

2. Ricostruzione «di senso» e 150 ore del futuro

E oggi? Quali echi delle 150 ore in quella che, all'inizio degli anni 2000, veniva definita, un po' pomposamente, la “società della conoscenza” e che vent'anni dopo si confronta con la sfide della pandemia e della guerra in Europa?

La pandemia ci ha dimostrato, ancora una volta, che in un momento di crisi, non si può che spingere sulla “relazione”, sui “patti di comunità” che intrecciano impresa e territorio, sulla ricerca di nuove sinergie e supporti reciproci.

A fronte di un sistema delle imprese che deve ripensare in buona parte la propria domanda formativa ed enti di formazione che propongono troppo spesso corsi già sperimentati e ripetitivi, la scommessa sta nella rigenerazione complessiva del sistema della formazione in Italia e nel suo collegamento con gli strumenti del welfare e con il mondo della scuola.

Le 150 ore meriterebbero oggi di essere incrementate anche nella quantità. Esse sono il frutto di una stagione che le ha inventate come strumento di inclusione sociale, ma in un contesto di percorsi di istruzione, qualificazione, apprendimenti spesso situati in specifiche (per quanto in alcuni casi “ritardate”) fasi della vita e con il riferimento, maggioritario anche se certo non totalizzante, del conseguimento di un titolo della scuola dell'obbligo.

Tornare a guardare alle 150 ore anche in un'ottica di formazione continua, mantenendone inalterato lo spirito e le idee forza, richiede di avere a disposizione una dote di tempo per il diritto allo studio al fine di affrontare lo sviluppo del percorso lavorativo e di cittadinanza.

Va valutata una fruizione individuale che non escluda una dimensione collettiva nell'ambito di diversi obiettivi di fondo: dall'investimento sulle competenze individuali non necessariamente professionalizzanti, a percorsi di formazione interna e *reskilling*, fino a strumenti che intreccino l'*outplacement* nell'ambito delle ristrutturazioni aziendali e in affiancamento agli assegni di ricollocazione.

L'occupabilità, come ben ci ha spiegato Amartya Sen, non deve ricadere sulle spalle del singolo lavoratore, ma è una sfida di responsabilità e di impegno attivo dell'intera società che lo circonda.

Un elemento importante, rispetto al quale questa storica esperienza sull'apprendimento permanente⁽⁴⁾ può ancora insegnarci molto è che, al di là dell'importanza degli aspetti di

riconoscimento, certificazione e spendibilità della formazione, la prima e principale difficoltà nella promozione del diritto allo studio collegato al lavoro è di tipo culturale, riguarda tanto le aziende quanto i lavoratori e non può lasciare indifferente il mondo della scuola.

Appare cruciale recuperare un elemento fondamentale della filosofia di fondo delle 150 ore: intrecciare le questioni dell'educazione e della formazione degli adulti nell'ottica di andare oltre ad una visione utilitarista delle competenze e di favorire, invece, la trasmissione, la relazione e, anche, l'accettazione della fragilità intesa come: "*condizione ontologica dell'umano e dell'esistente*".

Si tratta, secondo Benesayag, di andare oltre una certa "*pedagogia delle competenze*" laddove essa si concentra non tanto sulla reale conoscenza dei contenuti trasmessi, quanto sull'essere "*ben programmati*" a imparare e, quando necessario, a gestire e dimenticare le informazioni.

3. Alcune piste di impegno

Lo scenario dei prossimi anni si presenta come un'epoca in cui i cambiamenti, invece di stabilizzarsi, sembrano accentuarsi, sia nella direzione di estendersi a tutto il sistema economico, sia nei ruoli e nelle competenze.

Nella formazione degli adulti non si può immaginare di non tenere conto della loro esperienza e dall'ambiente in cui si muovono quotidianamente.

Al tempo stesso, in un ambito più ampio di quello del lavoro, non va dimenticato che l'utilizzo delle 150 ore può essere declinato sulle tematiche linguistiche, rivolgendolo sia agli stranieri che agli italiani.

Non semplici corsi di italiano nell'accezione classica (lingua parlata, letta, scritta), ma corsi che insieme alle competenze linguistiche forniscano conoscenze di cittadinanza ed elementi molto concreti con strumenti adeguati, iconografici e digitali, che possano essere fruiti in un mix di modalità.

Questo modello può assumere una connotazione trasversale: alla luce del maggiore utilizzo di linguaggio straniero nei luoghi di lavoro, anche per i lavoratori italiani (e stranieri) è pensabile lo sviluppo di pacchetti di linguistici, di natura tecnica, funzionali a favorire la comunicazione e la relazione nelle filiere industriali ed economiche.

È chiaro poi che un altro ambito di utilizzo delle "150 ore del futuro" non può non essere quello del linguaggio digitale.

C'è un ultimo tema, trasversale: le 150 ore del futuro possono essere pensate anche per arginare un problema che veniva ricordato da un grande linguista, Tullio De Mauro: l'analfabetismo funzionale di ritorno.

Vediamo di fronte a noi l'urgenza di non lasciare sole le persone organizzandone collettivamente le istanze di promozione sociale e di valorizzazione personale.

Quasi cinquant'anni dopo è ancor più necessario che il sistema degli attori sociali compia, come con la grande intuizione delle 150 ore, una grande scommessa visionaria, concreta e democratica.

NOTE

(1) Per un inquadramento complessivo si veda: F. Lauria, *Le 150 ore per il diritto allo studio. Analisi, memorie, echi di una straordinaria esperienza sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma, 2012.

(2) B. Manghi, *Ricordi di un'esperienza straordinaria*, in F. Lauria, *Le 150 ore...*, cit.

(3) L. Ghisani, *I sindacati scuola e le 150 ore*, in F. Lauria, *Le 150 ore...*, cit.

(4) Si veda F. Lauria, *Le 150 ore...*, cit