

CONFRONTO

Le facce della formazione sindacale



**Lo spazio della formazione
nelle strategie organizzative della Cgil**
Conversazione con Bruno Roscani
a cura di Adolfo Braga

Quali sono le esperienze di formazione sindacale che, secondo il tuo punto di vista, nella storia della Cgil hanno realmente innovato, e come queste esperienze possono risultare utili in un'analogia tra passato e presente?

Una rapida riflessione sulla storia della fondazione della Cgil unitaria scaturita dal Patto di Roma¹: non si trattò di una riconnessione meccanica – dopo la rottura del sindacalismo fascista – alle concezioni sindacali (di matrice socialista, cattolica o anarcosindacalista) della precedente fase politico-sociale liberaldemocratica. Si compie un salto di qualità: il sindacalismo antifascista, nella sua concezione di «sistema», mette nelle sue finalità strategiche l'emancipazione del lavoro.

Nelle sue politiche rivendicative, inoltre, ribadisce l'obiettivo dell'egualianza sociale e del solidarismo, confermando la sua base di forza sociale, protagonista fondamentale del paese nella fase della ricostruzione dopo le devastazioni della guerra. Con l'organizzazione che si caratterizza come modello «orizzontale/confederale» dei lavoratori, risulta essere l'unica forma capace di porre quei valori nel cuore dell'assetto sociale, politico e istituzionale del paese. Valori che si collocano pienamente, divenendone al tempo stesso i principali motori, nel quadro progressista della Costituzione repubblicana.

¹ Il Patto di Roma fu firmato il 9 giugno 1944 da Giuseppe Di Vittorio per il Pci e Achille Grandi per la Dc; non poté firmarlo invece il socialista Bruno Buozzi, che pure aveva partecipato alle trattative per la sua preparazione, perché – arrestato dai tedeschi – fu al momento della loro fuga da Roma prelevato dal carcere e fucilato tra la notte del 3 e la mattina del 4 giugno 1944, insieme ad altri 13 prigionieri, in località La Storta, sulla via Cassia, a pochi chilometri da Roma (eccidio di La Storta). Il Patto di Roma fu l'accordo tra gli esponenti sindacali dei maggiori partiti italiani che costituiva formalmente la Cgil unitaria. Esso dette rilievo all'unità di tutti i lavoratori italiani indipendentemente dalle opinioni politiche e dalle credenze religiose, costituendo una vittoria significativa per la politica di cooperazione tra i partiti antifascisti.

Ne consegue la rottura profonda della precedente base formativa ed educativa dei lavoratori, dando vita a un percorso necessario a fondare processi formativi e di educazione ai nuovi valori della Cgil unitaria, con un compito immenso di funzione pedagogica democratica. In quella fase vengono percorse due strade formative, una che si avvale dell'accordo tra Buozzi e Mazzini sulle Commissioni interne per intraprendere una grande opera di formazione (autoformazione) sindacale sul lavoro, nella quale vengono spese le esperienze di donne e uomini che provengono dalla lotta partigiana e dall'antifascismo militante, sia all'interno dei luoghi di lavoro sia dalle strutture sindacali orizzontali (Camere del lavoro e Leghe territoriali operaie, bracciantili e mezzadrili). La seconda strada è quella prettamente della formazione sindacale, che non poteva ancora basarsi sulla complementarità tra formazione informale e quella di tipo formale. Questa complementarità avrebbe richiesto anche la collaborazione di formatori «esterni» al luogo di lavoro. Ne risultava un vincolo sul piano statutario previsto nelle organizzazioni di categoria dell'industria e del lavoro agricolo. Il quadro attivo e dirigente di ogni livello «doveva appartenere», salvo rare eccezioni (ossia doveva lavorare in fabbrica, negli uffici o nei campi), alla stessa categoria.

Ciò che la formazione sindacale invece incrocia, in quella fase della Cgil unitaria, è l'estesa, contemporanea e collaterale formazione politico/partitica. Non una strana forma di «concorrenza», ma una proficua osmosi di formazione democratica. Un'alfabetizzazione alla democrazia e ai valori costituzionali repubblicani. Un'alfabetizzazione democratica di fronte allo scenario del dilagante analfabetismo formale e a una lingua non ancora «unificata» della popolazione e dei lavoratori italiani. Scenario con il quale la Cgil fa i conti, rivendicando un cambiamento radicale dell'asse culturale della scuola italiana, sino al risultato riformatore del prolungamento dell'obbligo scolastico negli anni sessanta e alla conquista contrattuale dei lavoratori dell'industria del diritto allo studio delle 150 ore. Si è messo in risalto per le 150 ore il loro carattere dirompente sulla scuola italiana, grazie alla scelta faticosa (contro le ipotesi di «scuola operaia» separata dal restante sistema formativo) di portare i lavoratori al livello della scuola media. Si è detto poco, invece, di come le 150 ore sono state, nei fatti, universalizzate, divenendo così diritto comune allo studio di tutti, uomini e donne. Un primo mattone per l'edificio, ancora tutto da costruire, della formazione permanente lungo tutto l'arco della vita.

Questo modello educativo/formativo della Cgil unitaria viene frantumato su due fronti. Quello della scissione, con la nascita di un modello di organizzazione sindacale, la Cisl, che mantenendosi saldamente nel quadro dei valori della Costituzione, volge i suoi obiettivi (principali) di politica sindacale di contrasto con l'arma della contrattazione – a partire dai livelli aziendali – ai processi di sviluppo capitalistico che si stavano impetuosamente affermando. Il modello della formazione della Cisl si innesta, come ramo «moderno», sulle radici dei tradizionali modelli di formazione delle Acli (associazione di lavoratori cattolici che svolgeva importantissime funzioni parasindacali) e dell'Azione cattolica.

In secondo luogo, quello della sconfitta (la prima) alla Fiat, che porta a una riflessione critica in Cgil, con incidenze immediate in Fiom, in quanto entrambe convinte di un modello contrattuale «centralizzato», che però risultava scarsamente corrispondente alla diversificazione profonda dell'organizzazione del lavoro che si stava attuando nelle fabbriche. Queste nuove evoluzioni hanno un'immediata ricaduta sulla politica salariale. Le posizioni del modello «centralizzato» hanno scarsa corrispondenza con la produttività, che sempre più diventa la ripartizione primaria del reddito. All'autocritica della Cgil si affianca la criticità per la Cisl sulla sua linea contrattualistica decentrata a livello aziendale, che implica un pericolo di «sindacalismo aziendalistico». A questo proposito è significativa l'esperienza di Rapelli, scarsamente connessa agli obiettivi di sviluppo sociale ed economico complessivo.

Per la Cgil (e per tutti i suoi sindacati di categoria) si doveva correre ai ripari, ripensando il suo modello sindacale, i suoi obiettivi di politica contrattuale e salariale, per verificare la capacità di tenuta del modello confederale che deteneva la «primazia» in ogni campo, compreso quello squisitamente contrattuale, sulle organizzazioni di categoria. A questo riguardo vanno ricordate le ripetute «tregue salariali», promosse dalla Cgil per sorreggere politiche di solidarietà con i lavoratori del pubblico impiego, dei pensionati, dell'ampio settore del lavoro mezzadrile.

L'incidenza del modello influiva anche su quella che veniva chiamata la sufficienza delle Commissioni interne a «tenere il passo» di fronte alle innovazioni tecnologiche e dell'organizzazione del lavoro. Infatti, con la rottura dell'unità sindacale, queste prime importanti forme di rappresentanza si erano ridotte a misurare prevalentemente la forza (concorrenziale) delle singole organizzazioni sindacali fra i lavoratori in azienda,

mentre il «potere» di contrattazione stava passando alle Sezioni sindacali aziendali della Cgil e alle Rappresentanze sindacali aziendali della Cisl, cui si aggiunsero i Cdd della Uil.

Finisce la felice stagione della promozione dei quadri dirigenti sindacali, provenienti da esperienze lavorative di operai e lavoratori di alta qualifica e specializzazione professionale. Insomma, il crollo del modello di formazione/educazione della Cgil è conseguenza di una profonda crisi del modello di sindacato, delle sue strategie e delle sue politiche di fronte all'incalzare dello sviluppo capitalistico, e dei profondi mutamenti dell'assetto economico e sociale del paese. Il che significa che il processo formativo finalizzato alla politica dei quadri, se non riesce a concludere la sua funzione di innovazione sui modi d'essere dell'organizzazione, entra in una crisi profonda, cessando di essere una reale risorsa dell'organizzazione.

In questa breve ricostruzione storica, che ci aiuta nel lavoro di confronto parallelo, è fondamentale passare in rassegna alcuni eventi significativi della vita politico-sindacale della Cgil e le conseguenti ricadute formative, per mettere in risalto altre crisi che si sono succedute in seguito a quelle già richiamate.

Un primo aspetto rimanda all'affermazione dell'autonomia del sindacato e del definitivo superamento della concezione della «cinghia di trasmissione». Sono significativi due episodi: il voto di astensione di Novella, espresso in solitario contrasto con il voto del Pci, e l'intervento di Foa in Parlamento sulla politica della programmazione democratica del governo di centro-sinistra. La politica organizzativa di Novella punta su due obiettivi: l'incompatibilità tra incarichi sindacali e di partito, la spinta al processo di unità sindacale. Quest'ultimo intendimento sfocia nel purtroppo dimenticato documento intitolato *Le premesse di valore*, che rappresentava lo sforzo conclusivo di un intenso lavoro di confronto unitario che vide protagonisti, appunto, Novella e Foa, Storti e Viglianesi. Quel documento riconobbe come base dell'unità sindacale i valori della Costituzione, fondamenti dell'autonomia e della politicità del più grande protagonista sociale del paese costituito dal sindacato unitario.

Un altro aspetto è quello che rimanda alla frantumazione del lavoro specializzato, caratteristica proprio della nuova organizzazione del lavoro ford/taylorista, che porta sulla scena sindacale una figura nuova di dirigente: il delegato di fabbrica e di luogo di lavoro. Questa scelta scaturisce

dalla prima forma di ricomposizione del lavoro, costituita dall'intuizione del «gruppo omogeneo». Il percorso del movimento sindacale confederale in questa direzione si intravede attraverso il superamento delle prove delle lotte contro le politiche imprenditoriali, che fanno perno sulle «relazioni umane», che si sono spinte sino a giungere alle politiche di *job evaluation*.

Il parallelismo con questi eventi ci consente di comprendere anche lo sviluppo della formazione sindacale unitaria tra Cgil, Cisl e Uil, che corre lungo l'asse dell'affermazione dei diritti dei lavoratori sanciti dalla legge e della definizione della rappresentanza esclusiva delle maggiori «organizzazioni confederali».

Ma questa formazione unitaria deve misurarsi con una fase di politica sindacale che fa i conti con il dualismo che vive la figura del delegato e del dirigente sindacale. Il primo aspetto di questo dualismo è quello che considera la «militanza di transizione» del militante sindacale, che si misura con le complesse politiche di contrattazione in azienda. È questa la fase in cui si può accostare la figura del delegato alla formula «emblematica» del P/h (produzione su orario), che sa formarsi e misurarsi su temi più vasti. «Sa e insegna» (Bertinotti, 1994) sollecita l'auspicio che qualsiasi operaio deve essere aiutato a «saper fare». La declinazione in chiave di specifica abilità da possedere anche nel caso delle più sofisticate formule negoziali (dal cottimo al P/h), in modo che possano essere sottoposte a verifiche semplici.

Il secondo aspetto del sopra richiamato dualismo è quello che chiama in causa la figura della «militanza di movimento», che punta sulla richiesta di potere, di controllo e di cambiamento della «produzione, e quindi della società».

Con questi presupposti, la formazione corre contraddittoriamente su questi due binari, rompendo il tradizionale schema di formazione dei dirigenti per un sindacato che non potrà raggiungere mai la configurazione del «sindacato dei consigli» (confederazione dei consigli). Questa contraddizione non viene sciolta neppure adottando, come volle Lama, la formula statutaria che riconosceva la struttura «unitaria» (per definizione) dei Consigli dei delegati come struttura di base della Cgil. Nei fatti il percorso unitario si era interrotto.

Un terzo aspetto richiama la seconda sconfitta alla Fiat, che riapre la crisi del sindacato, talmente grave che produce i suoi effetti ancora oggi.

Una crisi profonda, che ha inciso sul piano della ricomposizione del lavoro e dello sviluppo innovativo del sistema produttivo e sociale. Non mancarono tentativi di andare oltre le ragioni di questa crisi: dalla «rifondazione» della Cgil di Pizzinato agli sforzi di analisi e di impianto di una nuova strategia complessiva proposta da Trentin, sino alla battaglia del sindacato dei diritti di Cofferati.

In sostanza, ogni fase di crisi ha portato profonde innovazioni nella politica e nella struttura della formazione sindacale. I fabbisogni formativi si sono modificati in ognuna di queste fasi. E si sono modificati i modelli di offerta formativa e della sua finalizzazione. Ciò che penso è che occorra svolgere un'attenta analisi di come hanno interagito i fattori di modificazione delle strategie del sindacato, del modello contrattuale, delle strutture organizzative e della politica dei quadri sul sistema formativo.

Le esperienze che tu ricordi erano caratterizzate dalla presenza di persone adulte, sempre costantemente super impegnate e fortemente disabituata ad attività di studio, che come sindacalisti dovevano fare i conti con l'esigenza di aggiornarsi su alcune tematiche imprescindibili nel mestiere sindacale? Ovvero con saperi che non potevano essere solo enunciati o derivati dall'esperienza sul campo, ma andavano anche studiati? Ritieni importanti i luoghi fisici dove poter studiare?

Il fenomeno che tu indichi è tipico della prima fase della formazione sindacale, quella che ho chiamato della «alfabetizzazione» sindacal-democratica. Con la precisazione che quei sindacalisti che dovevano fare i conti con l'esigenza di aggiornarsi su tematiche specifiche di natura sindacale avevano una difficoltà in più, molto diffusa tra di loro, quella di essere buoni oratori, ma cattivi scrittori. La formazione teneva conto di questa difficoltà, fornendo elementi di conoscenza e di capacità a svolgere per iscritto appunti, riassunti, note, relazioni, articoli. Ma, attenzione, ci si imbatteva spesso in quadri di grande spessore politico e professionale. Ricordo la presenza nei corsi sindacali di membri molto colti dei Consigli di gestione, degli stessi operai «specializzati», il fior fiore operaio, che sapevano bene maneggiare gli strumenti del mestiere sindacale, sino a padroneggiare e a intervenire sugli strumenti operativi neo-mutualistici integrativi previdenziali e sanitari.

La questione dei luoghi in cui svolgere l'attività di formazione è stata sempre una «spina» per il sindacato, sino a configurare per la Cgil un si-

stema formativo da svolgere entro una cornice architettonica. A tal punto sofisticata sino a progettare il centro della scuola sindacale di Ariccia in due moduli architettonici diversi e contrapposti (così diversi che lasciavano «smarriti» i partecipanti ai corsi). Mentre le altre scuole di Impruneta, di Santa Venerina, di Ca' Vecchia, di Meina, di Genova, avevano la caratteristica di luoghi raccolti, buoni per lo studio.

Per quanto riguarda la scuola Cisl di Taranto (situata a ridosso del grande stabilimento Italsider e con materiali di costruzione prevalentemente in ferro e cemento), ebbi l'occasione di visitarla, in sostituzione di Lama impegnato in altre attività, il giorno della sua inaugurazione. Da subito mi apparve come uno strano monolite «ferro, vetro e cemento». Forse ero rimasto molto impressionato della visita al grandioso centro siderurgico di Taranto, visita che avevo compiuto, insieme a Claudio Napoleoni, docente indimenticabile del quinto corso Svimez sul sistema di equilibrio economico generale e sulla pianificazione. Questa visita vide la presenza di tutti gli altri allievi di questo corso. Che, tra l'altro, erano tutti ultralaureati tranne me, ammesso al corso dopo aver superato un esame selettivo svolto da Napoleoni e Novacco.

Tu sei stato direttore del centro studi di Ariccia. Quali, tra gli strumenti di formazione utilizzati nella scuola, sono stati quelli più innovativi sul versante della valutazione dei saperi acquisiti?

Tra i tanti voglio ricordare i risultati del «lavoro di gruppo», l'acquisizione dello svolgimento della «dinamica di gruppo», di come si forma la funzione leaderistica e di quella della leadership da contrastare o da mettere su binari positivi. Più in generale, e per semplificare, a ogni livello di formazione l'obiettivo da raggiungere era quello di dotare il quadro dirigente delle capacità di «tenere» una riunione, un'assemblea, una conferenza, un corso di studio. Tanto che è entrato nel linguaggio comune, sia sindacale sia partitico, dire «chi va a tenere la riunione? l'assemblea?». Significava essere capaci di compilare e svolgere una relazione, suscitare e animare il confronto e il dibattito, infine di saper fare sintesi.

Nell'esperienza della tua direzione della scuola sindacale, ricordi particolari progetti che hanno creato un'armonia tra il sapere naturale (acquisito sul campo con l'esperienza) e il sapere intenzionale (agevolato con il trasferimento di conoscenze su saperi istituzionali specificatamente individuati per il mestiere sindacale)?

Tra sapere «naturale» e sapere «intenzionale», che veniva raccolto in un progetto formativo, si colloca il ricordo del corso che programmaticamente aveva come obiettivo lo svolgimento della sequenza: come produrre, cosa produrre, dove produrre, per chi produrre, sino a configurare il valore sociale, oltre che salariale e professionale, del lavoro, la sua capacità di controllo sociale. Il «come produrre», come capacità di controllo/conflitto/contrattazione dei quattro elementi che lo costituiscono: il tempo di lavoro, la cadenza e il ritmo del lavoro, il controllo delle tecnologie, le capacità e la valorizzazione delle professionalità; i quattro cardini dell'organizzazione del lavoro. Il «dove produrre», come analisi dell'ambiente, dei rischi, della sicurezza; il «cosa produrre», come capacità di intervento sulle innovazioni di prodotto; il «per chi produrre», come sollecitazioni a forme di consumo pubbliche/collettive.

Che ruolo hanno avuto i formatori per agevolare la realizzazione di progetti innovativi?

Da considerare che tra i «formatori» usuali dei corsi Cgil, ad Ariccia e non solo, contavamo su Federico Caffè e i suoi allievi: Mario Tiberi, Roberto Schiattarella, Claudio De Vincenti, e poi su Mariano D'Antonio, Pietro Barcellona, Aris Accornero, Salvatore d'Albergo, Stefano Patriarca, Bruno Maggi, Saul Meghnagi, Francesco Susi, Lidia Menapace, Claudio Napoleoni con i suoi utilissimi consigli. Ne dimentico qualcuno, certo, Renato Brunetta. Attenzione, però: la collaborazione (gratuita) di tutti non era di carattere casuale, rientrava invece come collaborazione anche alla progettazione del corso. Quando Foa pose il problema che non si poteva proseguire sulla richiesta di collaborazione senza un compenso, la segreteria della Cgil decise un modesto contributo. Il proponente, Foa, disse che il compenso dovuto doveva essere pari al salario orario del terzo livello metalmeccanico. Ricordo che Caffè rifiutò di accettare, la sua era collaborazione dovuta. Se contavamo sulla collaborazione nei corsi di formazione di questo eminente gruppo di «formatori», che altro dire, se non aggiungere a quei docenti i nomi di grandi sindacalisti: Foa, Trentin, Idomeno Barbadoro, Di Gioia, Pontacolone. Da non dimenticare i dirigenti formatori delle scuole del sistema integrato formativo della Cgil, sistema da me promosso con la collaborazione di tutti i formatori.

Hai mai avuto la sensazione o la preoccupazione che i formatori fossero influenzati da approcci metodologici legati più ad affinità con alcuni esperti che a vere convinzioni teoriche?

Non ho mai avuto questa preoccupazione, io avevo sempre accolto positivamente la «concorrenza» di impostazione formativa tra le diverse scuole, soprattutto tra quella di Ariccia e la sede della formazione di Ca' Vecchia. Piuttosto, io ho vissuto con molto interesse i rapporti con altre scuole: quelli con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, quelli con la scuola dell'Eni, con la scuola di partito di Frattocchie. Molte volte fui chiamato a svolgere in quelle sedi «lezioni» sulla programmazione formativa della nostra scuola e su temi specifici di politica sindacale della Cgil. La scuola di Ariccia godeva allora di grande prestigio e grande stima.

Nel 1991 la scuola di Ariccia viene chiusa, e ritorna il dilemma se la Cgil debba avere a livello nazionale un ufficio confederale che si occupi di formazione, lasciando alle strutture categoriali e confederali territoriali l'autonomia nella gestione della formazione sindacale. Quale è stato, secondo il tuo punto di vista, il vero motivo della chiusura della scuola? Era entrata in crisi l'idea di un'offerta formativa forte proposta a livello nazionale confederale?

La chiusura della scuola di Ariccia si riconnette con le difficoltà e la crisi del modello sindacale, non ancora capace di ricomporre la frantumazione del lavoro e riacquisire la capacità di intervento nei processi economici, sociali e politici, sul piano interno e internazionale, della globalizzazione. Ma se la Cgil vuole riprendere il cammino di considerare la formazione come una risorsa dell'organizzazione, allora la scuola di Ariccia può assumere una funzione importante, come punto centrale di un sistema formativo articolato, ma che ha bisogno di un coordinamento e di una capacità di integrazione, di una scuola «guida» e di «intelligenze» di formatori esperti.

Puoi raccontare come hai vissuto in prima persona le articolazioni presenti nelle diverse strutture della formazione sindacale?

Durante la mia direzione della scuola mi sono trovato in una «strana» situazione, con l'arrivo al Dipartimento di organizzazione di Rinaldo Scheda, che riveste la funzione di responsabile della formazione Cgil. Grande sindacalista, rimosso dal suo incarico; utilizza il nuovo incarico

come arma di una polemica più o meno esplicita al gruppo dirigente della Cgil. La sua logica si esplicita con un apprezzamento, quasi esclusivo, della formazione sul lavoro: «è soltanto la lotta che forgia i dirigenti. A cosa servono gli esperti e i formatori?». Con questi presupposti era implicito nel mio ruolo far fronte per parare gli effetti negativi di questa presenza. Consentimi una citazione dal mio libro *Compagni così* (Roscani, 2008), nella quale metto in evidenza l'atteggiamento riprovevole (e riprovato) di Scheda di fronte all'uscita, nell'affollato corso estivo di fine anni ottanta, della denuncia di un gruppo di dirigenti sindacali gay della Sicilia di discriminazioni e omofobia. Fortunatamente la sua posizione avversa ai gay fu respinta dall'assemblea dei corsisti, e da lì la questione omosessuale entrò nell'agenda dei problemi da risolvere nei gruppi dirigenti della Cgil.

Sei stato protagonista di esperienze unitarie Cgil, Cisl e Uil di formazione ai tempi dell'unità sindacale?

Sì, di molte. Ricordo con particolare interesse le mie esperienze delle attività unitarie della scuola Cisl di Taranto, della Cgil di Ariccia e dei centri Uil sulla litoranea romana e vicino Noto, in Sicilia. Le disparità si avvertivano in modo evidente sulla lettura del fabbisogno formativo, sulla progettazione didattica, sulla valutazione, ma erano disparità stimolanti e ci ricordavano sempre «da dove», da quali culture diverse, queste differenze provenivano. In queste occasioni ho incontrato Manghi e Gatti (dirigente della formazione Uil), e altri della Cisl che provenivano dalle scuole Acli. Ho frequentato, in altre occasioni e in veste di membro dell'Ufficio studi della Cgil, la scuola Cisl di Fiesole, la «vera scuola» centrale e storica della Cisl. Ero interlocutore di Piero Bassetti sulla questione della nascita delle Regioni; ma le differenze di impostazioni erano grandi, a partire dalle titubanze della Cisl sul processo di costruzione istituzionale delle Regioni e sui loro poteri, ma anche in Cgil non mancavano preoccupazioni e posizioni diverse.

Volendo riflettere sui temi della politica dei quadri, un primo aspetto cruciale riguarda le soluzioni su come far crescere oggi i quadri, come immaginare forme inedite di selezione di nuovi quadri. Per quella che è la tua conoscenza delle dinamiche organizzative della Cgil, pensi che oggi servano strumenti nuovi rispetto al passato?

Sono necessari strumenti nuovi se si vogliono raggiungere quegli obiettivi che tu indichi. Ne specifico uno che finalmente dovrebbe farci

superare gli errori di impostazione e di comportamento che in passato sono stati compiuti dal movimento sindacale, in particolare dalla Cgil. Mi riferisco alla posizione passiva assunta di fronte a tutti i progetti di «programmazione formativa» che storicamente ci sono stati presentati: il progetto Mattioli sulla programmazione dello sviluppo del sistema scolastico e della formazione, presentato negli anni della programmazione democratica; il progetto presentato da Guidi (Confindustria) e Ranieri (Cgil) sulla programmazione della formazione delle nuove figure professionali, nella fase della ristrutturazione industriale e dei servizi (dopo la sconfitta Fiat degli anni ottanta); il Rapporto sul futuro della formazione in Italia del 2009, presentato da De Rita; da ultimo, la programmazione dell'assetto formativo professionale e scolastico, proposto con il *Quaderno bianco* di Fabrizio Barca ed Emanuele Barbieri all'epoca del ministero della Pubblica istruzione diretto da Fioroni. Quei rapporti «parlavano» anche per noi, parlavano di come si doveva e poteva sviluppare la formazione formale e professionale, parlavano cioè di come elevare la base formativa generale su cui innestare quella sindacale.

Ebbene, malgrado siano stati mancati quei traguardi, il sindacato (la Cgil in particolare) può e deve misurarsi con la necessità di una lettura puntuale dei bisogni formativi attuali dei lavoratori e della formulazione di una «programmazione formativa» (quali e quanti) dei nuovi quadri sindacali, che contempli anche modalità selettive che siano complementari a quelle tradizionali (come l'esperienza sul lavoro). Sul lato dell'offerta c'è da chiamare a raccolta le migliori intelligenze e professionalità.

Per dare un contributo per il futuro della formazione sindacale e per quella che è la tua conoscenza dell'attuale assetto [compresenza di un Ufficio formazione confederale in Cgil, costituzione dell'Associazione Bruno Trentin (con compiti esclusivi sull'alta formazione, sulla formazione formatori e sulla tenuta del libretto formativo), una buona presenza di strutture formative sindacali sia di categorie nazionali sia di confederazioni regionali, e assenza totale in tante altre strutture], che nesso deve realizzarsi tra sindacato e formazione?

Non sono pienamente d'accordo sull'attuale configurazione dell'assetto che ha assunto la formazione della Cgil. Dell'idea di formazione che aveva in mente Trentin, non della sua associazione, riprenderei il suo «sogno» della scuola (o del centro di formazione) sindacale europea. «Sogno» parzialmente realizzato e poi svanito in Umbria. È mai possibile

che la Ces non avverta questa necessità? E noi possiamo limitarci a considerare il problema della crisi dei sistemi formativi sindacali italiani come problema esclusivamente e «provincialmente» nostro? Quell'idea di Trentin va ripresa, perché più che di «alta formazione» ci dovremmo interessare del problema «orizzontale/spaziale» alla formazione sindacale europea. Per il resto, sono dell'avviso che il processo di formazione debba e possa riprendere, a partire dai luoghi di lavoro. Processo implicito all'attuale regolamentazione della rappresentanza sindacale e dei suoi delegati, in grado di essere d'aiuto alle azioni conseguenti. A partire da queste basi, far ripartire un lungo cammino per la ricostruzione di un sistema integrato di formazione che abbia però una sua «testa» nella scuola di Ariccia.