

# CGIL di Modena, previsione piano di formazione 2016

## ✓ **Formazione per RSU:**

### **a. Formazione intercategoriale di tipo trasversale:**

- 1 **Livello trasversale di base (Il ruolo e l'identità del rappresentante sindacale) – 3 giornate (Temi: Identità organizzativa; Il ruolo del rappresentante sindacale; Fondamenti di diritto del lavoro)**
  - ✎ *Rappresenta il modulo di accoglienza da parte dell'organizzazione nei confronti del rappresentante sindacale neo eletto. E' ritenuto un modulo essenziale. A chiunque entri in CGIL deve essere offerta l'opportunità di capire in che tipo di organizzazione è capitato, comprenderne per sommi capi l'identità strutturale e politica, costruire un significato condiviso del proprio ruolo, acquisire i primi rudimenti normativi per la tutela del lavoratore.*
  - **Previsione 2016: 7 edizioni, di cui 4 nel primo semestre e 3 nel secondo semestre**
- 2 **Secondo livello trasversale – approfondimento del ruolo (La gestione delle relazioni in ambito sindacale) – 6 giornate (Temi: La comunicazione interpersonale con il lavoratore; La comunicazione scritta e la comunicazione in pubblico; Approcci, processi e modalità di gestione di un negoziato)**
  - ✎ *La definizione di compiti, responsabilità e competenze delle RSU, nonché l'acquisizione del concetto di rappresentatività proprie del modulo precedente determinano una inevitabile necessità di approfondimento formativo sugli aspetti fondamentali della gestione del ruolo. In particolare, per quanto concerne il presente livello di tipo trasversale, si interviene sulla gestione delle relazioni negli ambiti sindacali più caratteristici: la comunicazione interpersonale con il lavoratore – anche ai fini del tesseramento, i comportamenti nell'ambito delle riunioni e delle assemblee, la trasmissione delle informazioni per iscritto (comunicati, volantini, cartelloni), la gestione dei processi negoziali e delle trattative. Si ritiene il presente livello opzionale. Una volta frequentato il modulo di base, spetta alle singole categorie decidere se investire in formazione d'approfondimento sul*

*ruolo e per quali delegati. I corsi vengono svolti in relazione alle specifiche prenotazioni da parte delle strutture. Il seguente modulo si ritiene unitario, cioè composto di 6 giornate. Una volta definito il gruppo in formazione, per ragioni di continuità didattica, questo dovrebbe rimanere stabile per tutta la durata del modulo stesso.*

- **Previsione 2016: 6 edizioni, di cui 4 nel primo semestre e 2 nel secondo semestre**

### 3 **Terzo livello volto alla formazione di profili specifici (Prometeo – 122 ore; Spartaco – 98 ore)**

📖 *Il terzo livello di formazione intercategoriale per delegati è finalizzato alla costruzione di profili specifici di delegato. Idealmente si pone “oltre la formazione di base e d’approfondimento sul ruolo” e, quindi, viene destinato a coloro che già sono rappresentativi dei lavoratori e che intrattengono relazioni avanzate con l’azienda e con l’organizzazione sindacale. L’obiettivo didattico, in questo caso, va oltre la conoscenza e la motivazione – finalità proprie del livello di base. La ragione fondamentale è invece l’azione”. Pertanto i progetti contenuti in questo livello richiedono la presenza, accanto al percorso formativo, di momenti di stage e di verifica in itinere dei risultati e dell’esperienza svolta.*

📖 **Prometeo** si articola con lo scopo di formare un profilo dalle seguenti caratteristiche:

- I *Punto di riferimento per i bisogni individuali complessi in relazione alle condizioni di lavoro e di vita (sindacalista di fiducia, d’ascolto e d’accoglienza)*
- II *Prime risposte in merito a problemi / bisogni di cittadinanza e di tutela sociale alla luce delle risorse di welfare e di contrattazione.*
- III *Prime risposte di servizio per i diritti d’assistenza e di previdenza.*
- IV *Orientamento del lavoratore verso i servizi della CGIL*

*Il ruolo del rappresentante sindacale relativo al seguente progetto viene definito “delegato dei diritti”.*

📖 *Il progetto **Spartaco** si rivolge a delegati sindacali che debbono agire secondo i seguenti parametri funzionali:*

- I *Punto di riferimento per le condizioni ed i bisogni dei lavoratori atipici subordinati e parasubordinati legati all’azienda di appartenenza oppure ad agenzie di lavoro somministrato o ad aziende operanti in appalto all’interno del luogo di lavoro.*
- II *Consulenze in merito a problemi o bisogni di tutela alla luce della condizione contrattuale del lavoratore precario.*

III *Informazioni sulle normative inerenti il diritto del lavoro ed il mercato del lavoro.*

IV *Orientamento del lavoratore verso le categorie ed i servizi della CGIL oppure verso l'attività di tutela offerta da Prometeo.*

*Il ruolo del rappresentante sindacale relativo al seguente progetto viene definito "delegato degli ultimi (o degli atipici)".*

- ***Previsioni 2016: Si concluderà l'edizione di Prometeo 5 in corso entro l'estate; saranno attivati stage presso l'area diritti delle diverse zone per la campagna ANF***
- ***Previsioni 2016: Si concluderà l'edizione di Spartaco 4 in corso entro aprile; saranno attivati progetti individuali d'azione concertati con le singole categorie e con Nidil, Filt e Filcams da sperimentare nel dell'anno.***

## **b. Formazione categoriale di tipo verticale:**

☞ *Accanto alla formazione intercategoriale di tipo trasversale occorre prevedere un'attività didattica specifica svolta in categoria, dedicata in particolare alla gestione della dinamiche contrattuali. Si intende considerare i temi peculiari di carattere normativo che riguardano i singoli CCNL, fondi previdenziali, Enti bilaterali, ma anche argomenti di carattere generale (quali, ad esempio la sicurezza sul lavoro o norme sul mercato del lavoro) che hanno tuttavia una specifica declinazione nell'attività delle singole categorie.*

☞ *Appartiene a questo ambito la costruzione di aule – laboratori destinati ai delegati e finalizzati alla costruzione di specifici progetti di categoria per il tesseramento, per la contrattazione e per la comunicazione in pubblico e la negoziazione.*

☞ *E' bene ricordare, infine, che se nel primo caso – temi rivolti alle dinamiche contrattuali (punto 4) – la progettazione attiene alle singole categorie, nel secondo – laboratori (punto 5) – la gestione dei processi formativi rimane in capo all'Ufficio formazione confederale.*

## **4 Livello tecnico – contrattuale di categoria e livello tecnico generale (formazione gestita in autonomia dalle categorie)**

☞ *E' questo il livello più specifico di categoria. In quest'ambito le categorie sono sostanzialmente autonome nel progettare e condurre la formazione. Le docenze, in particolare, non possono che essere a carico delle singole strutture. Su questi temi esiste un sapere specifico che è patrimonio delle singole categorie; conoscenze specialistiche e vissuto esperienziale fanno la differenza nel conseguire efficacia formativa. Pertanto il sindacalista deve divenire docente ed istruire i propri delegati. Tutto ciò si lega alla formazione ai funzionari in quanto formatori; per essere precisi occorre trasformare i sindacalisti (o meglio, alcuni di loro) da potenziali trasmettitori di sapere in quanto "esperti di contenuto" in*

*formatori capaci di farlo (vedi più avanti il punto relativo alla formazione ai formatori).*

☞ *Esistono argomenti tecnici di tipo trasversale fondamentali per la buona formazione di un delegato. In genere gli esperti di questi contenuti si trovano a livello confederale. La declinazione, tuttavia, dei seguenti temi nell'agire contrattuale è relativa alle singole strategie delle strutture, per cui, in un'ottica in cui la formazione divenga funzionale alla concretizzazione delle problematiche e dei diritti in azione politica, è opportuno che l'ambito preferenziale sia la categoria. Per questo parliamo in termini più generali di formazione "in" categoria e non di formazione "di" categoria.*

▪ ***Saranno richiesti alle categorie specifici piani d'azione formativa***

5 **Laboratori formativi** (formazione di categoria gestita dal confederale)

☞ *Su alcuni temi la formazione d'aula deve accompagnarsi alla sperimentazione sul campo ed all'azione. In questo caso si tratta di prevedere forme di accompagnamento didattico nei confronti di delegati chiamati a gestire piani di tesseramento rivolti a target debitamente selezionati oppure tirocini finalizzati alla comunicazione in pubblico o al lavoro d'equipe o all'attività contrattuale. In questi casi diviene fondamentale l'azione di tutoraggio svolta dai funzionari di categoria.*

▪ ***Previsioni: Si concluderà entro fine marzo il Laboratorio formativo FILCTEM in corso sulla contrattazione aziendale; successivamente sarà attivato un progetto di stage di 6 mesi in azienda per ciascun partecipante, affiancato dal proprio funzionario sindacale in veste di tutor***

## ✓ **Formazione per SPI:**

### **b. Formazione di base (SPI Atto primo)**

☞ *L'attivista del Sindacato Pensionati deve conoscere che cosa la categoria gli chiede. Pertanto lo SPI deve presentarsi, chiarire la propria natura ed identità, la cultura politica della propria organizzazione, le proprie connotazioni strutturali. Inoltre è chiamato ad indicare i confini di ruolo di chi opera nelle Leghe, presupponendo alcune possibilità di evoluzione della propria militanza sindacale. A tal fine si ritiene funzionale il modulo formativo di I° livello già sperimentato in passato e conosciuto con il nome di "SPI Atto Primo".*

☞ *La presente formazione viene svolta direttamente dal formatore territoriale dello SPI.*

- **Previsioni 2016: La categoria prevede 2 – 3 edizioni nel corso dell'anno.**

### **c. Formazione per profili specialistici:**

☞ *Nel seguente modello la finalità della formazione di II° livello è quella di perfezionare il ruolo del componente di Lega SPI, definendo specifici profili. Per ciascuno di questi è necessario lavorare tanto sulle tecniche, quanto sui comportamenti, a seconda delle caratteristiche evidenziate dagli obiettivi organizzativi della categoria. Sia le lezioni dedicate alla conoscenza delle norme, che quelle informatiche, che quelle inerenti la comunicazione sono pertanto debitamente finalizzate, a seconda delle necessità didattiche richieste.*

☞ *Il secondo livello è articolato secondo 3 profili:*

*I attivista volto alla tutela individuale*

*II attivista volto alla promozione di iniziative politiche*

*III attivista volto alla contrattazione sociale*

☞ *Lo SPI provinciale, unitamente alle singole Leghe e ai responsabili di Distretto, sentito il parere dei singoli attivisti, decide quali di questi avviare al/i percorso/i fra quelli contenuti nello schema di formazione di II° livello.*

#### **1 Profilo di attivista volto alla tutela individuale (SpiRIT)**


☞ *L'attivista di Lega orientato alla tutela individuale (o volontario dei diritti) è colui che quotidianamente interloquisce con il pensionato presso la sede sindacale e si fa carico delle sue esigenze assistenziali e previdenziali. Deve saper interpretare i bisogni personali che gli vengono presentati, scovando quelli nascosti e promuovendo, laddove è necessario, diritti impliciti. Occorre sappia distinguere le risposte che è tenuto a fornire da quelle che necessitano consulenze più professionali. In relazione a queste ultime è necessario che sappia orientare il pensionato nella maniera più efficiente ed efficace verso il servizio di tutela preposto. E' necessario prevedere momenti formativi di tipo normativo, ma anche di tipo informatico, affinché il volontario dei diritti possa utilizzare nella maniera più opportuna i programmi informativi e la banca dati della CGIL. Infine appare indispensabile rafforzare le sue competenze comunicative, in particolare quelle riferite all'accoglienza e all'ascolto attivo, nonché alla capacità di governare i colloqui volti alla soluzione dei problemi individuali.*

☞ *I moduli finalizzati alla formazione del presente profilo riguardano i seguenti ambiti:*

*I assistenziale e previdenziale*


*II informatico e relativo al sistema informativo*


*III relazionale, orientato alla comunicazione interpersonale.*

 *Le conoscenze acquisite in questo progetto vengono finalizzate all'azione. A tal proposito si rende necessario un percorso di tutoraggio.*

- ***Previsioni 2016: 2 edizioni di SpiRIT nelle zone di Vignola e Castefranco Emilia nel corso dell'anno.***


## **2 Profilo di attivista volto alla promozione delle iniziative politiche (Laboratori politici)**


 *L'attivista di Lega SPI orientato alla promozione e gestione delle iniziative politiche ha il compito di sviluppare eventi pubblici di informazione e dialogo con i pensionati del proprio territorio. Dovrà saper leggere i bisogni socio – culturali degli anziani, essere presente nelle loro realtà aggregative e tessere una rete di relazioni con i soggetti associativi ed istituzionali presenti nel proprio comune. E' necessario che sappia gestire programmi di iniziative in modo concertato con gli altri attivisti della propria Lega e con i componenti di altre Leghe SPI del proprio distretto. La modalità di lavoro privilegiata a cui in questa sede si fa riferimento è quella utilizzata durante la campagna di eventi organizzati nella prima metà del 2014 dallo SPI dell'Area Nord, avente come titolo "A due anni dal sisma".*

 *Da un punto di vista formativo occorre operare in una doppia direzione, ossia apprendere:*

I *metodologie di raccolta e lettura dei bisogni degli anziani, nonché modalità finalizzate alla progettazione e alla gestione delle iniziative politiche.*


II *capacità relazionali volte al lavoro di gruppo e alla comunicazione in pubblico, anche di tipo mediatico.*

 *Tra le metodologie didattiche più idonee citiamo le tecniche di problem solving e le simulazioni.*


 *Gli obiettivi formativi del corso vengono fortemente orientati all'azione.*

- ***Previsioni 2016: 1 edizione del progetto "Laboratorio politico" nella zona dell'Area Nord nel primo semestre del 2016; 1 successiva edizione è prevista nel secondo semestre dell'anno in un distretto ancora da definire.***

## **3 Profilo di attivista volto alla contrattazione sociale**


 *La contrattazione territoriale di tipo sociale rappresenta una delle attività prevalenti di un gruppo dirigente SPI di un distretto. La condizione degli anziani è spesso segnata, direttamente e indirettamente, dalle scelte effettuate dalle Istituzioni riguardo il sistema di welfare locale. Comprendere il funzionamento e conoscere le competenze attribuite ai vari livelli istituzionali è fondamentale per poter svolgere un'attività efficace di contrattazione sul proprio territorio. Chi si occupa principalmente di questa attività*

*deve sviluppare capacità politiche e relazionali. Deve conoscere il modello di welfare territoriale e le sue norme regolatrici. E' necessario che agisca con cognizione di causa rispetto alle linee di strategia sindacale della categoria e partecipi alla sua definizione. Occorre infine che sappia governare un processo negoziale atipico e spesso informale, come è quello inerente la contrattazione sociale.*

 *Questi sono i punti essenziali della progettazione formativa in tale direzione. Occorre predisporre:*

I *Un'area formativa finalizzata alla conoscenza degli interlocutori, degli argomenti e delle risorse inerenti la contrattazione territoriale, ai livelli istituzionali del sistema di welfare ed alla normative fondamentali;*


II *Un'area formativa dedicata alla negoziazione, alle sue dinamiche ed alla costruzione del processo di contrattazione sociale.*


 *La formazione inerente questo corso riveste carattere motivazionale e conoscitivo.*

- ***Previsioni 2016: 1 edizione di una corso provinciale sulla contrattazione sociale da effettuare nel primo semestre***

## ✓ **Formazione per funzionari:**


### **1 Seminari di aggiornamento tecnico**

 *L'esperienza di questi anni ci sta insegnando che, per rendere maggiormente autonomi i funzionari nella gestione del proprio ruolo, è necessario affiancare all'apprendimento specialistico proprio del ruolo stesso, occasioni di apprendimento di competenze generali (che potremmo chiamare extra – caratteristiche). Il dover ricorrere ad “esperti” anche per bisogni semplici – perché non si posseggono competenze elementari su materie ordinarie di tutela del lavoro – indubbiamente costituisce un limite. Nell'acquisizione di un sapere più interdisciplinare, inoltre, sta l'opportunità di un maggior dialogo interno all'organizzazione tra ruoli e strutture e, di conseguenza, di migliori possibilità di integrazione funzionale.*

 *La formazione su questo livello in genere viene gestita direttamente dai servizi o tramite accordi diretti tra servizi e categorie.*

- ***I calendari saranno definiti dalle singole strutture***

### **2 Formazione politico – culturale**

 *L'idea di promuovere corsi e seminari di approfondimento politico – culturale si basa su una doppia necessità percepita nell'organizzazione: da una lato quella, da parte dei funzionari, di scambiarsi saperi acquisiti attraverso letture individuali e di socializzarne impressioni ed opinioni ricavate; dall'altra di approfondire l'identità politica*

*dell'organizzazione, anche alla luce dei cambiamenti culturali della società italiana.*

*👉 Oltre alla proposizione di modalità classiche di formazione – pur mantenendo tecniche interattive – si intende prendere in considerazione libri di autori importanti, maestri contemporanei della sociologia, della filosofia e della psicologia per cercare di “allargare la mente” e di riflettere sull'odierna collocazione del sindacato, del lavoro e della politica nell'attuale quadro sociale globalizzato.*

- ***Previsioni 2016: Si concluderà entro febbraio un corso sull'identità culturale della CGIL dedicata agli operatori dell'area della tutela individuale entrati di recente nell'organizzazione***

### **3 Formazione economico – giuridico – contrattuale**

*👉 Appare necessario creare occasioni di formazione economica e giuridica, al fine di migliorare le competenze contrattuali e di rappresentanza del sindacalista. A tal fine si sono sviluppate forme di collaborazione con docenti universitari, esperti di contenuto e con altri soggetti presenti sul territorio (ad es. Fondazioni, Studi specializzati, ecc...)*

- ***Previsioni 2016: A fine febbraio si concluderà la 3° edizione del Master giuridico (Formazione finanziata da FonCoop); Ad ottobre partirà la 4° edizione del Master giuridico – previo censimento dei bisogni nei confronti delle strutture; Sarà da valutare l'ipotesi di una 1° edizione di un Master Economico (sempre nell'ambito della formazione finanziata con FonCoop)***

### **4 Laboratori e seminari organizzativi**

*👉 In quest'asse di formazione sono previsti :*

- I *Gruppi di analisi organizzativa e progetti di problem solving*
- II *Progetti di formazione e seminari sul tesseramento*

*👉 La necessità di formare gruppi di lavoro e di analisi composti da funzionari risponde ad un doppio bisogno:*

- I *Socializzare le proprie idee e “sentirsi insieme” nell'organizzazione*
- II *Analizzare i problemi ed individuare soluzioni condivise e/o progetti di lavoro comune*

- ***Previsioni 2016: Si concluderà entro la primavera il laboratorio formativo dedicato alla riorganizzazione dei servizi nella zona di Vignola, con la relativa strutturazione del Front office; Ci si propone di definire almeno 1 edizione di un seminario sul tesseramento dedicato all'Area della tutela individuale***



## 5 Formazione avanzata sulla gestione delle relazioni in ambito sindacale

☞ *Su richiesta di singole strutture o in base a necessità strategiche della confederazione, si è ritenuto necessario organizzare corsi di comunicazione avanzata per funzionari sulla gestione delle relazioni in ambito sindacale.*

☞ *La progettazione degli interventi inerenti questo livello deve sempre essere effettuata in modo flessibile.*

- ***Previsioni 2016: Non sono per ora previsti interventi formativi in quest'area***

## 6 Formazione per formatori

☞ *La capacità di trasmissione del sapere, anche da parte di chi è particolarmente competente, non è mai scontata. Nonostante ci siano persone maggiormente predisposte ad insegnare, la conoscenza dei meccanismi psicologici di apprendimento degli adulti e l'acquisizione di tecniche specialistiche appaiono sempre cose opportune. La personalità dell'adulto è inevitabilmente molto più strutturata rispetto a quella di un bambino, in virtù della sua esperienza, del suo patrimonio di convinzioni e di un orientamento più speculativo nei confronti della sua formazione. Per questa ragione la pedagogia classica di tipo scolastico in questo campo non funziona. Occorrono approcci che attengono ad un'altra disciplina: l'andragogia.*

☞ *Senza avere la pretesa di trasformare i funzionari sindacali in perfetti gestori di processi formativi, in questo livello ci si propone di:*

I *attrezzare sindacalisti "esperti di contenuto" e con attitudini nel campo della formazione affinché possano progettare le proprie lezioni ed utilizzare metodologie in modo funzionale a favorire l'apprendimento.*

II *formare funzionari sindacali affinché possano svolgere il ruolo di tutor nella gestione dell'attività ordinaria di gruppi di lavoro o di progetto.*

- ***Previsioni 2016: 1 edizione di un corso per formatori è previsto nella seconda metà dell'anno.***