

SINTESI

Tutti i ragazzi della FILCAMS che hanno partecipato alla scuola estiva ad Amburgo, lo scorso luglio, hanno dato un giudizio positivo dell'esperienza, definita utile, interessante, fantastica, stimolante, ottima per la crescita professionale e soprattutto da ripetere.

Abbiamo trovato una atmosfera gioiosa, informale ma efficace per condurre in pochi giorni un mini corso per "sindacalisti". L'interazione con altri giovani sindacalisti provenienti da vari paesi dell'Europa è stato molto stimolante per conoscere quello che è oltre i confini dello stato e quello che potrebbe essere utile per il nostro sindacato italiano.

L'esperienza "amburghese" ci ha dato modo di riflettere ed ha stimolato il dibattito all'interno del nostro gruppo. Da notare in modo particolare la partecipazione attiva di coloro che erano presenti alla scuola estiva, oltre ad avere avuto per 4 giorni un costante e crescente confronto orizzontale tra tutti partecipanti, *tutors* compresi.

Le lezioni scolastiche trascorrevano bene in quanto erano gestite in modo da fornire nozioni didattiche, partecipazione attiva dei partecipanti, di cui si è detto sopra ma l'aspetto da valutare in modo particolare sono i lavori di gruppo, in cui ciascuno dei partecipanti esprimeva anche attraverso il gioco, le proprie nozioni, riflessioni, stati d'animo e/o conoscenze dirette sulle tematiche che erano all'ordine del giorno.

La durata del corso estivo, pensiamo sia troppo breve per poter entrare nel dettaglio ed in una analisi approfondita delle questioni, periodi più lunghi o la partecipazione ad altre esperienze simili possa sempre più rendere la CGIL e in particolare in funzionari e delegati della FILCAMS parte attiva dello scenario italiano ed europeo.

La delegazione italiana che ha partecipato alla scuola estiva si è fatta valere su ogni fronte, persino quello linguistico. Siamo stati protagonisti, anche per l'elevato numero della nostra delegazione, in molteplici attività affrontate nei 4 giorni di corso nonché abbiamo portato all'attenzione il maggior numero di contenuti complessi rispetto al resto della delegazione straniera.

Ad alcuni di noi è apparso strano ma efficace, la vaghezza organizzativa del corso che potrebbe sembrare un aspetto negativo invece è un punto di forza per l'obiettivo che aveva il corso. La vera forza del corso era data dalla possibilità di poter scambiare con ragazzi stranieri e di provenienza lavorativa eterogenea le reciproche esperienze di vita, così da diversificare notevolmente, in senso positivo, la discussione.

Da considerare interessante e importante è, anche, l'aspetto ludico che c'era dietro il corso. Le pause tra una lezione e l'altra erano scandite da partite a bigliardino, "chiacchiere" e risate e grandi tazze di caffè americano. La scuola continuava anche la sera, quando tutti insieme uscivamo per socializzare la cena, della buona birra tedesca.

PROPOSTE

Prima di fare delle proposte, per avviare una sorta di cambiamento e ammodernamento al nostro interno, occorre vedere quali sono le tematiche su cui farle:

La COMUNICAZIONE;

Il MODO di affrontare le questioni al nostro interno e verso l'esterno – uscire dagli schemi per ottenere risultati più che positivi;

Come coinvolgere i GIOVANI nel sindacato;

La questione GENERAZIONALE all'interno del sindacato;

Sempre dall'esperienza Amburghese:

si ritiene che sarebbe opportuno che tutti coloro che partecipano o hanno partecipato ad un corso, ad una scuola estiva italiana o estera, debbano avere la possibilità di proseguire con livelli di approfondimento superiori, altrimenti l'esperienza fatta è stata bella ed utile, ma fine a se stessa e senza un proseguo o un collegamento logico-temporale con chi ci ha preceduto e con chi ci dovrà seguire. Se non ci fosse un tale collegamento tutte le esperienze che si fanno e faranno saranno tutte degli *spots* vissuti solo come dei bei ricordi che difficilmente o raramente troveranno riscontro attivo sul nostro operare quotidiano di sindacalisti.

Dobbiamo fare attenzione, affinché, le esperienze estere fatte o che si faranno dovranno diventare sempre più parte integrante di un percorso più strutturato di formazione, visto come un percorso di ampio confronto tra differenti esperienze di azione sindacale. È di fondamentale importanza che le diverse e differenti esperienze possano sempre più girare ed entrare in un panorama di riflessione collettiva, diventando patrimonio di una struttura e non lasciarlo solo a chi ha avuto la fortuna di partecipare a tali eventi.

Dal confronto con altri sindacalisti europei, è emerso in modo chiaro e deciso che noi italiani siamo ancora molto lontani dal tema del rinnovamento e innovazione, anzi come qualcuno diceva, sembriamo dei pesci fuor d'acqua, come se mai ci fossimo posti seriamente i problemi.

Conveniamo che dentro la nostra organizzazione (CGIL) siamo indietro per innovazione, comunicazione e politiche di rinnovamento generazionale nonché mancano spazi collettivi di discussione, esclusivamente adibiti per confrontarsi, condividere ed elaborare esperienze. Gli spazi che utilizziamo per la discussione sono solitamente gli stessi che sono adibiti alle decisioni, quindi

luoghi in cui prevale la differenziazione della presa di posizione piuttosto che il valore della critica, del dubbio, della ricerca e della sperimentazione.

Il meccanismo di rinnovamento generazionale nel resto dell'Europa avviene attraverso canali differenti, ovvero attraverso organismi strutturati all'interno delle organizzazioni stesse, permettendo di affrontare nel concreto il tema del rinnovo.

La Comunicazione è sempre al centro dei nostri dibattiti, così come lo è per le altre Organizzazioni Sindacali europee; il sindacato ha delle difficoltà comuni in tutt' Europa, quella della comunicazione è quella principe. La comunicazione e cambiamento sono argomenti che riguardano tutto il sindacato ma in particolare riguarda il rapporto del sindacato a parlare ed associare i giovani. Il tema dei giovani, anche dall'ultima conferenza d'organizzazione è stato ed è sempre in cima a tutte le liste di priorità ma non tutte le federazioni della CGIL mettono in pratica quello che predicano. Pare che la FILCAMS stia operando concretamente sul campo del cambiamento, noi ne siamo un primo esempio, che costituisce una base di partenza.

La comunicazione deve essere al passo con i tempi, sia dal punto di vista linguistico sia dal punto di vista tecnologico oltre ad incrementare le attività di proselitismo.

Il modo di comunicare per coinvolgere maggiormente i giovani deve partire dai territori. Si dovrebbe costituire una rete giovani costituita da referenti territoriali e due coordinatori nazionali di età non superiore a 45 anni, in grado di organizzare "spazi giovani" caratterizzati dalla programmazione mensile di attività ludiche, culturali e di confronto, all'interno dei quali i giovani possano riconoscersi, favorendo, quindi, non solo il loro avvicinamento al sindacato, ma incrementandone anche le iscrizioni. Le attività che si intendono realizzare, tutte legate ai temi dell'identità e dei valori del sindacato con l'ausilio di SOLI artisti EMERGENTI di ciascun territorio, sono le seguenti: rappresentazioni teatrali, concerti, cineforum, tornei. Ogni territorio dovrà fornire, per la relativa approvazione, il proprio programma annuale ai coordinatori nazionali che ne dovranno valutare i contenuti ed i costi, relativi alla pubblicità, alla SIAE e per eventuali contributi agli artisti che si esibiranno, a carico delle singole strutture, ma con un contributo della segreteria nazionale.

Al riguardo, si precisa, che si ritiene opportuno che tali attività si svolgano in prima serata presso locali pubblici i cui gestori siano disponibili ad ospitarle senza richiesta di corrispettivo. Per pubblicizzarle, infine, oltre alla diffusione di apposite locandine sarà necessario darne comunicazione attraverso i siti internet del nazionale e delle singole strutture, nonché attraverso Facebook, forum, blog nonché un giornale on-line sul sito della filcams nazionale, in cui dai vari territori si possa scrivere e pubblicare.

Si precisa una cosa FONDAMENTALE, che almeno per questa prima fase iniziale NON è prevista alcuna forma di dibattito al termine di ogni attività, nonostante questa debba assolutamente offrire spunti di riflessione, in quanto non si ritiene che questa possa essere la forma migliore per

creare uno spazio che diventi un punto di riferimento giovanile. Dovrà essere, però, anche uno spazio per lo scambio di informazioni e , pertanto, attraverso manifesti e volantini, verranno pubblicizzate le attività delle FILCAMS a livello territoriale, nonché verrà fornita informativa legata alla Previdenza e Assistenza. L'appuntamento mensile con i giovani sarà anche l'occasione per sensibilizzarli in occasione di scioperi e manifestazioni, per u loro maggiore coinvolgimento. Al riguardo si fa presente che i referenti territoriali della "rete giovani" collaboreranno con le singole segreterie per una maggiore partecipazione di giovani agli eventi da queste organizzate: conferenze, dibattiti, manifestazioni.

Il "coordinamento giovani" NON DEVE essere considerato una fazione, movimento o strumento politico, ne tantomeno un movimento sovversivo contro i "vecchi" ma una rete giovani in grado di organizzare spazi giovani per avvicinare i giovani al sindacato. Il " coordinamento" ci permetterebbe, allo stesso tempo, di poterci riunire e rivederci periodicamente per fare il punto della situazione sui vari territori, confrontandoci e supportarci a vicenda.

Strumenti innovativi di comunicazione di massa, in base alle risorse a disposizione, possono essere date dalla creazione di un forum o di un blog all'interno del sito della FILCAMS nazionale per dar la possibilità a tutti i territori di conoscere i vari punti di vista, per scambiare idee e suggerimenti e condividere le diverse e varie esperienze nazionali ed internazionali, affinché le esperienze personali non rimangano tali bensì possano venir condivise a tutti livelli.

Investire sui giovani, non si esaurisce affidando un incarico ad una persona con meno di 35 anni, pur essendo un'azione di notevole importanza, deve poi aver seguito investendo sui sistemi, attrezzature ed attività che possano coinvolgere anche le nuove generazioni, per restare al passo con l'evoluzione che sta avvenendo intorno a noi. Occorre sempre più attrezzarsi per parlare ai Giovani con il loro linguaggio.

Inserire le percentuali (20%) di presenza dei giovani all'interno dei direttivi, nelle segreterie a tutti i livelli NON sia qualcosa di condivisibile, in quanto si tende a rendere i giovani una fazione o una minoranza in via di estinzione che debba essere protetta. Inserire le percentuali non è un sintomo di rinnovamento vero in cui si crede bensì è un semplice adempimento congressuale che ci fa capire che sul rinnovamento non ci si crede o non lo si vuole fare. Crediamo che se ci sono PERSONE VALIDE e sono giovani, occorra crederci e provarci, al di fuori delle percentuali minime o massime. Se i dirigenti non capiscono questo, occorre forse intervenire su tali dirigenti che non si comportano come tali bensì come "baroni". Non procedere in quest'ottica, ci porta a ripetere per l'ennesima volta, che si creerebbe uno spaccato tra generazioni.

Il ragionamento fatto sui giovani, riguarda pari pari, anche la questione degli immigrati, facendo salve le dovute particolarità.

Da non dimenticare che la CGIL, la FILCAMS intraprenda, o continui dove già esiste, il rapporto con gli studenti delle scuole superiori, in particolare, e dell'università.

Dalla traccia di lavoro della CGIL (in pillole):

Obiettivi:

individuare i luoghi di incontro e riflessione, associazionismo, realtà studentesche, le attività culturali e di ricerca;

rafforzare la capacità della CGIL di rappresentare e coinvolgere i giovani, a partire dalle nuove soggettività che si affacciano al mondo del lavoro;

individuare e perseguire tutte le politiche organizzative per costruire percorsi sindacali utili al ricambio generazionale a tutti i livelli della CGIL;

Alcuni strumenti:

costruzione di una rete tra i nostri compagni più giovani, aperta anche all'estero;

coinvolgimento di studenti e realtà giovanili;

promuovere spazi di discussione ed elaborazione ;

individuare campagne tematiche ;

costruire momenti di aggregazione e socialità;

nuove pratiche di iniziativa sindacale;

forum permanente all'interno di intranet e pagina portale CGIL nazionale, mailing list per tematiche giovanili e non, affinché anche i non più giovani possano parteciparvi dando e traendo il proprio contributo;

consulte giovani e progetti specifici;

riunioni nazionali periodiche con i compagni che sono punti di riferimento nelle strutture, seminari, iniziative nazionali, meeting estivo assieme alle associazioni studentesche;

Comunicazione:

forum e blog;

parlare direttamente agli studenti nelle scuole superiori e università;

Sintesi e proposte post Amburgo

guida al lavoro da divulgare in diverse occasioni nei luoghi di lavoro;

sportelli di orientamento al lavoro, oltre che nelle CDLT, anche nelle scuole o università;

pagina web all'interno del nostro portale;

video, social network, radio, newsletter, free press;

rivista on-line;

Wi-Fi CGIL "Zero Digital Divide" ...zone di a libero accesso alla rete internet presso le CDLT;

Ricambi generazionale:

Proselitismo, reinsediamento, formazione, politica dei quadri sono le parole chiave per un ricambio generazionale;

progetto ventimila;

meno ritualità e più concretezza;