



FORMARE PER CAMBIARE

Formazione del Centro Confederale

Obiettivi

La Cgil Nazionale è una realtà complessa, il cui organigramma è in continua evoluzione. Parliamo di circa 170 persone, ognuna delle quali porta con sé esperienze, competenze e propensioni diverse.

Si tratta di una platea mobile, alimentata periodicamente da ingressi, uscite e cambiamenti di incarichi, di compagne e compagni che, con diversi ruoli e mansioni, gestiscono tutte le attività che fanno capo al centro confederale nazionale.

Il progetto si pone come obiettivo a lungo termine l'aggiornamento delle competenze di tutto il personale col fine di valorizzare propensioni ed esperienze e contemporaneamente di allinearle alle esigenze dell'organizzazione, nell'ottica di una migliore rispondenza tra bisogni della Cgil e risposte del suo personale interno.

Per strutturare tali percorsi formativi, è stato avviato un processo di rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi rivolto a tutti i dipendenti dell'organizzazione in modo da estendere il diritto/dovere alla formazione per ogni persona dipendente dell'organizzazione, inclusa la Segreteria confederale nazionale.

Metodologia

I percorsi formativi, che potranno essere finanziati tramite il ricorso allo 0,30 versato dal Centro Confederale a FonCoop e realizzati in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio, saranno progettati in base ai risultati dell'analisi della domanda esplicita di formazione espressa dai lavoratori e dalle lavoratrici di Corso d'Italia e rilevata tramite questionario online tra giugno e luglio 2019.

Affinché la riflessione organizzativa e l'apprendimento possano ricoprire un arco di tempo medio-lungo e possano accompagnare e sostenere un cambiamento organizzativo è necessario affiancare alla rilevazione della domanda esplicita di formazione, la realizzazione di interviste individuali con lo scopo di far emergere fabbisogni taciti, aspettative, ambiti di sapere e di interesse delle compagne e dei compagni del Centro Confederale.

La CGIL Nazionale intende affinare nel corso del tempo il progetto formativo per i propri dipendenti con l'obiettivo di sviluppare conoscenze e competenze nell'ambito di specifiche aree di lavoro o di interesse professionale.



Principali fasi

Il progetto è composto da diverse fasi:

1. STEP 1
raccolta delle informazioni relative al personale: inquadramento, mansione attuale, eventuali precedenti corsi di formazione, transizioni. Analisi delle esigenze del centro confederale in termini organizzativi.
2. STEP 2
interviste al personale secondo un format che verrà predisposto dalla FDV finalizzato a: analisi degli ambiti di attività e competenze, valutazioni possibilità di crescita e valorizzazione della persona in un'ottica di rispondenza con le esigenze personali e dell'Organizzazione.
3. STEP 3
analisi dei dati raccolti, impostazione percorsi formativi, presentazione e condivisione dei moduli proposti.
4. STEP 4
attivazione percorsi formativi e monitoraggio dei risultati.

Per agevolare le diverse fasi del progetto, si ritiene opportuno intervenire su gruppi di dipendenti distinti in base **all'area di lavoro**, così da poter gestire un numero congruo di persone e poter monitorare il ciclo per ogni singolo gruppo in tempi ragionevoli.

Una prima ipotesi di suddivisione in gruppi potrebbe essere la seguente:

- Area dei servizi: portineria, centralino, posta, copisteria, ce.si., autisti?
- Area segreterie di piano/dei segretari
- Area funzionari tecnici diversi dalle segreterie di piano
- Area amministrazione
- Area funzionari politici
- Coordinatori
- Segretari

Rilevazione e primi risultati

1. *Realizzazione di incontri individuali con i Segretari Confederali Nazionali.*

I temi affrontati negli incontri individuali con i Segretari Confederali Nazionali ha permesso di individuare i fabbisogni formativi individuali e della Segreteria. Gli incontri individuali sono stati svolti da Giancarlo Pelucchi, Responsabile Formazione Nazionale e Simona Marchi, Responsabile Area Formazione Fondazione Di Vittorio.



Dalle informazioni emerse, è stato possibile definire i seguenti temi sui quali organizzare le attività formative:

- Dinamiche geopolitiche e modelli di sindacato in Europa e nel Mondo
- Strategie e forme di comunicazione
- Modelli organizzativi

L'analisi dei fabbisogni formativi porterà ad una proposta di percorso formativo specifico per i segretari confederali che verrà condiviso con la segreteria.

2. Somministrazione di un questionario ai compagni/e che operano nelle diverse aree della CGIL Nazionale

Attraverso un dispositivo informatico che ha consentito di rendere più efficace sia la compilazione sia il sistema di lettura e analisi dei questionari ricevuti, è stato realizzato un questionario on line somministrato a tutti i dipendenti e composto da 11 domande, alcune delle quali aperte, in modo da favorire e facilitare la riflessione sui temi e gli argomenti su cui il singolo rispondente al questionario intendeva voler partecipare alle attività formative.

Alla data di chiusura dell'indagine, sono pervenuti 50 questionari, a cui hanno risposto dipendenti dell'apparato tecnico e dell'apparato politico appartenenti a tutte le aree dell'organizzazione e dalla lettura e analisi dei dati raccolti è stato possibile definire i temi sui quali organizzare le attività formative.

1. Storia e memoria dell'organizzazione e del movimento sindacale in Europa
2. Comunicazione organizzativa
3. Comunicazione social media
4. Comunicazione politica
5. Lavoro 4.0: digitalizzazione e innovazione
6. Lingua Inglese
7. Informatica

Si tratta di un progetto sperimentale, che andrà monitorato ed implementato, con una forte propensione alla personalizzazione dei percorsi formativi.