

L'INTERVISTA

a cura di Francesco LAURIA
Formatore e ricercatore presso Fondazione
Tarantelli - Centro Studi CISL

La formazione tra passato, presente e futuro...

Cominciamo con il ricostruire il filo del rapporto consolidato tra la CISL e la formazione...

Una delle particolarità della CISL è quella di aver utilizzato la formazione diffusa e costante come elemento portante dell'autonomia.

A differenza di altri, non dovendo dipendere da agenti esterni, in particolare di tipo politico-partitico, a partire dall'azione di Giulio Pastore e Mario Romani, è sempre stato considerato necessario costruire un gruppo dirigente, ma anche militante, che avesse fatto formazione, altrimenti il sogno del sindacato nuovo non si è sarebbe potuto realizzare.

Tutto ciò è nella nostra storia, non è un aspetto che riguarda solamente la CISL, ma ne è per essa caratteristica fondativa.

Il tema mi sembra essenziale e, se il caso del Centro Studi di Firenze è peculiare, non è il solo. Si pensi all'esperienza nelle periferie dell'organizzazione delle c.d. "tre sere" per la formazione di base diffusa, nelle quali, nei primi anni Cinquanta del Novecento si formavano i militanti ai fondamenti della CISL in luoghi anche informali (circoli, parrocchie, perfino stalle....) Una questione importante è che la formazione è servita a far convergere nel sindacato delle capacità e delle professionalità anche esterne.

Nei territori (penso, solo per fare un esempio, al caso di



Bruno
MANGHI

Sociologo, già Direttore
del Centro Studi CISL

Modena) la formazione, in fondo, era sempre in qualche misura animata da figure intellettuali, etiche, di significativo spessore che la conducevano.

La formazione non è mai un racconto autoreferenziale necessario, ma comporta l'allargamento a professionalità che arricchiscono l'organizzazione.

Ciò è uno dei sottoprodotti della formazione: pensiamo al giovane Gino Giugni, futuro protagonista del giuslavorismo italiano, che insegnava negli anni Cinquanta presso il Centro Studi di Firenze.

C'è un altro aspetto, a mio parere rilevante, a volte sottovalutato.

Tantissime persone sono depositarie di importanti conoscenze, spesso nessuno chiede loro di raccontarle.

Abbiamo un enorme bagaglio di giovani e anche meno giovani, non necessariamente nel mondo universitario, ma anche provenienti

dal mondo delle professioni, che non sappiamo valorizzare ed ascoltare adeguatamente.

L'allargamento dello spettro di conoscenze e relazioni implica una strategia che ha un prodotto che è la crescita dei dirigenti e dei delegati, ma sviluppa un ulteriore risultato ancor più importante: il rendersi cittadini di una società del sapere.

Il vero "manager" della formazione va ad arruolare delle

risorse, non fa solo l'analisi dei bisogni interni per migliorare le performance. Fa quindi qualcosa di più vasto, ovviamente quando vi riesce.

La formazione non è solo la trasmissione di un racconto, ma va sorretta da un'analisi delle novità.

Come cambiano le modalità e i contenuti degli apprendimenti delle persone?

Dobbiamo confrontarci rispetto a queste novità, penso all'intelligenza artificiale, alle trasformazioni tecnologiche, ma anche a come si sceglie il lavoro e cosa si aspettano i giovani (migliori e non) dal lavoro.

Il lavoro non è una dimensione di solo sostentamento, ma anche di autorealizzazione e di un legame con la vita di tutti i giorni che in passato era forse meno presente.

Ci sono aspetti di novità comparse non solo in Italia negli ultimi anni: perché una persona sceglie o rifiuta un tipo di lavoro, perché cambia lavoro?

Temi che dobbiamo conoscere e sui quali, talvolta, non siamo attrezzatissimi.

Questo è ciò a cui penserei se dovessi riaffrontare il lungo filo tra formazione, organizzazione, contesto.

Occorre rafforzare ciò che conosciamo, ma anche raggiungere angoli che una volta non esploravamo.

Ci sono temi di cui ci occupiamo troppo poco, novità che sono di natura antropologica.

Il primo sindacalismo viveva su un'antropologia statica che oggi è molto più dinamica: in passato il perseguimento della stabilità professionale era centrale, oggi è ancora rilevante, ma rimane uno dei temi sul tavolo.

Sono temi che confinano anche con i piccoli imprenditori e gli autonomi: non possiamo non occuparci di loro poiché il lavoro umano ha molte altre facce che un tempo si autorappresentavano e che oggi lo fanno meno.

Non possiamo non guardare anche questo "altro" lavoro.

Quali cambiamenti, in questo quadro appena descritto, nella formazione sindacale?

La dimensione classica della formazione non va abbandonata: dove hai un rappresentante lo devi "accudire". È fondamentale e non significa solo farlo diventare dirigente. Occorre sviluppare una competenza che si accresce, si diffonde e che diventa una sicurezza umana, non solo operativa.

Occorre mappare il mondo a cui ci si riferisce: dobbiamo analizzare non solo i vertici, ma la base, i delegati, i futuri "santi minori" del sindacato. Prendersi cura e stimolare chi esercita un livello anche minimo di rappresentanza e anche di chi sarebbe pronto a farlo.

D'altronde anche le c.d. "tre sere" erano formazione non solo tecnico-organizzativa, ma a tutto campo.

È importante realizzare una mappatura delle figure e delle persone, la dimensione dell'esperienza si accompagna alla formazione.

È importante essere messi alla prova: riscontriamo un rapporto costante tra formazione e responsabilità. In tutto ciò, mantenere un "management della formazione", un progetto di fondo, risulta fondamentale.

Venendo ai cambiamenti: è evidente che la pandemia ha costituito un'accelerazione: ci si è dovuti adattare ad una dimensione della vita molto diversa che è stata un'esperienza di massa e che ci ha dato un lascito. E, ovviamente, ha condizionato e accelerato nel cambiamento le modalità di

fruizione della formazione.

La digitalizzazione per molti è stata paragonabile a quando nei primi anni del Centro Studi di Firenze, molti corsisti, che non ne erano per nulla abituati, venivano costretti a scrivere. Possiamo dire che la digitalizzazione è il proseguimento della trasformazione della comunicazione scritta.

È necessario orientare le nuove modalità di comunicazione: che rapporto c'è tra la formazione, le chat e gli strumenti digitali?

Un tema è quello di sperimentare delle reti che usano questi strumenti, ma in maniera orientata: reti di persone che entrano in comunicazione moderna, attuale, non estemporanea. Come si riesce a tenere in piedi una rete? Quali legami si creano nella formazione tra le persone? Come possono diventare durevoli? Le domande che ci si faceva nella formazione tradizionale raggiungono quindi anche i temi di oggi dove la digitalizzazione, che permette di raggiungere numeri ampissimi di partecipanti che a volte risultano quasi anonimi, certamente ha modificato alcuni equilibri.

Nonostante ciò ritengo che il tema antico della formazione e dell'amicizia vada rilanciato. Va valutata anche la dimensione emotiva della formazione: senza sentimenti non c'è formazione, apprendimento, gruppo. La formazione è anche un comportamento: "come si sta insieme..."

Come si inserisce in questo quadro della formazione il tema, sempre più rilevante della formazione finanziata?

Non vedo contraddizioni. La formazione finanziata richiede una valutazione di merito. Se, nei bandi, cerco ciò che mi è più vicino e realizzabile, di contro è necessario dare valore, nel sistema formativo, ai valutatori, per orientare correttamente la scelta delle risorse, a partire proprio da quelle della formazione finanziata, evitando eccessivi condizionamenti.

Quali possono essere ruolo e funzione dello IAL nei contesti descritti?

Se lo IAL deve accreditarsi principalmente sul proprio terreno (la formazione professionale e continua) il passaggio al supporto della formazione sindacale, dell'affermazione del gruppo e dell'autotutela è quasi conseguente.

IAL può ottenere risultati facendo il proprio mestiere, sviluppando una formazione professionale di qualità, investendo sulle forme di docenza degli insegnanti, dei formatori, degli orientatori.

Da che cosa questi ultimi sono motivati? Che tipo di mestiere e missione interpretano, inserendosi in diversi circuiti e comunità professionali?

Penso all'importanza delle relazioni con i territori in cui sono sviluppate le scuole professionali: occorre guardare oltre il proprio cortile, conoscere, guardare oltre, sfidare, competere in senso costruttivo.

È importante avere un circuito ampio in collegamento con coloro che operano svolgendo funzioni simili o collegate.

Partendo dalla formazione professionale si può passare alla formazione continua: anche nel rapporto con la propria "clientela". Coloro che hanno fatto formazione di qualità, la comunicano: il passaparola è fondamentale per godere di una stima e di un ambiente che costruiscano percorsi di passaggio negli ambiti formativi.

Non dimentichiamo che la formazione non è un episodio, ma talvolta è anche una fatica e una costrizione che va pazientemente trasformata in un "piacere". ■