

## 4. Profilo identitario e formazione sindacale

### OBIETTIVI

- **La formazione sindacale asset strategico delle politiche organizzative**
- **Costruire la rete dei formatori per un migliore equilibrio tra formazione confederale e di Categoria**
- **La formazione e l'aggiornamento come opportunità per tutti, Strutture e attivisti**

Un'Organizzazione che vogliamo più democratica, più partecipata e più radicata sul territorio ha la necessità di connotare il proprio profilo identitario, ancor più se intende maggiormente includere delegati, attivisti ed iscritti, devolvendo loro nuove funzioni e nuovi poteri.

Un forte profilo identitario significa riconoscersi collettivamente nei valori fondativi della CGIL, sentirsi partecipi delle scelte fondamentali d'indirizzo, condividere cultura organizzativa, buone pratiche e linguaggi comuni.

Tutto ciò in una concezione dinamica, perché il profilo identitario della CGIL deve necessariamente fare i conti con il mutare dei tempi e delle dinamiche, con le stesse ragioni motivazionali dell'adesione all'Organizzazione e della militanza in essa, ma che non può, tuttavia, rinunciare alla contrattazione quale strumento fondamentale del suo agire in rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per questo la Conferenza di Organizzazione indica nell'attività di formazione sindacale di attivisti/e dei luoghi di lavoro e delle Leghe SPI e di aggiornamento degli apparati a tempo pieno e dei gruppi dirigenti una scelta strategica che deve sempre più innervare la nostra politica organizzativa e dei quadri.

Anche in riferimento al modello di rappresentanza e rappresentatività contenuto nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, particolare attenzione andrà posta alla formazione delle RSU/RSA.

Infatti la dimensione e la complessità del nuovo progetto di contrattazione inclusiva impone un significativo investimento formativo, dedicato ai soggetti della contrattazione, dalle strutture sindacali ai delegati nei luoghi di lavoro.

Formazione ed aggiornamento non possono più essere scelte opzionali, spesso dettate dal caso o dalla disponibilità o meno di risorse economiche o di tempo.

In questo senso le attività di formazione dovranno essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- ◆ intenzionalità per superare la frammentarietà e nello stesso tempo per costruire un progetto

collettivo, rafforzando i valori condivisi;

- ◆ programmazione per costruire occasioni formative strutturate e stabili e affrontare le complessità di questa fase storica, sociale e economica;
- ◆ innovazione nelle formule e nelle modalità.

Per queste ragioni, la Conferenza di Organizzazione indica:

#### 4.1. Piano annuale della formazione e dell'aggiornamento e coordinamento nazionale della formazione sindacale

Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL appoverà annualmente il "Piano della formazione e dell'aggiornamento" che sarà predisposto dalla Segreteria confederale congiuntamente al Coordinamento nazionale della formazione, attraverso un investimento costante di persone e mezzi dedicati alla costruzione ed al mantenimento di una vera e propria rete della formazione sindacale e dell'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, valorizzando le comunità dei formatori già oggi esistenti, le esperienze in atto su questi temi a livello delle Categorie e delle istanze territoriali e regionali, evitando forme di centralizzazione e favorendo invece la dimensione territoriale, a partire dagli interventi formativi confederali, e determinando un corretto equilibrio con le peculiari esperienze formative di categoria a tutti i livelli.

La formazione erogata sarà opportunamente certificata e potrà costituire ulteriore elemento di valutazione relativamente alla politica dei quadri attuata dalle diverse Strutture.

Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL eleggerà, entro tre mesi dal termine del Congresso confederale, il Coordinamento nazionale della Formazione sindacale, che avrà anche il compito di essere punto di coordinamento e d'integrazione tra le attività formative confederali e quelle categoriali tra quelle nazionali e quelle territoriali.

#### 4.2. Fondo nazionale per la formazione

Viene creato un Fondo nazionale atto a superare le disomogeneità territoriali e a garantire la fruibilità della formazione e dell'aggiornamento da parte di tutte le Strutture e di tutti i delegati/attivisti e/o dirigenti a tempo pieno e/o operatori del sistema della tutela individuale, superando così anche le disomogeneità territoriali.

Il Fondo sarà finanziato da apposita posta del bilancio del Centro Confederale integrata da una quota proporzionata agli iscritti che sarà definita con tutti i Centri Regolatori, tenuto conto delle attività già in essere da parte delle Strutture.

Un'apposita Commissione garantirà un uso trasparente e condiviso di dette risorse. Compito del-

l'Area delle Politiche Organizzative del Centro Confederale sarà il monitoraggio e controllo delle opportunità formative finanziate attraverso i fondi europei e il coordinamento nella presentazione dei progetti.

#### **4.3. Ruolo della Fondazione Di Vittorio**

La Fondazione Di Vittorio, che ha unificato tutte le Associazioni di emanazione confederale nazionale, si occupa di sviluppare studi, ricerche e indagini in campo storico, culturale, socio-economico e istituzionale, nonché di realizzare percorsi di formazione continua e sindacale.

Obiettivo della Fondazione, che utilizza le esperienze e le competenze degli Istituti che vi sono confluiti, è valorizzare la funzione della ricerca e della formazione sindacale nell'elaborazione progettuale della CGIL.

La Fondazione Di Vittorio avrà anche il compito di coordinare l'attività di analoghi Enti e/o Strutture esistenti nel territorio, promuovendone la messa in rete e i necessari processi di razionalizzazione.

Alla sezione di lavoro sulla formazione sindacale della Fondazione saranno affidate specifiche attività di formazione, oltre che il supporto alla segreteria nazionale e alle attività formative europee in rapporto con l'ETUI (Istituto di Formazione e Ricerca della CES).

#### **4.4. Attività formative**

Il "Piano della formazione e dell'aggiornamento" verrà elaborato dopo una ricognizione dei bisogni formativi e definirà corsi, la cui frequenza sarà obbligatoria per tutti coloro che entreranno a qualsiasi titolo a far parte dell'Apparato politico confederale e/o di categoria e/o del Sistema delle tutele individuali a qualsiasi livello, per dirigenti della CGIL con particolare attenzione alla formazione ed aggiornamento dei Segretari generali e dei componenti delle Segreterie delle CdLT, ivi compresa una specifica formazione sulle materie inerenti alla formazione e alla gestione dei bilanci.

Inoltre il piano dovrà prevedere corsi di base riservati a tutti i delegati/e ed attivisti/e di prima nomina, con attenzione alla dimensione e alle tematiche europee, nonché l'effettuazione - in forma sperimentale - di ulteriori moduli riservati ai/alle più giovani, prevedendo anche la possibilità di stage formativi e scambi territoriali.

*Roma, 14 maggio 2015*