



# PROGETTO SCUOLA DI FORMAZIONE NAZIONALE «GIUSEPPE DI VITTORIO»

LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE E LA REALIZZAZIONE DEL PIANO  
FORMATIVO NAZIONALE

L'Assemblea organizzativa ha individuato precise priorità per realizzare il nostro **modello sindacale confederale, democratico** che fa della contrattazione e della rappresentanza gli elementi fondamentali del suo rapporto con le lavoratrici e i lavoratori.

La **formazione assume un ruolo centrale** nel modello sindacale confederale. Strumenti, agibilità, nuovi spazi di partecipazione, nuovi poteri hanno alla base una **crescita della consapevolezza e della propria funzione di sindacaliste e sindacalisti della CGIL** ma **prima ancora di cittadine e cittadini** in mondo sempre più complesso e incerto.

La scheda 4 definisce infatti la **formazione scelta strategica “centrale” per il futuro dell'organizzazione** e pone l'obiettivo di elaborare un piano formativo pluriennale nazionale confederale insieme alla **Fondazione Di Vittorio, facendo sistema tra le varie esperienze** in campo.

Per pensare ad un **sistema della formazione CGIL** che guardi alla realizzazione di questi obiettivi e sia all'altezza dei bisogni cognitivi e delle sfide del tempo presente dobbiamo **agire in discontinuità** con ciò che abbiamo fatto fino ad oggi, rafforzando il legame tra **formazione e azione sindacale**.

**Il sistema nazionale della formazione sindacale assume 5 obiettivi fondamentali:**

- 1. Garantire il diritto alla formazione per tutte e tutti:** è un principio da ribadire e di cui la Confederazione nazionale si fa garante, valorizzando al meglio le sinergie esistenti, colmando anche il possibile divario esistente tra le strutture.
- 2. Rafforzare le competenze, le esperienze, l'identità, la motivazione:** la fase complessa che viviamo, le scelte fatte richiedono una CGIL che sappia leggere e agire la complessità. L'innovazione e il rafforzamento dell'idea di confederalità passa anche da una cultura sindacale rinnovata.
- 3. Investire sul cambiamento e sul ricambio generazionale** richiede un impegno costante volto alla costruzione diffusa di competenze a tutti i livelli dell'organizzazione finalizzate al rinnovamento e all'efficacia dell'azione sindacale.
- 4. Rafforzare il senso di comunità / costruire cultura sindacale:** per consolidare e innovare un'organizzazione che guarda al futuro e non si ferma alla contingenza.
- 5. Monitorare i percorsi, i fabbisogni formativi,** affinché abbiano un impatto sull'organizzazione, sulla crescita del gruppo dirigente, sul tesseramento e sulla reputazione.

Per conseguire gli obiettivi il **sistema nazionale della formazione** assume le caratteristiche di una «scuola» che sarà contraddistinta, nel suo insieme, da:

- **Confederalità:** perché assume la confederalità come metodo di lavoro, come obiettivo formativo e come modalità di costruzione delle platee e della partecipazione
- **Ascolto:** perché la formazione sarà progettata nel dettaglio e aggiornata periodicamente sulla base di un ascolto interno all'organizzazione, dell'ascolto degli iscritti e delle iscritte e sulla base della percezione esterna che cittadine/i e lavoratori/trici hanno della CGIL, rilevata attraverso l'Osservatorio della CGIL
- **Ciclicità:** i percorsi di formazione avranno una continuità nel tempo sulla base di una programmazione pluriennale
- **Sistematicità:** perché si pone l'obiettivo non di sommare i percorsi formativi, ma di metterli a sistema, contemplando anche la complessità dei modelli già oggi esistenti
- **Qualità:** perché prevede un monitoraggio costante della qualità dei corsi, delle docenze, delle formatrici/formatori e degli apprendimenti dei/delle partecipanti.
- **Condivisione:** perché si vogliono valorizzare le migliori esperienze di formazione e progettare insieme percorsi comuni sui diversi livelli dell'Organizzazione
- **Azione:** perché è realizzata attraverso metodologie didattiche finalizzate al cambiamento individuale e organizzativo

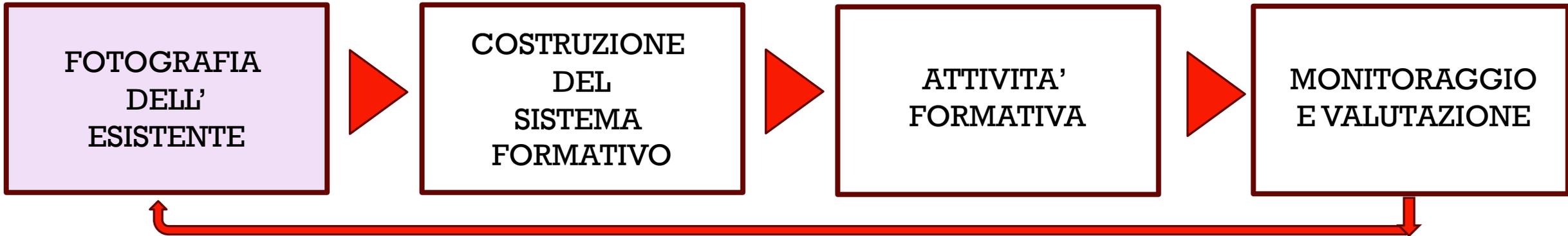
# FORMAZIONE ORIENTATA ALL'AZIONE

L'aspetto centrale resta **l'apprendimento orientato all'azione** che, nel sistema formativo CGIL, assume le seguenti caratteristiche:

- **esperienziale**: sviluppato a partire dalla propria esperienza e da quella degli altri
- **laboratoriale**: basato su un fare collettivo finalizzato all'elaborazione di proposte e azioni comuni;
- **interdisciplinare e cooperativo**: realizzato con il contributo di esperti di diverse aree tematiche;
- **strutturato**: per obiettivi, ruoli, platee di riferimento e temi;
- **distribuito**: attraverso luoghi, tecnologie, strumenti di comunicazione e le reti;
- **integrato**: progettato per favorire la condivisione operativa tra diversi settori e territori;
- **permanente**: monitorato, valutato e aggiornato in base a fabbisogni e risultati dell'apprendimento;
- **riflessivo**: per sviluppare consapevolezza dell'efficacia della propria azione individuale e collettiva.

Le metodologie e le tecniche formative saranno diverse: formazione d'aula, laboratorio, seminario, formazione a distanza (sincrona e asincrona), workshop, facilitazione nel corso dell'azione, e altre metodologie di cui le formatrici e i formatori hanno esperienza o per le quali saranno formate/i.

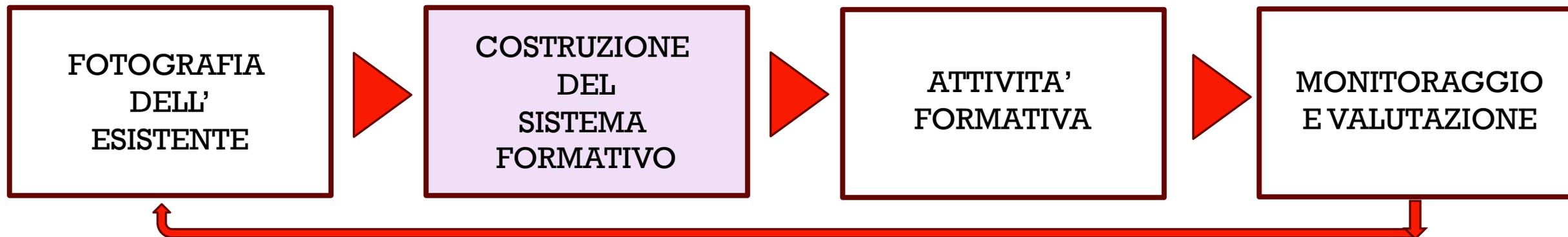
## IL PROCESSO DI COSTRUZIONE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA FORMATIVO NAZIONALE



**La fotografia dell'esistente** è stata la prima tappa del percorso di costruzione del sistema formativo nazionale. Sono state organizzate decine di incontri che hanno coinvolto tutte le strutture confederali regionali, tutte le strutture di categoria, il sistema delle tutele, le aree della struttura nazionale, alcune Camere del lavoro. Sono emersi punti di forza e di debolezza, di cui abbiamo discusso in una riunione realizzata a maggio, che ha aiutato a decidere in che modo fare sistema.

Il sistema formativo nazionale prevede **un'analisi permanente di analisi dei fabbisogni formativi**, basato su **un ascolto interno ed esterno all'organizzazione** che, insieme al monitoraggio e alla valutazione, permetterà di aggiornare costantemente la fotografia dell'esistente e la formazione, anche attraverso i dati dell'Osservatorio CGIL.

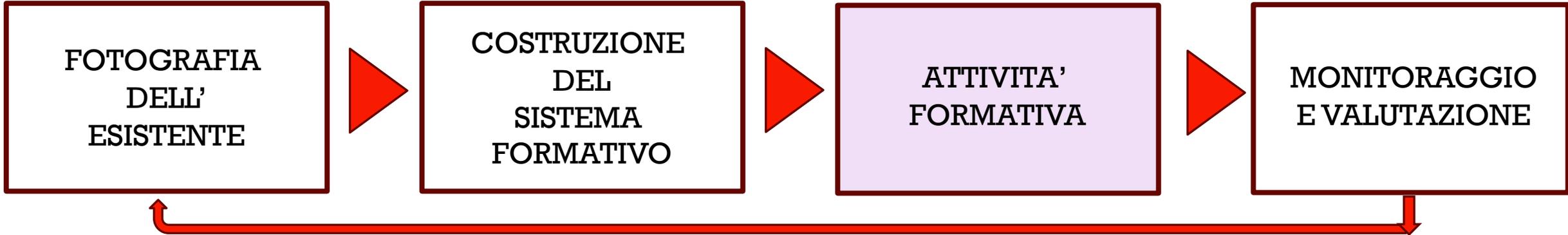
## IL PROCESSO DI COSTRUZIONE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA FORMATIVO NAZIONALE



**Il sistema formativo** è costituito da diversi elementi:

- I **percorsi formativi** (in presenza e a distanza)
- La **formazione delle formatrici e dei formatori** (a diversi livelli di ruolo e partecipazione)
- La **mappatura di luoghi fisici** in cui realizzare la formazione in presenza
- L'**individuazione di strumenti** per: la gestione delle iscrizioni ai corsi (in presenza e a distanza), la realizzazione della formazione, l'elaborazione di materiali e la costruzione di archivi digitali, la realizzazione dell'analisi permanente dei fabbisogni, monitoraggio e valutazione, rilascio del libretto formativo/crediti formativi
- La **rete interna ed esterna** costituita da Università, Centri di ricerca, Istituti, Scuole interne ed Enti CGIL...

## IL PROCESSO DI COSTRUZIONE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA FORMATIVO NAZIONALE



### L'attività formativa è articolata in:

- **Percorsi di formazione al ruolo**, di durata più lunga, programmati in forma continuativa, puntano a formare compagne e compagni con diversa esperienza all'interno dell'organizzazione che saranno suddivisi in gruppi/classi in ragione del ruolo/responsabilità.
- **Percorsi di formazione ai temi e laboratori formativi orientati all'azione**, rispondono alla necessità di aggiornamento, approfondimento e azione su specifici temi, lasciando un canale di ascolto sempre aperto rispetto ai fabbisogni formativi emergenti, anche collegati alle priorità politiche.
- **Le giornate di studio**, dedicate alla costruzione di un nuovo lessico della confederalità sulla base di parole chiave, nel tentativo di creare nuove forme di interesse generale, di nuova inclusione e nuovo senso di appartenenza.

# Attività Formativa – Le priorità

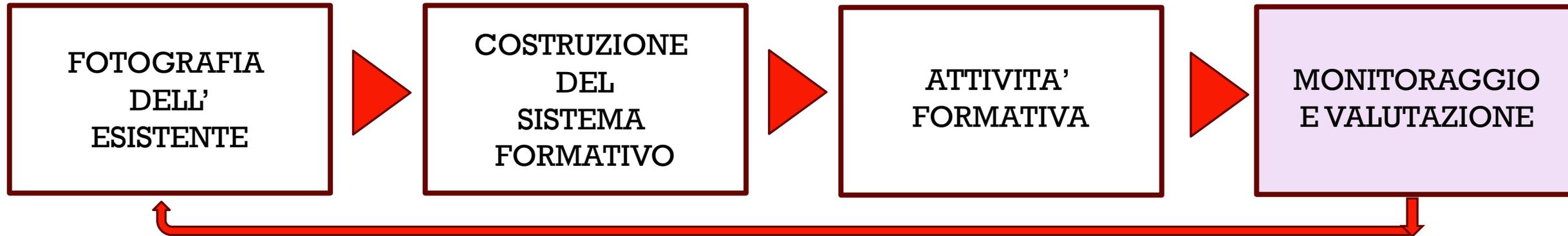
Particolare importanza verrà data, specie nell'avvio del sistema formativo nazionale, all'attività di formazione di specifiche platee:

- **Delegate/i:** per avere strumenti comuni per leggere e agire in una realtà che cambia
- **Formatrici/tori:** che avranno un ruolo strategico nel nuovo sistema formativo nazionale
- **Giovani funzionari/e:** formare le competenze per favorire un ricambio generazionale
- **Segretari/e neoeletti/e:** formare le competenze per l'esercizio del ruolo

**I temi** dell'identità, valori e appartenenza; della visione comune del modello di sviluppo e dell'idea di società; l'importanza del tesseramento inteso come appartenenza a una comunità, difesa dei diritti e sostenibilità dell'organizzazione; percezione, ascolto e lettura di una realtà che cambia; elaborazione di risposte a tematiche emergenti; saranno trasversali a tutti i percorsi formativi.

**Le platee** prevederanno la presenza di compagne e compagni delle categorie, delle strutture confederali, dello SPI e del sistema delle tutele individuali.

## IL PROCESSO DI COSTRUZIONE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA FORMATIVO NAZIONALE



**Il monitoraggio e la valutazione** permetterà di identificare, rilevare e analizzare aspetti qualitativi e quantitativi collegati ai diversi momenti che compongono l'azione formativa, ai risultati attesi e raggiunti in termini di apprendimento, partecipazione, gradimento, metodologie, utilità, impatto sull'azione sindacale. A questo scopo saranno realizzate differenti tipologie di analisi, comparative e longitudinali.

La rilevazione permanente dei fabbisogni formativi e il sistema di monitoraggio e valutazione costituiscono i pilastri di un **osservatorio della formazione sindacale** che permetterà di riflettere su quanto realizzato, migliorare la programmazione e la progettazione di azioni formative, costruire una memoria collettiva dell'azione formativa della CGIL.

# COORDINAMENTO

Il coordinamento del progetto è in capo alla CGIL nazionale che lo realizza attraverso la Fondazione Di Vittorio, facendo sistema con gli attori e le esperienze già esistenti dentro l'organizzazione, avvalendosi di esperti/e interni ed esterni all'organizzazione, facendo rete con Università, Centri di ricerca, ecc..

L'Organizzazione, nella sua complessità, ha maturato esperienze di formazione e modelli differenti. Oggi occorre intrecciare queste esperienze, non nella logica della sommatoria o del catalogo, ma dell'arricchimento e dell'integrazione.

Questa ricchezza può/deve essere il frutto di una suddivisione delle platee, dei livelli di approfondimento/specializzazione, della condivisione dei percorsi, nella logica di fare Sistema.

La definizione, l'integrazione e la messa a sistema delle attività formative avverrà attraverso riunioni periodiche con i/le responsabili della formazione e attraverso gruppi di lavoro nazionali in cui verranno coinvolti i/le responsabili della formazione, e/o delle scuole di formazione confederali e di categoria già attive, le formatrici e i formatori. I gruppi di lavoro condividono esperienze di formazione, realizzano una progettazione condivisa, partecipano alle attività formative assumendo specifici ruoli.