



## **150 ore, frutto di una strategia sindacale che ha radici antiche. Oggi nuove sfide, per non farsi travolgere per cogliere opportunità**

Di Massimo Di Menna

La scelta di insistere sulle 150 ore è frutto di una strategia sindacale che ha radici antiche. Le radici, da proteggere e da tenere bene a mente, richiamano l'iconografia socialista: nel simbolo socialista c'è il libro; il riferimento è semplice, riguarda l'impegno per l'emancipazione della classe lavoratrice attraverso la cultura, lo studio, la conoscenza. La lotta per le migliori condizioni di lavoro e di vita richiede migliori livelli di istruzione. Lo studio, la conoscenza sono fin dalle radici del socialismo il primo dei diritti per una effettiva emancipazione.

Il sindacato che nasce per promuovere i diritti dei lavoratori non può non considerare l'importanza di tali obiettivi.

È con la nascita dell'associazionismo operaio che nasce un interesse per l'istruzione degli adulti.

Nel primo congresso della società operaia del 1853 viene richiesta l'apertura di scuole serali di sabato e domenica. Nel congresso del 1855 si sancisce che "scopo principale del congresso è di promuovere il benessere morale e materiale della classe operaia per mezzo dell'istruzione e del mutuo soccorso."

Convivono obiettivi di promozione sociale con aspetti morali e spirituali del lavoratore. Questo dualismo è stato presente per molto tempo. La nuova consapevolezza della centralità della persona, esplicitamente richiamata in questi mesi dalla Uil, induce al superamento della possibile dicotomia.

Nell'ultimo decennio dell'ottocento fioriscono molte iniziative per la diffusione dell'istruzione popolare. Ricordiamo la Società umanitaria del 1893, le Scuole per contadini del 1904, l'Unione italiana dell'educazione popolare del 1908, il Gruppo di azione per le scuole del popolo del 1912. Nel 1920 nacquero circa 800 scuole serali per adulti.



Le diverse società di mutuo soccorso, ne nacquero circa cento, erano impegnate sull'istruzione popolare. La Società umanitaria, le cui attività furono chiuse dal fascismo nel 1923, aveva nel proprio statuto "mettere in condizione i diseredati di rilevarsi da se medesimi, fornendo loro appoggio, lavoro, istruzione".

Lo stesso Di Vittorio ricordava del suo periodo in carcere "In carcere leggevo, io ero con i miei amici Leopardi, e Mazzini". Di Vittorio era un autodidatta che era consapevole dell'importanza di conoscere le parole e il loro uso.

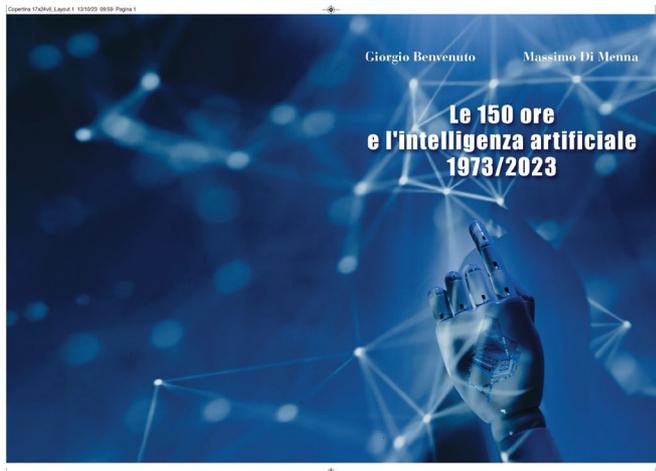
L'importanza dell'istruzione è nelle radici del sindacato.

Ci sono stati momenti in cui queste radici non sono state sufficientemente considerate. Negli anni sessanta ci fu una stagione favorevole con il centrosinistra e il Partito socialista al Governo, con il boom economico, con il Papato di Giovanni ventitreesimo, con il protagonismo giovanile, caratterizzato da profondi cambiamenti sociali e di costume; l'istruzione, l'importanza del sapere furono parte della strategia sindacale o di parte di esso. Alcune parole mantengono una forte carica simbolica: la Flm, l'autunno caldo, il contratto del 1969, le 150 ore.

\*\*\*\*\*

Diventa centrale il bisogno della tutela sociale: il tema della redistribuzione dei profitti derivanti dal boom economico è molto sentito, si rafforza la consapevolezza che la questione non è solo salariale, e che occorre una efficace azione sociale sulla scuola, sulla sanità, sulla casa, sui diritti. Appare paradossale, ma proprio mentre il sindacato, in particolare la federazione dei metalmeccanici, viene accusato di estremismo, si evidenzia la maturità di un'azione sociale rivolta al cambiamento e alla modernizzazione del paese. Si supera il limite rivendicativo, e inizia un processo che presta attenzione alla politica delle riforme.

Il vento del cambiamento spirava molto forte nella società italiana, e anche il sindacato faceva fatica a coglierne gli aspetti positivi, rischiando di esserne travolto, ma ci fu una spinta dal basso che coinvolse positivamente gli stessi sindacati, che non si chiusero; l'azione sindacale divenne protagonista di cambiamenti importanti.



In particolare l'azione della Flm fu coraggiosa, i lavoratori si sentirono nel contempo più partecipi e più protetti, e l'intero sindacato italiano uscì cambiato da quella stagione, cambiato ed in buona salute per affrontare le tante difficili sfide successive. La lezione che possiamo trarne, è che mai il sindacato deve essere sulla difensiva, conservatore, ma deve sempre essere soggetto di cambiamento e di modernizzazione; serve il coraggio che deriva dalle solide radici che possono orientare anche le scelte più innovative.

Non possiamo nascondere che ci furono dei ritardi; i settori del credito e della scuola non venivano considerati facenti parte del mondo del lavoro e quindi del sindacato. Proprio mentre cresceva la consapevolezza del valore della conoscenza, insegnanti, professori erano considerati ai margini, se non esclusi dal mondo del lavoro. Ancora si considerava la distinzione tra lavoro manuale, il lavoro, e lavoro intellettuale, un privilegio. Le manifestazioni studentesche, i cambiamenti nelle scuole e nelle università, il ruolo sociale delle maestre e dei maestri, contribuirono a portare aria nuova anche nel sindacato.

Molti professori divennero avanguardia nel promuovere e favorire quello spirito critico e libertario, che era presente nelle parti più avanzate del sindacato. Le lotte sociali si saldarono con le lotte contro l'autoritarismo, e l'idea di un sindacato che vedeva divisione tra lavoro intellettuale e manuale perdeva colpi.

La rinnovata attenzione verso il valore dell'istruzione fu anche frutto della strategia della Flm, strategia non certo casuale o semplicemente frutto del nuovo clima. Le scelte strategiche erano tutte all'interno del nuovo contesto della società e dell'economia del nostro paese.

La Flm puntava, scontrandosi con la Federmeccanica, sulla contrattazione decentrata aziendale. Fu un ministro della DC, Sullo che supportò le ragioni della Flm, inviando una direttiva sulla contrattazione aziendale. La direttiva era una direttiva quadro, non entrava nei dettagli, ed i reali contenuti rappresentavano una porta che si apriva, sarebbero stati definiti in modo graduale anche i dettagli. La novità era tale che non si basava solo sui rapporti di forza, entrava in campo la conoscenza. Più i delegati avevano conoscenze tecniche, giuridiche, economiche, finanziarie, linguistiche, logiche, più la contrattazione assumeva efficacia.



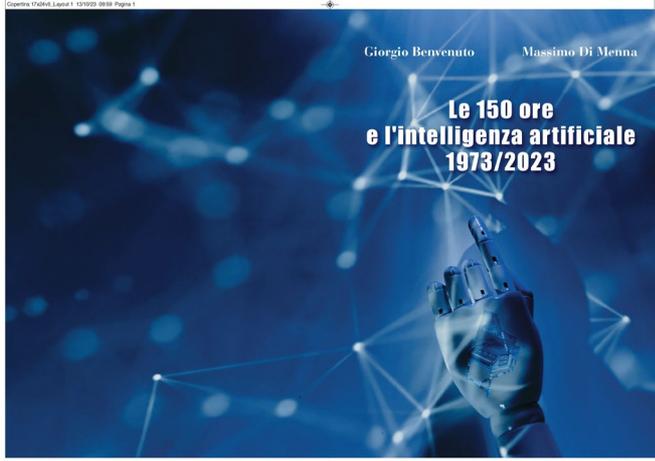
Si capì che il tema dell'istruzione per i lavoratori e i delegati che trattano, oltre ad aver valore in sé, era necessario per avere pari ruolo nel confronto con il management dell'azienda. La conoscenza è potere.

La strategia si perfeziona, si passa dal consiglio di fabbrica ai delegati eletti e revocabili, alla contrattazione aziendale, che si aggiunge al negoziato del contratto nazionale. L'azione sindacale si regge su due gambe, quella sociale e quella sul posto di lavoro; per entrambe il punto di forza è la solidarietà. Si è portati a pensare ai due livelli, confederale e di categoria, in realtà una rigida divisione è impropria. Quando il dibattito rimane limitato al livello organizzativo, la ricerca di un modello di sindacato al passo con i tempi, si fa più difficile.

La Flm fece la scelta non facile dell'unità, i lavoratori potevano iscriversi direttamente alla Flm. Si trattò di una scelta coraggiosa, frutto di quel vento del cambiamento, che il gruppo dirigente della fiom, della fim, della Uilm, decise di non contrastare. Con questo sindacato i lavoratori si sentirono maggiormente tutelati. All'unità corrispondeva una scelta forte di autonomia dalla politica.

L'azione sociale del sindacato è un po' come l'Angelo di Benjamin, che accompagna lo sviluppo tecnologico togliendo con le proprie ali le macerie. Fuor da metafora, il sindacato è insieme soggetto di tutela e di promozione. Anche per questo il valore della conoscenza è aspetto centrale.

Abbiamo detto dell'importanza dell'unità per definire una strategia; non fu scelta priva di difficoltà, ma anche il collateralismo politico perdeva pezzi: il clima giovanneo ridusse il peso di un collateralismo con la dc da parte della Cisl, così come il fallimento dell'unità socialista determinò un legame tra Viglianesi con Brodolini e Mancini e i socialisti non ostacolarono più di tanto la scelta unitaria della Flm. La Fiom e la cgil ebbero più difficoltà, ma leaders come Trentin e Garavini furono decisi e determinanti nella scelta di unità. La Flm, questo è chiaro, voleva rinnovare il contratto, ma anche cambiare il sindacato. Si arrivò alla incompatibilità tra incarico sindacale e politico e un dirigente importante della cgil come Rinaldo Scheda dovette dimettersi dalla cgil per restare negli organismi del Partito Comunista.



La scelta radicale della Flm non fu indolore. Alla firma del contratto del 1969 non faceva parte della delegazione e non firmò la confederazione Cisl, Benvenuto fu addirittura espulso, per un breve periodo, dalla Uil trovando solidarietà nella componente socialista della Uil di Manfron, Ravenna, Ruffino, e nella Fiom e nella Fim. Ovviamente Benvenuto rientrò a pieno titolo nella confederazione Uil, diventandone dopo qualche anno segretario generale.

Passare da tre sigle ad una era parte di una STRATEGIA, che prevedeva un forte rinnovamento, come abbiamo detto, che portò ad interagire con il mondo studentesco, della cultura, dell'informazione, con i movimenti femministi. C'erano forti coloriture ideologiche, i richiami al marxismo leninismo del Movimento studentesco erano chiari; probabilmente la prima interlocuzione del Movimento studentesco con il sindacato avvenne con Trentin, che, conoscendo le rigidità della cgil e soprattutto del PCI ancora togliattiano, non se la sentì di aprire, e si delineò la strada Uilm, più aperta ai cambiamenti e più libertaria. Ovviamente, da quegli innesti di "giovani contestatori" la Uil ne uscì rafforzata organizzativamente e come capacità di elaborazione.

L'importanza del sapere, della conoscenza è parte di questa STRATEGIA unitaria, per esercitare diritti. I diritti non devono essere semplicemente enunciati o rappresentati come rivoluzionari. I diritti devono diventare concreti, e la contrattazione aziendale è, da questo punto di vista, strategica.

Probabilmente la strategia della Flm spingeva per ampliare la scelta unitaria nelle altre categorie, costruire un sindacato unico, autonomo dai partiti e soggetto di partecipazione e di cambiamento.

Oggi la discussione verte su come realizzare un'azione unitaria dei tre grandi sindacati, ma il valore del pluralismo e delle differenze non va messo in discussione.

\*\*\*\*\*

Il contratto di lavoro del 1973, dove prendono vita le 150 ore, è figlio del nuovo modello partecipativo e unitario del sindacato dei metalmeccanici. La Flm si comportava come una



quarta confederazione e prese decisioni anche difficili: le manifestazioni di Reggio Calabria, di Roma, la partecipazione ai funerali delle vittime di Piazza Fontana. Ricordati oggi questi momenti possono sembrare la normale attività, ma nel contesto di quegli anni, caratterizzati da scontri radicalizzati, attentati, preoccupazioni per le istituzioni democratiche, con incertezze nei leaders politici, comunisti, socialisti, democristiani, rappresentarono non solo il sindacato, ma la stessa democrazia nel nostro paese. Le scommesse furono vinte con la partecipazione e la maturità dei lavoratori.

Ricordiamo, come esempio, cosa accadde per la manifestazione per il contratto dei metalmeccanici, a Roma. Nel clima caldo conseguente all'assassinio dell'agente Annarumma e dell'attentato di Piazza Fontana di Milano, nonostante tante sollecitazioni contrarie, la Flm mantenne la manifestazione; si concordò con i ministri Restivo dell'interno e Donat Cattin del lavoro che il servizio d'ordine sarebbe stato assicurato dagli operai della Flm. I segretari generali delle confederazioni Novella, Storti, Vanni non salirono sul palco. Il Presidente del consiglio Rumor provò a far intervenire Donat Cattin con le confederazioni per definire rapidamente il contratto, c'era preoccupazione per il conflitto sociale. Moro invece sostenne Donat Cattin, che riteneva che bisognasse trattare direttamente con la Flm.

Le aspettative degli operai divennero rivendicazioni contrattuali ed ebbero forza con un sindacato che aveva una STRATEGIA. Nessun aspetto fu casuale. Solo così si comprende la scelta di prevedere nel contratto 150 ore di permesso retribuito per poter studiare. (come avevano previsto i socialisti nell'ottocento e nel primo novecento). Tale richiesta appariva ai rappresentanti della Federmeccanica fuori luogo e determinava in quegli interlocutori non solo contrarietà, ma anche sarcasmo. "Ma come, con tanti problemi voi sindacalisti pensate a far studiare gli operai, che al più possono essere formati per il lavoro". L'unità e la chiarezza della strategia consentirono di raggiungere risultati anche in questo campo. STRATEGIA e CAMBIAMENTO sono le due parole chiave, che si possono prendere dalla esperienza di quegli anni.

Due importanti riforme fanno da sfondo alle 150 ore: la riforma della scuola media unica, e lo statuto dei lavoratori. Obbligo scolastico e statuto dei lavori sono ancora oggi presenti nel dibattito politico.



La lettura del testo contrattuale del 19 aprile 1973 firmato da Trentin, Carniti, Benvenuto e della circolare istitutiva dei corsi del Ministro dell'Istruzione Malfatti del 4 gennaio 1974, ci riporta a quegli anni (vedi pag. 65).

La situazione italiana negli anni in cui nascevano i corsi delle 150 ore è ben fotografata dai dati del censimento del 1971.

Il 73,1% dei residenti italiani di età superiore ai 14 anni (da 15 in avanti) risultava sprovvisto di licenza media. Nel sud tale percentuale superava il 76%.

Dai dati incrociati con gli addetti al lavoro emerge che era sprovvisto di licenza media il 67% degli occupati nel settore industriale.

In questo contesto il risultato contrattuale rappresentò una rivoluzione. Si prevedeva che i corsi avessero il doppio della durata, quindi si prevedeva anche parte del tempo di non lavoro oltre al permesso retribuito. Come si evince dalla circolare Malfatti il Ministero dell'istruzione regolò anche l'acquisizione del titolo di studio.

\*\*\*\*\*

Nel primo anno il Ministero attivò 750 corsi. I corsi avevano la durata di un anno e variavano da 350 a 450 ore. Gli insegnamenti riguardavano Italiano, Storia, Geografia, Scienze, Matematica, Lingua straniera, Educazione civica. Si trattava quindi di materie scolastiche, da trattare, da parte degli insegnanti, con un metodo interdisciplinare e laboratoriale completamente nuovo, non solo per la fascia di età ma anche per la tipologia di relazione didattica. Si può sostenere che le 150 ore non portarono la scuola "dei padroni a diventare popolare", come alcuni sindacalisti della Fim sostenevano, ma sicuramente portarono cambiamenti profondi. La scuola aveva bisogno di una scossa di modernizzazione e la contaminazione sindacale, le attività di aggiornamento svolte anche da sindacalisti professori per quegli insegnanti che sceglievano le 150 ore, dettero tale scossa.

Non si aprì solo il mondo scolastico,

Altri contratti prevedero le 150 ore, gli enti locali, in particolare i comuni, contribuirono finanziando corsi.



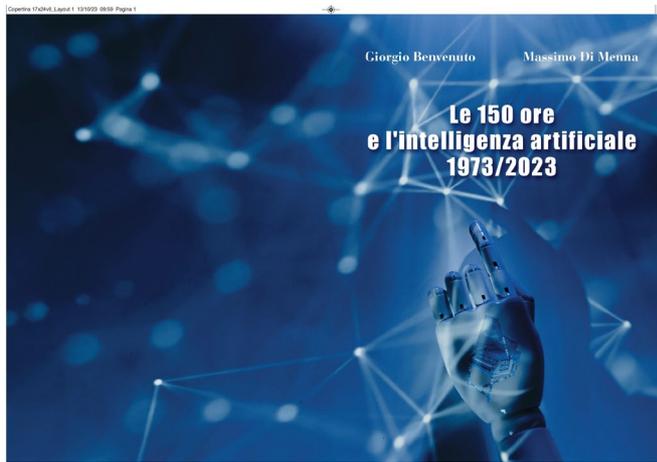
È interessante ricordare come nelle scuole si concretizzò l'esperienza delle 150 ore. L'innovazione, in particolare la definizione degli argomenti discussi con i corsisti, richiama ad una anticipazione del superamento dei programmi e del curriculum della scuola dell'autonomia; tale innovazione avrebbe richiesto una sinergia maggiore con l'intera attività didattica della scuola e quindi, come alcuni istituti regionali di ricerca suggerivano, avrebbe potuto realizzare un modello sperimentale, di ricerca didattica, utile per la modernizzazione di tutto il sistema scolastico; per questo aspetto si può parlare di occasione mancata. Il sindacato, in particolare la Flm, era tutto orientato a voler trasformare la scuola, il mondo scolastico a sua volta tendeva a restare chiuso, e corsi particolarmente interessanti per contenuti, metodi e processi di valutazione vissero una loro vita specifica. Molti insegnanti con questa esperienza divennero portatori dell'innovazione e favorirono processi innovativi più generali, ma la sperimentazione non arrivò a sistema. Bisognerà attendere gli anni duemila, con l'autonomia, per la definizione normativa di un nuovo modello organizzativo e didattico.

Abbiamo ricordato anche il dibattito fuori dalle scuole: sindacalisti meno operai sollecitavano l'apertura dei corsi anche alle casalinghe, o ad altri settori sociali; anche i temi divennero oggetto di discussione esterna, si affrontavano tematiche femministe, o sulla alienazione del lavoro in fabbrica. In ogni caso non si trattò di un semplice articolo di contratto. Ci fu una pubblicistica particolarmente complessa che testimoniava un dibattito molto partecipato; preti operai, professori impegnati sindacalmente, sindacalisti di settore, cittadini impegnati nel sociale divennero gli esperti del "nuovo sapere". La scuola tremò un po', ed assorbì da par suo tale complessità, con i tempi che le sono propri.

\*\*\*\*\*

Le nuove emergenze accompagnarono anche la trasformazione delle 150 ore; mantenendo le proprie radici dei socialisti di fine ottocento, divennero altra cosa. Una tabellina del Censis esplicita chiaramente il cambiamento:

Anno 1984/85 frequenza corsi 150 ore:



16,2% in cerca prima occupazione

16,5% occupati industria

16,6% Occupati terziario

9,6% lavoratori autonomi

16,2% disoccupati

16,5% occupati agricoltura

16,6% casalinghe

Molte pubblicazioni hanno raccontato le 150 ore e il suo cambiamento nel tempo.

Ci si può limitare da un lato a ripetere una riflessione di un sindacalista torinese della Cisl, Massimo Negarville” credere che le 150 ore altro non siano che il prodotto ideologico di una stagione irripetibile di lotte sindacali e sociali da guardare con rimpianto o da condannare con asprezza mi pare essere,più che una tesi da confutare, una maldestra giustificazione di una rimozione e di un conseguente disimpegno”.

Il diritto di cittadinanza insito nelle 150 ore va oltre il posto di lavoro. È in questa prospettiva che possiamo delineare percorsi per l’oggi, poiché cambiano i lavori, cambia la società ma l’affermazione dei diritti di cittadinanza e di rispetto della persona sono sempre centrali e riguardano il sindacato oggi.

C’è un altro aspetto importante che consente di delineare l’attualità delle 150 ore; ce ne da testimonianza un illustre professore universitario, che è stato anche Ministro dell’istruzione, Tullio De Mauro. Con De Mauro il mondo delle 150 ore è entrato a pieno titolo nell’accademia universitaria. I seminari sul linguaggio dei suoi corsi universitari furono molto seguiti e hanno rappresentato il passaggio delle 150 ore dalle aule scolastiche a quelle universitarie, dove si formano i futuri docenti. In particolare De Mauro ha insistito sulla necessità per gli insegnanti di conoscere le teorie del linguaggio e le modalità comunicative. Il patrimonio scientifico, sul versante della linguistica, della metodologia didattica, della psicologia sociale, proveniente dalle esperienze delle 150 ore è davvero rilevante, e rappresenta il positivo collegamento di una intelligente strategia sindacale con la formazione dei giovani, e con il funzionamento del sistema scolastico.

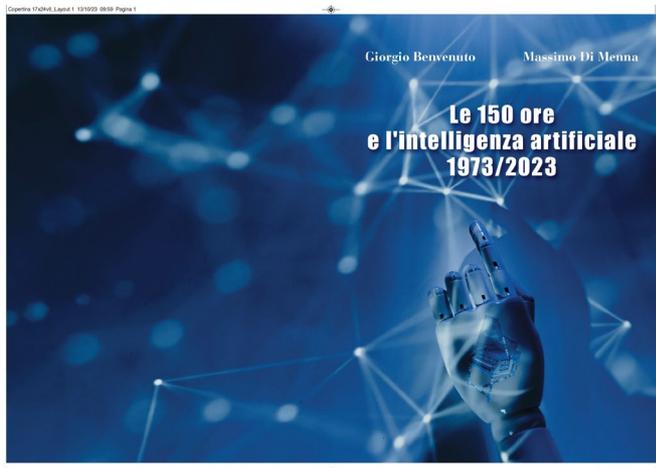
Viene spesso rivolta la domanda “cosa sono le 150 ore oggi?”.



L'educazione degli adulti è stata oggi portata a sistema con l'introduzione nel 2015 dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, istituzioni scolastiche specifiche.

\*\*\*\*\*

Ancora oggi i contratti di lavoro prevedono ore di permesso retribuito per studio, ma quel complesso e vivo mondo che abbiamo descritto, oggi non accompagna chi utilizza questi permessi. Se studiamo con attenzione i fruitori, possiamo comprendere i bisogni di oggi, dall'acquisizione della lingua italiana per stranieri, all'acquisizione di un titolo di studio. Occorre andare oltre, la sfida per tutti riguarda i nuovi saperi, il complesso cambiamento, assolutamente iper veloce: si tratta di considerare tutte le connessioni con la globalizzazione e con la digitalizzazione. Su questi campi si richiede un impegno straordinario per supportare, formare, favorire opportunità. Vanno organizzate e definite iniziative e strategie per non lasciare le persone sole di fronte a tematiche complicate. Lo sviluppo scientifico apre nuovi mondi; in passato la formazione si basava sulle due tipologie di intelligenza conosciute, quella logica e quella linguistica, oggi siamo in presenza di quelle che Gardner ha definito intelligenze multiple, e avremo sempre più sinergie con l'intelligenza artificiale. Lo sviluppo tecnologico rischia di creare nuove esclusioni: è qui il centro delle nuove sfide. Saper usare le tecnologie rappresenta una necessità per non trovarsi ai margini, per non dipendere da altri, per poter avere servizi digitali che migliorano la qualità della vita. Paradossalmente più si è apparentemente moderni, social, e più si è asocial. La relazione con i social rischia di essere asociale, perché si svolge nel più completo isolamento. Il passaggio è dal diritto all'istruzione per i lavoratori al diritto al sapere per le persone. Sia chiaro, l'utilizzo dei social apre innumerevoli opportunità, ma appunto la questione è nella parola utilizzo, è qui il valore della cultura, della mente aperta, come dice Morin, più che piena. Si potrebbe provocatoriamente, ma non troppo, sostenere che servono delle 150 ore per una filosofia pratica ancorata nel mondo della vita. L'essenza della persona coincide con la comunicazione, con la relazione sociale, che è fatta di tanti aspetti, ad iniziare dal linguaggio. Con il supporto di una tecnologia sempre più avanzata, la propria realizzazione avviene nella vita comunitaria, che non deve limitarsi alla modalità



virtuale. È l'azione sociale, il riferirsi alle fasce più bisognose, che queste tematiche possono vivere anche nel sistema scolastico, universitario, divenire patrimonio comunitario per accompagnare lo sviluppo civile, un po' come avvenuto per l'istruzione con le 150 ore degli anni settanta. In particolare per le fasce anziane serve un piano straordinario, con il coinvolgimento di strutture pubbliche ed associative particolarmente qualificate. In generale non si tratta, parafrasando la definizione di filosofia di Cartesio, di fare bella figura con chi ne sa meno di noi, ma di non subire i processi. Bisogna avere consapevolezza che convivere con la tecnologia richiede ben altra formazione. In cerca di certezze rischiamo di considerare la tecnologia come una nuova religione; la tecnologia infatti ci da subito risposte, ma non ci dice come e perché, non ci aiuta a spiegare il senso delle cose; l'antidoto al non chiedersi più il perché e il senso è la cultura. La cultura ci abitua a pensare, quindi ad avere consapevolezza del valore della libertà, del senso critico. Tutti aspetti essenziali perché, come scrive Wittgenstein " il futuro è sempre diverso da come lo immaginiamo". Non immaginiamo l'evoluzione che può avere l'uso dell'intelligenza artificiale, ma oltre alla consapevolezza dei possibili vantaggi aumentano le ansie: la preoccupazione maggiore riguarda la governabilità dei modelli generativi, il rapporto/controllo con le macchine pensanti. Già assistiamo a profondi cambiamenti nella dimensione lavorativa, che spingono a rivedere gli assetti sociali e comunitari. Cambiano i lavori e cambia il rapporto tempo di lavoro/tempo di non lavoro, cambiano gli assetti occupazionali. Sono quindi tanti gli aspetti che spingono a pensare come necessarie le 150 ore 2.0. La divisione connessa alla globalizzazione e alla digitalizzazione richiede un nuovo welfare. Intorno a questi temi va definita una STRATEGIA, entro cui precisare le nuove rivendicazioni contrattuali, le nuove lotte sociali. Una volta avremmo detto "dobbiamo valutare il contesto, i rapporti di forza, cogliere le opportunità possibili", oggi operiamo in una società aperta, con confini non visibili, ma le persone che chiedono rappresentanza sono sempre concrete e in carne ed ossa, e quindi le domande diventano più semplici:" L'azione che serve è di tipo contrattuale?, riguarda solo i lavoratori dipendenti?". Se ci rifacciamo a quei socialisti di fine ottocento si trovano delle risposte per definire una STRATEGIA adeguata.



\*\*\*\*\*

Gli operai non divennero professori nei corsi delle 150 ore, come scimmiettando la rivoluzione culturale maoista, qualche sindacalista operaista, riteneva, ma avvenne qualcosa di rivoluzionario, i laboratori non furono solo chimici, meccanici, ma divennero le aule scolastiche in cui gli operai/studenti sviluppavano collettivamente il loro sapere producendo testi frutto del loro studio e delle loro relazioni, con i loro insegnanti a far da tutor. Le sedi della FIm divennero piene di dispense, elaborati, grafici, statistiche, in cui si rompe la separazione tra studio ed impegno sociale. Questa fu una rivoluzione, che portò quell'articolo di contratto, a dare uno scossone anche al sistema scolastico.

Tanti professori, tanti insegnanti studiarono sui testi del Prof De Mauro, seguivano le sue lezioni, testi e lezioni che richiamavano una Pedagogia ed una Linguistica, che derivava anche dalla esperienza nelle aule delle 150 ore.

La società aperta richiede che nessuno si chiuda nei suoi presunti confini.

Oggi la interconnessione, la partecipazione alla rete è considerata ineliminabile, per i giovani come aspetto della partecipazione comunitaria, sociale, nelle relazioni, per gli anziani per l'esercizio di diritti e di utilizzo di opportunità.

In questo senso l'alfabetizzazione digitale è parte dell'innalzamento dei livelli di istruzione, che riguarda tutti. Se non si padroneggia il nuovo sistema di connessione, si rischia il venir meno di valori fondanti di umanità, di democrazia, di libertà.

La sfida riguarda anche il funzionamento della democrazia, e il modificarsi delle sedi e delle modalità decisionali, oltre che partecipative.

La rivoluzione che le nuove 150 ore possono favorire riguarda il fatto che oggi più che i singoli fenomeni, vanno studiati i sistemi nella loro complessità. I cambiamenti difficilmente possono essere previsti, ma si può utilizzare la "mente aperta" per non farsi escludere, per non farsi travolgere, per coglierne opportunità. Interessante la semplificazione dello scrittore Rifkin che richiama un nuovo orientamento pedagogico perché "gli studenti comprendano sistemi più che conoscere cose".

Le nuove 150 ore possono far parte di questa sfida, anche, ancora una volta, per lasciare un segno nella nostra storia.

Giorgio Benvenuto Massimo Di Menna

**Le 150 ore  
e l'intelligenza artificiale  
1973/2023**

