

Contrattazione

Formazione per lo sviluppo

Inclusiva

Bilateralita' contrattazione artigianato

Sociale Territoriale

Lavoro 4.0

Formazione al ruolo

FDV

Formazione Formatori
Fad

FDV

Salute e sicurezza

FDV

Politiche di inclusione

FDV

Culture dei generi

FDV

Dialogo sociale

Comunicazione

FDV

FDV

CONTRATTAZIONE

- BILATERALITÀ CONTRATTAZIONE ARTIGIANATO
- CONTRATTARE LA FORMAZIONE PER LO SVILUPPO
- CONTRATTAZIONE INCLUSIVA
- CONTRATTAZIONE LAVORO 4.0
- CONTRATTAZIONE SOCIALE TERRITORIALE

RELAZIONE/3

La formazione come fattore di sviluppo

SIMONA MARCHI

Direttrice Area Formazione Fondazione Di Vittorio

Considerare la formazione come fattore cruciale per lo sviluppo incontra, oggi, un diffuso consenso. Il rapporto tra formazione e sviluppo sembra essere imprescindibile, anche se le variabili che intervengono e incidono sulla formazione e sullo sviluppo sono molte e spesso difficilmente governabili. È importante dunque problematizzare tale rapporto, provando ad articolare una riflessione critica, cercando di capire quali siano i margini di azione e le priorità per un'organizzazione sindacale. Questo tipo di riflessione può essere effettuata in alcuni momenti di approfondimento come quello organizzato insieme in Puglia.

QUESTIONI CHE SI APRONO QUALE FORMAZIONE PER QUALE IDEA DI SVILUPPO

- 1 Mettiamoci d'accordo sull'idea di sviluppo
- 2 Quali sono gli obiettivi di sviluppo in Puglia
- 3 Il ruolo della formazione per lo sviluppo
- 4 A che punto siamo
- 5 Crisi e/o transizioni: verso un approccio più vicino ai territori
- 6 Di quale tipologia di conoscenza abbiamo bisogno.

1. Mettiamoci d'accordo sull'idea di sviluppo

Uno dei primi passaggi che occorre fare è quello di mettersi d'accordo su alcune questioni e il primo interrogativo che possiamo porci, in questo caso, è: quale forma-

zione per quale idea di sviluppo? Come primo passaggio trasformiamo quindi una relazione forte: formazione – sviluppo, in una domanda. A quale idea di sviluppo facciamo riferimento quando parliamo di formazione come fattore di sviluppo? Quali sono gli obiettivi di sviluppo nel territorio di riferimento, in questo caso la Puglia, delineati nei documenti della Programmazione europea e regionale, quali gli obiettivi contrattati e articolati a livello territoriale? Più in generale qual è il ruolo attribuito, in Puglia, alla formazione per lo sviluppo? Infine, rispetto agli obiettivi dichiarati e al ruolo previsto per la formazione: a che punto ci troviamo e quali strategie di azione possiamo portare avanti?

In queste giornate si è discusso di come la crisi abbia cambiato profondamente la struttura e la natura del tessuto produttivo, sociale ed economico del Paese. Se questo è vero, allora è possibile andare a verificare, e lo faremo insieme, se per parlare di formazione come fattore di sviluppo convenga organizzare un discorso che parta dall'idea della crisi, dalle sue caratteristiche e dai suoi effetti, oppure se non sia più utile organizzare un discorso che ruoti intorno all'idea di transizione, mettendo in evidenza e valorizzando gli elementi di dinamicità e di risposta dei territori, rispetto ai mutamenti, spesso drammatici, degli ultimi anni. Una volta scelto il discorso, o i discorsi, che intendiamo organizzare insieme, è possibile tornare al punto di domanda iniziale per

tentare di rispondere: di quale conoscenza e di quale formazione abbiamo bisogno per lo sviluppo.

1. IDEA DI SVILUPPO: CONCETTI GENERALI

PARTIAMO DALLO SVILUPPO

- Finalizzato alla **produzione di valore** (da parte di soggetti, imprese, istituzioni, parti sociali, territorio...)
- Basato **non solo aspetti di tipo economico** ma anche sociale
- Orientato all'**inclusione** (attiva e partecipativa) di diversi attori verso un'idea di futuro.

Come punto di partenza della riflessione è possibile individuare alcuni aspetti irrinunciabili legati all'idea di sviluppo. Ad esempio possiamo affermare che lo sviluppo: deve essere finalizzato alla produzione di valore, deve includere tutti gli attori del contesto territoriale, deve riguardare non solo aspetti di tipo economico ma anche sociale e deve essere orientato all'inclusione attiva e partecipativa di diversi attori verso un'idea (sostenibile) di futuro sostenibile.

2. Quali sono gli obiettivi di sviluppo in Puglia

Se quelli sopra menzionati sono gli aspetti irrinunciabili dell'idea di sviluppo, è possibile andare a verificare in che modo i documenti della programmazione regionale abbiano declinato le priorità di sviluppo del territorio rispetto agli obiettivi Europa2020.

2.1. IDEA DI SVILUPPO: IN PUGLIA

PRIORITÀ PUGLIA 2020 (POR – PUGLIA FESR FSE)

- **Crescita intelligente:** economia basata su conoscenza e innovazione puntando su istruzione, formazione, formazione continua e società digitale
- **Crescita sostenibile:** economia più efficiente sotto il profilo dell'uso risorse, più verde, più competitiva, puntando su energia pulita ed efficiente, lotta al cambiamento climatico
- **Crescita inclusiva:** economia con alto tasso occupazione che favorisca coesione sociale e territoriale, diffusione culturale e risorse civiche, puntando su competenze, lotta alla povertà, accessibilità servizi, qualità della vita.

Guardando gli obiettivi di carattere generale legati all'idea di sviluppo in Puglia è possibile già immaginare il ruolo della formazione. Le declinazioni della crescita (intelligente, sostenibile, inclusiva) pongono al centro il lavoro, l'occupazione, come fattore di inclusione e di riduzione delle disuguaglianze; delineano un'idea di futuro centrato su un'economia consapevole ed efficiente dal punto di vista dell'uso delle risorse, più verde e attenta all'impatto climatico e ambientale; individuano nel territorio il luogo in cui articolare e monitorare politiche di inclusione attiva, welfare, lotta alla povertà e qualità della vita; fanno perno sulla centralità della formazione a tutti i livelli come elemento cruciale di sviluppo competitivo, di inclusione e di cittadinanza.

Per perfezionare la nostra idea andiamo ad approfondire la lettura congiunta di alcuni documenti di programmazione, di cui riportiamo una sintesi nelle slide che seguono.

2.2 IDEA DI SVILUPPO: IN PUGLIA

PRIORITÀ PUGLIA 2020 (Smart Puglia 2020 e Agenda Digitale 2020)

- **Rafforzare le capacità competitive del sistema produttivo** coniugando il saper fare e la creatività, con uso sapiente delle tecnologie e dell'innovazione
- **valorizzare i talenti e le competenze e la creatività delle persone** come fattore chiave del cambiamento
- **sostenere le emergenti sfide sociali e ambientali** che richiedono politiche pubbliche più intelligenti capaci di connettere fabbisogni territoriali e nuovi prodotti/servizi
- **diffondere la cultura dell'innovazione** (non solo tecnologica ma anche sociale, culturale, istituzionale, organizzativa e gestionale) e della **digitalizzazione** come acceleratore della 'intelligenza' e della capacità di competere delle comunità locali
- **creare reti lunghe di connessione** per facilitare la circolazione dei saperi anche oltre la dimensione territoriale.

Le priorità indicate evidenziano la necessità di ragionare intorno a due grandi pilastri: sostenere le sfide sociali e ambientali emergenti, che richiedono politiche pubbliche (dunque

anche investimenti) più intelligenti capaci di connettere fabbisogni territoriali e nuovi prodotti/servizi; rafforzare le capacità competitive del sistema produttivo, coniugando saperi professionali e creatività e, allo stesso tempo un uso consapevole delle tecnologie e dell'innovazione. Intorno ai due pilastri si collocano altri tre elementi chiave: le forme organizzative, di scambio, creazione di valore e interconnessione (creazione di reti lunghe per la circolazione dei saperi); diffondere la cultura dell'innovazione (non solo tecnologica ma anche sociale culturale istituzionale, organizzativa e gestionale) e della digitalizzazione; valorizzare i talenti, le competenze e la creatività delle persone. Questi ultimi tre elementi chiave hanno in comune un unico fattore latente: i saperi (non solo professionali ma anche di cittadinanza, tradizionali e innovativi).

Possiamo affermare che la valorizzazione, la formazione, la certificazione di tali saperi, assumono un ruolo centrale rispetto alle priorità indicate e più in generale rispetto all'idea di sviluppo inclusivo, di cui dicevamo poco prima.

3. Il ruolo della formazione per lo sviluppo

Il sistema di istruzione e formazione è chiamato a svolgere un ruolo cruciale. In particolare attraverso il contrasto alla dispersione scolastica, la diffusione di progetti di alternanza scuola-lavoro di qualità, il miglioramento della qualità della formazione professionale, la promozione dell'apprendistato professionalizzato, dell'alta formazione e della ricerca, il rafforzamento del sistema di formazione continua, tirocini formativi, approcci alla formazione innovativi. Accanto a questi interventi diventa fondamentale rendere operativo il sistema di certificazione delle competenze in esito da apprendimenti formali, non formali ed informali.

Questo insieme di priorità necessita della messa a punto di un sistema informativo che consenta di monitorare i processi in atto, cogliere i fabbisogni emergenti di nuove competenze, analizzare e valorizzare l'offerta formativa regionale, selezionare e monitorare i soggetti accreditati per la formazione.

3. RUOLO DELLA FORMAZIONE PER LO SVILUPPO, IN PUGLIA

ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE, FORMAZIONE PERMANENTE

- Contrasto alla dispersione scolastica
- Progetti di alternanza scuola-lavoro
- Sostegno alla formazione professionale di alta qualità
- Promozione dell'apprendistato professionalizzante
- Promozione dell'alta formazione e ricerca
- Rafforzamento del sistema di formazione continua, tirocini formativi, strumenti di formazione non formali, basati su learning by doing
- Certificazione delle competenze attraverso il sistema regionale delle competenze
- Promozione di interventi informativi in merito alle opportunità formative
- Costruzione di strumenti informativi in grado di monitorare i fabbisogni di nuove competenze e il panorama dell'offerta formativa regionale e i soggetti accreditati per la sua erogazione.

È importante che chi si occupa di formazione, e in particolare chi si occupa di contrattare la formazione, conosca bene questi documenti e queste priorità, in particolare se l'obiettivo è quello di contrattare la formazione avendo in mente un'idea condivisa e programmata di sviluppo. Per ciascun tema sopra indicato, nei documenti citati sono descritti diversi indicatori e vengono definiti specifici obiettivi verificabili.

4. A che punto siamo?

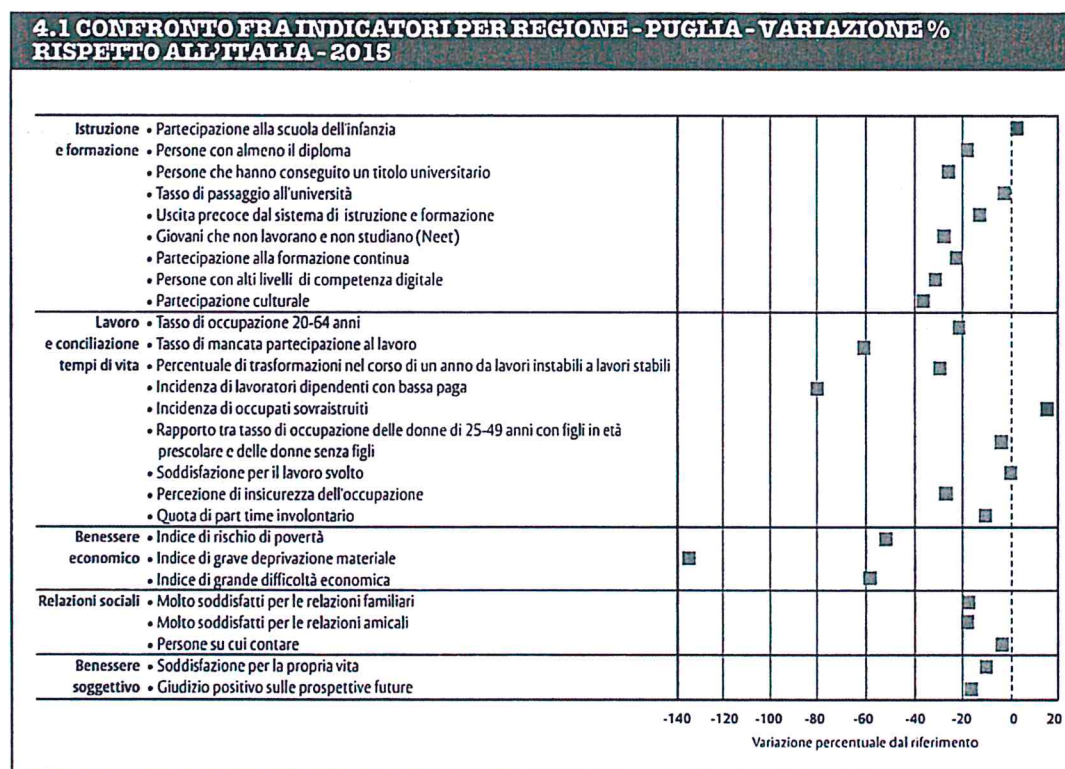
La domanda che possiamo porci ora è la seguente: rispetto a tutto questo a che punto siamo? Per provare a rispondere abbiamo scelto di ricorrere ad alcuni dati forniti dall'Istat, ma la scelta non è obbligata, è bene che ciascuno faccia riferimento alle proprie fonti ed è bene condividere anche la scelta delle fonti a cui ricorrere per costruire interpretazioni collettive. In questo caso abbiamo consultato dati del Bes <http://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/misure-del-benessere>. Il progetto per misurare il benessere equo e sostenibile, nato da un'iniziativa congiunta del Cnel e dell'Istat, si inquadra nel di-

battito internazionale sul “superamento del Pil”, alimentato dalla consapevolezza che i parametri sui quali valutare il progresso di una società non possano essere esclusivamente di carattere economico, ma debbano tenere conto anche delle fondamentali dimensioni sociali e ambientali del benessere, corredate da misure di disuguaglianza e sostenibilità. L'Istat, insieme ai rappresentanti delle parti sociali e della società civile, ha sviluppato un approccio multidimensionale per misurare il “benessere equo e sostenibile” (Bes) che integra l'indicatore dell'attività economica, il Pil, con le fondamentali dimensioni del benessere e con misure di disuguaglianza e sostenibilità economica. Con la nuova Legge di bilancio approvata il 28 luglio 2016, il Bes entra per la prima volta nel Bilancio dello Stato e consente di rendere misurabile la qualità della vita e di valutare l'effetto delle politiche pubbliche su alcune dimensioni sociali fondamentali. L'analisi dettagliata degli indicatori effettuata nel rapporto Bes, realizzato a partire dal 2013, mira a rendere il Paese, attraverso le parti sociali, maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle diffi-

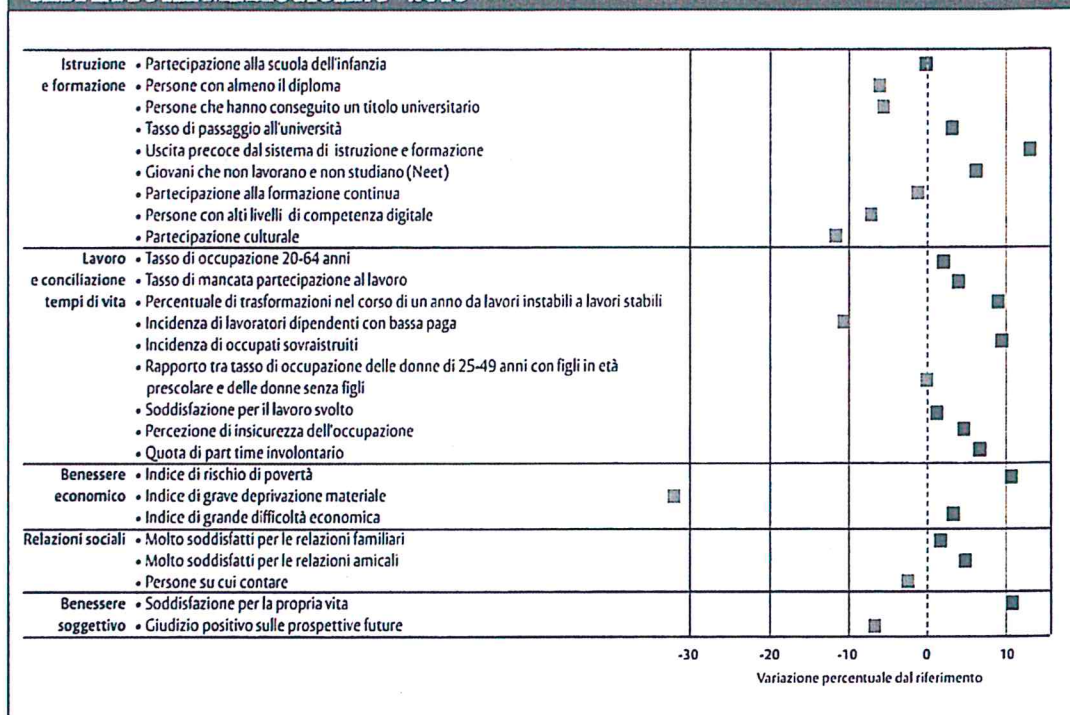
coltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali.

Il database dell'Istat, consultabile online, consente di mettere insieme, in maniera ragionata, i risultati di diverse rilevazioni realizzate dall'Istat, rispetto a grandi temi che afferiscono al più ampio concetto di Benessere e di sviluppo sostenibile. I grandi temi sono: salute, istruzione e formazione, lavoro e conciliazione tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica e istituzioni, sicurezza, benessere soggettivo, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, ricerca e innovazione e qualità dei servizi. Tale database è disaggregato per regioni, per anni, per tema e per ciascun tema è possibile osservare il posizionamento dei rispettivi indicatori.

Per provare a rispondere alla domanda: a che punto stiamo, abbiamo scelto alcuni indicatori che risultano essere maggiormente legati al tema della formazione e abbiamo realizzato un confronto con i dati medi nazionali e con i dati medi delle regioni del Sud. Alcuni risultati sono riportati nelle slide che seguono.



4.2 CONFRONTO FRA INDICATORI PER REGIONE - PUGLIA - VARIAZIONE % RISPETTO AL MEZZOGIORNO - 2015



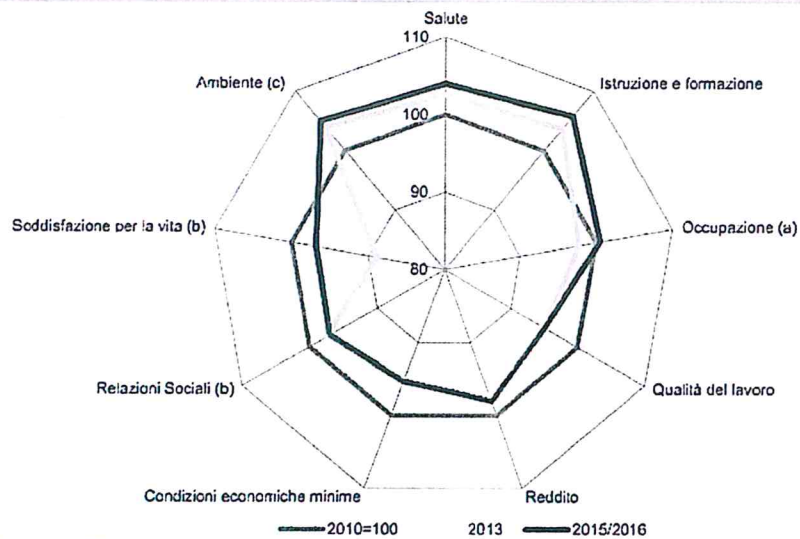
Sarebbe utile entrare nel merito di ciascun indicatore tuttavia, dato il tempo a disposizione, consideriamo innanzi tutto l'impatto visivo: i quadratini rossi corrispondono a confronti che producono esiti negativi mentre quelli verdi a confronti che producono esiti positivi rispetto al dato medio nazionale e/o rispetto al dato medio della ripartizione geografica. Il confronto mette in evidenza un posizionamento regionale migliore per alcuni indicatori e peggiore per altri. Solo per citare alcuni elementi collegati ai temi istruzione e formazione, lavoro e conciliazione tempi di vita e di lavoro e benessere economico, è possibile evidenziare un posizionamento critico della Puglia rispetto alla partecipazione al sistema di istruzione e formazione e alla partecipazione culturale (bassa percentuale di persone con almeno un diploma, bassa percentuale di laureati, medio-elevata percentuale di uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, bassa percentuale di persone con alti livelli di competenza digitale e scarsa partecipazione culturale); rispetto all'occupazione e alla qualità della stessa (presenza di un'alta percentuale

di lavoratori con bassa busta paga, tasso di mancata partecipazione al lavoro, incidenza degli occupati irregolari e del part-time involontario); rispetto al benessere economico (indice di rischio povertà, indice di grave privazione materiale, indice di grande difficoltà economica).

Sono tante le riflessioni metodologiche e politiche che possiamo fare sulla qualità del dato statistico e delle rilevazioni tuttavia, considerate le priorità di cui si diceva prima per la formazione intesa come fattore di sviluppo, è importante ragionare e costruire un'interpretazione condivisa a partire da un set di informazioni definito. Tale interpretazione ci consente di rispondere alla domanda: da dove partiamo? L'andamento degli ultimi anni in Italia evidenzia, rispetto al 2010, una forte contrazione rispetto ad alcuni parametri che riguardano prevalentemente l'occupazione, la qualità del lavoro, il reddito, le condizioni economiche, le relazioni sociali e la soddisfazione per la vita, ed evidenzia un lieve miglioramento degli indicatori connessi all'ambiente, salute, istruzione e formazione.

Indici compositi per l'Italia

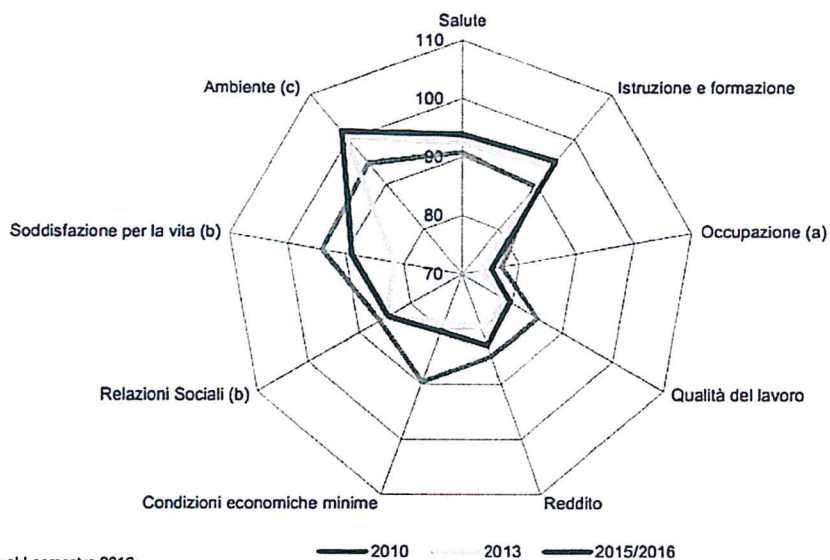
Anni 2010 - 2013 - 2015/2016. Metodo AMPI. 2010=100



(a) dato riferito al I semestre 2016;
(b) dato riferito al 2016;
(c) Indice Italia 2008=100

Indici compositi Mezzogiorno

Anni 2010 - 2013 - 2015/2016. Metodo AMPI. 2010=100



(a) dato riferito al I semestre 2016;
(b) dato riferito al 2016;
(c) Indice Italia 2008=100

Se prendiamo lo stesso grafico riferito alle regioni del Sud, possiamo leggere che esso pur evidenziando, nel 2010, una situazione di accentuata sofferenza rispetto al dato medio italiano, assume la stessa dinamica rispetto ai medesimi indicatori, in forma più radicale.

Questa è, dunque, la situazione di partenza che, pur non essendo rosea, presenta tuttavia degli elementi di dinamicità, come peraltro hanno evidenziato alcuni altri dati messi a disposizione da altre fonti di rilevazione. Proviamo dunque a rispondere alla domanda:

4. A CHE PUNTO SIAMO?

La cattiva notizia

è che siamo lontani dagli obiettivi specifici e dalla media italiana

La buona notizia

è che nel frattempo abbiamo fatto un po' di strada e siamo in cammino

La domanda

come leggere gli elementi di dinamismo, valorizzarli in un'ottica di sviluppo, andare oltre il mito dell'inseguimento dell'indicatore?

5. Crisi e/o transizioni? Verso

un approccio più vicino ai territori

La domanda che può orientare la formazione è la seguente: come possiamo tener conto degli obiettivi da raggiungere, rispetto ai quali c'è molta strada da fare, senza però cadere nella trappola di una narrazione tutta incentrata sulla distanza, che rischia di impedire di cogliere gli elementi di dinamismo che vanno invece valorizzati? Cosa, negli elementi di dinamismo, può essere trasferito, esteso ad altri contesti/settori?

Il ragionamento idealtipico centrato sulla crisi sviluppa, in genere, una distinzione tra un prima e un dopo la crisi e assume come elemento centrale l'ipotesi che quando la crisi sarà finita probabilmente sarà possibile ricominciare, magari quasi come prima. Tale ragionamento si basa dunque sull'attuazione di strategie di sopravvivenza e di contenimento dei problemi, di riduzione dei costi, nel tentativo di resistere a una crisi i cui effetti vengono percepiti come una sorta di selezione naturale. Il ragionamento idealtipico sulla transizione, tende invece a cogliere gli elementi di dinamismo, come ad esempio il fatto che seppur a causa della crisi (ma non solo), milioni di persone stanno imparando a fare cose che non facevano prima (di cui sappiamo molto poco). Tale ragionamento assume come ipotesi il fatto che durante la crisi emergono nuovi bisogni ma anche nuove modalità di risposta ad essi. Questo movimento genererebbe innovazioni e apprendimenti. Il discorso sulla transizione si basa dunque su progetti che riguardano ciò che è in divenire, sugli elementi di dinamicità delle organizzazioni che cercano di cambiare e considera l'importanza dei sistemi di connessione tra attori e di messa in rete.

5.1 CRISI E/O TRANSIZIONI?

Crisi

- C'è un prima e un dopo, dopo si può ricominciare, magari come prima.
- Strategia di sopravvivenza, tamponamento problemi,
- Riduzione costi, taglio spese
- Selezione naturale

Transizioni:

- Milioni di persone stanno imparando a fare cose che non facevano prima, si creano nuovi bisogni,
- Vecchio edificio non tiene più, in che modo recuperiamo i materiali e quali per costruirne uno nuovo,
- Visione che si basa su un progetto che riguarda ciò che è in divenire
- Organizzazioni cercano di cambiare
- Fondamentale il sistema di connessione di messa in rete

Quando parliamo di formazione per lo sviluppo usiamo spesso inconsapevolmente un tipo di discorso o un altro o un mix tra i due. È importante cercare di esserne consapevoli, perché i discorsi sono generativi e sottendono approcci e progettualità differenti. Molto spesso le nostre riflessioni si muovono da un assunto: l'esigenza di ripensare la formazione come fattore di sviluppo.

Ma che cosa non va più nel 'vecchio' approccio alla formazione? Di fronte all'internazionalizzazione e alla smaterializzazione dei processi produttivi i punti di forza del territorio rischiano di mutare in fattori di debolezza: le reti locali non bastano più (sono piccole e non usano i fattori più convenienti); le culture territoriali che resistono all'innovazione diventano un problema, rischiando di non essere più viste come una risorsa; la popolazione invecchia, cambia la domanda, invecchia la forza lavoro; la distanza con i portatori di nuove culture aumenta; la dinamica demografica ed economica delle organizzazioni spesso richiede un ricambio delle persone e un aggiornamento delle competenze, cosa sempre più difficile. Crescono la complessità, la varietà, la variabilità. Crescono anche le criticità e l'indeterminazione. Si registra una perdita di controllo economico e sociale sui processi avviati (esempio Paesi emergenti); si delinea un'apparente maggiore libertà soggettiva di scelta

e allo stesso tempo si registra un numero crescente di persone che hanno sempre meno chance di scegliere; avviene un'amplificazione di mode, stili di vita, consumi, scelte ad opera di mass-media, tecnologia, e allo stesso tempo una diminuzione della qualità del lavoro, dell'occupazione, a causa della sua precarizzazione e di una scarsa partecipazione al sistema di istruzione e formazione; aumentano le aspettative collegate all'idea di salute e benessere e allo stesso tempo si assiste a una progressiva diminuzione del welfare pubblico, una diminuzione della qualità della vita, ecc..

operano in campi diversi, l'esternalizzazione di servizi, lo sviluppo di filiere fondate sulla condivisione dell'innovazione, l'organizzazione logistica, la personalizzazione e lo sviluppo di idee nel campo del benessere, degli stili di vita, della soddisfazione di bisogni-desideri, e così via.

6. Di quale tipologia di conoscenza abbiamo bisogno?

Detto questo, di quale conoscenza abbiamo bisogno, di fronte a tale complessità?

Il modo di usare la conoscenza ricalca le spe-

6.1 COME USIAMO LA CONOSCENZA DI FRONTE ALLA COMPLESSITÀ



Vecchi modelli e discorsi incentrati sulla crisi, modelli emergenti e discorsi incentrati sulle transizioni producono approcci profondamente diversi in termini di formazione, soprattutto in termini di formazione per lo sviluppo.

La formazione dovrebbe, dunque, tener conto dell'equilibrio, sempre dinamico, tra il vecchio e il nuovo modello, considerando il fatto che molte organizzazioni incarnano entrambi i modelli. In genere siamo più portati a generare discorsi che si muovono nell'ambito del vecchio modello. Tuttavia vi sono organizzazioni che si trasformano o nascono all'interno delle nuove dinamiche, che tendono a creare un legame tra chi produce e chi usa la conoscenza, tra le caratteristiche del territorio e l'esigenza di moltiplicare gli usi tramite le tecnologie ICT, tramite la produzione standard riconoscibili e la codificazione dei processi, la de-verticalizzazione e la formazione di reti di specialisti e di imprese che

coincide con la complessità dei modelli descritti poco sopra. È possibile evidenziare una modalità che è essenzialmente adattiva, basata sulla conservazione dell'esistente, di tipo replicativo. Tale modalità è sottesa alla ricerca di soluzioni, rimedi, adattamenti, adempimenti ed è orientata alla ricerca e al mantenimento dell'esistente. Si evidenzia una seconda modalità che è essenzialmente di tipo generativo, basata su una concezione dei fenomeni emergenti intesi non solo come effetti temporanei e perversi della crisi ma come espressione dei cambiamenti in atto. Tale seconda modalità si fonda sulla riflessione e sull'apprendimento, a partire dalle esperienze e dalle situazioni emergenti, anche conflittuali. Mentre del primo modo sappiamo molto, del secondo modo sappiamo meno. La conoscenza generativa di tipo riflessivo, va indagata, va colta, va studiata, rappresentata. Chi si occupa di formazione ha una responsabilità precisa in tal senso.

6.2 DI QUALE TIPOLOGIA DI CONOSCENZA ABBIAMO BISOGNO?

LA CONOSCENZA COME CONNESSIONE IN AZIONE

- capacità di stabilire relazioni, connettere cose e persone, simboli e aspetti materiali;
- favorire la capacità di connettere.

LA CONOSCENZA COME PROCESSO

- si sviluppa nel tempo e nello spazio attraverso la partecipazione;
- favorire il lavoro collaborativo come processo di co-costruzione

LA CONOSCENZA COME INTERPRETAZIONE

- una parte di conoscenza resta tacita, soggettiva
- favorire attività di attribuzione di significato e comunicazione intersoggettiva

LA CONOSCENZA COME INTERPRETAZIONE

- la conoscenza è oggettiva, codificata e trasferibile
- favorire la distribuzione di conoscenze, la loro archiviazione e il loro riutilizzo

Diversi modelli di organizzazione generano valore attraverso diverse tipologie di conoscenza. Allo stesso modo diverse modalità di produzione della conoscenza contribuiscono a generare diverse forme di organizzazione. Nella ricerca di un equilibrio, come si è detto: sempre variabile, tra i modelli, la conoscenza di cui abbiamo bisogno si muove lungo diversi approcci, dalla trasferibilità/replicabilità, alla generatività. Quest'ultima si fonda sull'intersoggettività, sull'interpretazione (conoscenza come interpretazione), sulla costruzione condivisa di significati, sulla partecipazione e co-costruzione (conoscenza come processo), sulla interconnessione (conoscenza come connessione in azione). Provando a rispondere, indichiamo nelle due slide conclusive alcuni step fondamentali per un approccio alla formazione in un'ottica di sviluppo.

A partire dalla definizione condivisa di elementi cruciali dell'idea di sviluppo, i documenti di programmazione hanno permesso di evidenziare priorità e specifici obiettivi da raggiungere. I dati accennati hanno evidenziato criticità ma anche elementi di dinamismo del territorio. Attraverso questa veloce disamina abbiamo evidenziato l'importanza della conoscenza delle caratteristiche dei territori per comprendere le specificità delle situazioni di partenza. A partire da questi pas-

saggi sono emersi almeno due modelli interpretativi ai cui è possibile associare diversi discorsi sulla formazione e diverse tipologie di conoscenza. Abbiamo visto che tali discorsi assumono un diverso ruolo rispetto all'idea di sviluppo.

Le domande cruciali a cui la formazione per lo sviluppo tenta di rispondere possono essere così articolate: come intercettare i nuovi bisogni, compresi quelli inespressi, come interpretare il rapporto tra bisogni e territorio, come portare a valore i nuovi apprendimenti emergenti, come trasformare le competenze e i saperi, comunque sviluppati, in quadri operativi nuovi, come collegarsi ai movimenti emergenti? Le parole chiave sembrano essere: interpretazione, partecipazione, connessione, innovazione, trasformazione. Tutto ciò va declinato in termini di sviluppo, sulla base di quanto dicevamo all'inizio (intelligente, sostenibile, inclusivo).

6.3 DOMANDE CRUCIALI PER LA FORMAZIONE COME FATTORE DI SVILUPPO

LE DOMANDE CRUCIALI PER LA FORMAZIONE

- Come intercettare i nuovi bisogni, compresi i bisogni inespressi
- Come portare a valore i nuovi apprendimenti
- Come trasformare le competenze in quadri operativi nuovi
- Come collegarsi ai movimenti emergenti

LE PAROLE CHIAVE PER LA FORMAZIONE

- INTERPRETAZIONE
- PARTECIPAZIONE
- CONNESSIONE
- INNOVAZIONE
- TRASFORMAZIONE

Alcune linee di indirizzo possiamo infine delinearle: partire dalla conoscenza dei territori (aspetti sociali, economici, produttivi, demografici, orografici, infrastrutturali...); negoziare, monitorare, verificare politiche EU, nazionali e territoriali (dialogo sociale); valorizzare il lavoro, dare voce alle differenze e alle diverse esperienze; far emergere i fabbisogni, i bisogni espressi e inespressi; delineare e difendere un'idea condivisa di sviluppo inclusivo; contrattare la formazione a tutti i livelli. ♦

FUTUR.ART.



FUTURO ARTIGIANO

PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Dati sulla partecipazione



- I progetti precedenti hanno coinvolto più di **1.300** tra funzionari e delegati di CGIL territoriali, Camere del Lavoro e Categorie, che hanno consentito di raccogliere le richieste di aggiornamento e approfondimento che il progetto Futur.Art. intende sviluppare.

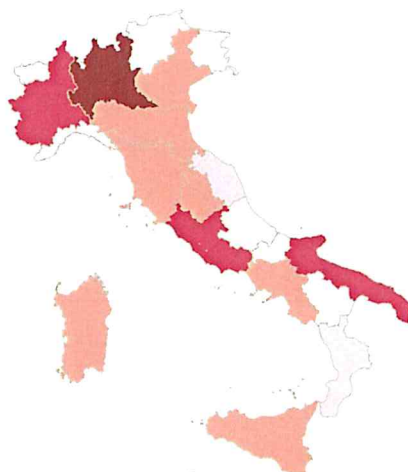
Attività svolte e dati di partecipazione

- Il progetto “Futur.Art. – Futuro Artigiano” risulta essere la naturale prosecuzione dei progetti Bi.C., FOR.SI. e Lab.Art. che la CGIL, in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio, ha condotto a partire dal 2012
- Coinvolte strutture della CGIL dislocate sull'intero territorio nazionale, nell'ambito delle attività propedeutiche riferite alle precedenti annualità di programmazione.



Fondazione Giuseppe Di Vittorio

Sedi attività seminariali



Legenda

Reg_2016_WGS84_g



Distribuzione territoriale dei partecipanti



Legenda

Reg_2016_WGS84_g

- 2 - 10
- 10 - 87
- 87 - 129
- 129 - 172
- 172 - 214

Temi sviluppati

- Scenari, prospettive e valori del settore artigiano
- La Formazione a sostegno dello Sviluppo Locale
- Il valore e riconoscimento delle competenze
- Contrattazione, welfare contrattuale, bilateralità artigiana nel sistema italiano delle relazioni industriali
- Ruolo dell'artigianato nelle prospettive di sviluppo nel SUD
- Ammortizzatori sociali e Fondi di Solidarietà Bilaterali
- Artigianato 4.0
- Salute e sicurezza nel settore artigiano: contrattazione, buone pratiche, pariteticità. Funzione degli RLST

Finalità del progetto

- Valorizzare il patrimonio di esperienze e di buone pratiche che in diverse regioni hanno contribuito a rendere l'artigianato uno dei fattori principali dello sviluppo economico e delle politiche del lavoro
- Rafforzare le conoscenze e le competenze dei dirigenti sindacali, funzionari, delegati e operatori del settore al fine di migliorare l'azione di rappresentanza e di contrattazione



Ambiti di intervento

- **Eventi seminariali a carattere nazionale e residenziale, volti ad approfondire i seguenti temi:**
 - imprese artigiane e processi di riforma in atto
 - imprese artigiane e sviluppo territoriale
 - contrattazione inclusiva
 - welfare contrattuale
 - sistema e strumenti della bilateralità, fondi di solidarietà bilaterali nell'artigianato
 - contrattazione della formazione e fondi interprofessionali



Tipologia di eventi

- 5 giornate seminariale di carattere nazionale e residenziale.
- le modalità organizzative degli eventi informativi prevedono:
 - scambi di esperienze
 - raccolta di buone pratiche e loro presentazione
 - seminari tematici con presenza di relatori esperti dei temi trattati



Beneficiari

- **Almeno 200**
 - Dirigenti, funzionari, delegati, delegati di bacino, RLST, formatori...
 - Operatori Cgil che a vario titolo sono impegnati nelle federazioni di categorie, nelle articolazioni regionali confederali e nelle articolazioni regionali di Fondartigianato





Temi affrontati dal progetto



- **Gli strumenti della bilateralità**
 - FSBA: funzionamento, prerogative, opportunità e prospettive
 - SAN.ARTI: nuove prestazioni
- **Natura, struttura, modalità operative del FONDO**
 - Il sistema di finanziamento della formazione continua con Fondartigianato;
 - Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali e individuali come strumenti della formazione continua professionale concertata;
 - Contrattare la formazione sulla base della qualificazione, riqualificazione e adattamento delle competenze dei lavoratori;
- **Salute e sicurezza:**
 - Artigianato 4.0 nuove forme di tutela
 -
- **Le caratteristiche e gli scenari di sviluppo nell'artigianato:**
 - Relazioni industriali riguardanti welfare, formazione e competenze, sicurezza e mercato del lavoro, partecipazione;
 - Democrazie e misura della rappresentanza
 - Perimetrazione dei contratti





Sintesi articolo "Pratiche di contrattazione e sviluppo di politiche formative: l'esperienza della formazione finanziata" in via di pubblicazione su Annale della FDV 2017

Nell'ambito del volume monografico, la Fondazione ha realizzato, tra gli altri, il seguente capitolo sul tema della contrattazione della formazione dal titolo "Pratiche di contrattazione e sviluppo di politiche formative: l'esperienza della formazione finanziata".

Il documento è articolato in 3 paragrafi.

Nel primo è offerta una sintesi del XVIII Rapporto Anpal sulla formazione continua, con particolare riferimento alle attività realizzate dai Fondi Interprofessionali per la formazione continua, in termini di attività formative realizzate, di caratteristiche dei piani approvati e specificità dei lavoratori che partecipano alle attività formative. Questo paragrafo muove dall'idea che riflettere sulle attività promosse dai Fondi Interprofessionali sia utile per focalizzare l'attenzione delle Parti sociali in termini di contrattazione della formazione. I Fondi costituiscono uno strumento della contrattazione e, allo stesso tempo, le attività promosse dai Fondi sono l'esito della contrattazione della formazione, in tal senso, quindi, leggere i risultati di tale attività può aiutarci a comprendere come migliorare le scelte e orientare i processi decisionali e le attività di contrattazione.

Nel secondo paragrafo è proposta una sintesi delle principali fasi di sviluppo del sistema della formazione continua in Italia, con evidenza del ruolo svolto delle Parti sociali per la costruzione e promozione di tale sistema.

Il terzo paragrafo offre alcuni brevi spunti di riflessione in merito al ruolo delle Parti sociali quali soggetti in grado di cogliere e concorrere nella realizzazione di quelle politiche educative e formative considerate centrali per la realizzazione di una cittadinanza europea attiva che valorizzi la personalità di ogni individuo lungo il corso della vita

Di seguito, evidenza dell'indice dettagliato.

Indice

1- Domanda di formazione in Italia

- 1.1 I numeri dei Fondi Interprofessionali
- 1.2 Le attività formative finanziate
- 1.3 Le caratteristiche dei piani approvati
- 1.4 Le caratteristiche dei lavoratori

2- La contrattazione della formazione continua

- 2.1 Sistema di policy e ruolo delle parti sociale per la promozione della formazione
- 2.2 Formazione continua come tema centrale della contrattazione

3- Elementi di riflessione per la contrattazione della formazione continua



Programma

Corso

“Contrattare la formazione ai tempi di industria 4.0”

1° giorno

- 9,00 **Introduzione su obiettivi politici: le ragioni dell'intervento**
- 9,15 **La formazione nella strategia della CGIL Nazionale**
- 9,30 **Illustrazione obiettivi formativi,**
contenuti e relatori coinvolti
articolazione delle giornate formative e metodologia proposta
- 10,00 **I fondi interprofessionali: contrattare la formazione continua**
- 11,00 coffee break
- 11,15 lavoro di gruppo
- 12,15 discussione in plenaria
- 13,30 pausa pranzo
- 14,30 **I fabbisogni formativi e la certificazione delle competenze**
- 15,30 lavoro di gruppo
- 16,30 discussione in plenaria
- 17,00 chiusura lavori

2° giorno

Ore 9,00	Cambiamento e innovazione dei modelli di produzione
Ore 10,00	lavoro di gruppo
Ore 11,00	coffee break
Ore 11,15	discussione in plenaria
Ore 13,00	Nuovi strumenti di azione sindacale: idea diffusa
Ore 13.30	pausa pranzo
Ore 14.30	Sviluppo sostenibile
15,30	lavoro di gruppo
16,30	discussione in plenaria
17,00	chiusura lavori

3° giorno

Ore 9,00	introduzione alla giornata: una buona pratica
Ore 9,15	Il caso Filctem
Ore 11,00	coffee break
Ore 11,15	lavoro di gruppo
Ore 12,15	discussione in plenaria
Ore 13,00	conclusioni



LA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA: MODELLI, ESPERIENZE, STRUMENTI

Programma 1° giornata

9.00 – 9.30

Accoglienza e registrazione partecipanti

10.00 – 11.00

“Le ragioni politiche del progetto”

“Il progetto”

11.00 – 12.00

“Le tendenze evolutive e i nuovi problemi della contrattazione collettiva in Italia: la prospettiva delle relazioni industriali”

12.00 – 13.00

Presentazione e avvio lavori di gruppo

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 15.00

Lavori di gruppo

15.00 – 16.30

Presentazione in plenaria dei lavori di gruppo, discussione e sintesi del relatore

16.30 – 17.00

Conclusioni della giornata



LA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA: MODELLI, ESPERIENZE, STRUMENTI

Programma 2° e 3° giornata

9.00

Registrazione partecipanti

9.30 – 10.00

Sintesi della prima giornata e presentazione dei lavori della 2° giornata

10.00 – 11.00

“Precarietà, flessibilità”

11.00 – 12.30

Presentazione e avvio lavori di gruppo

12.30 – 13.30

Presentazione in plenaria dei lavori di gruppo, discussione e sintesi del relatore

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 16.00

Tavola rotonda di testimoni privilegiati

Esperienza di sindacalizzazione

Accordo Lamborghini ed esperienze FIOM

Accordo Unione Reno Galiera

16.00 – 17.00

Discussione in plenaria e conclusioni della giornata

LA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA: MODELLI, ESPERIENZE, STRUMENTI

Programma 2° e 3° giornata

9.00

Registrazione partecipanti

9.30 – 10.00

Sintesi della seconda giornata e presentazione dei lavori della 3° giornata

10.00 – 11.00

“Welfare contrattuale, bilateralità”

11.00 – 12.30

Presentazione e avvio lavori di gruppo

12.30 – 13.30

Presentazione in plenaria dei lavori di gruppo, discussione e sintesi del relatore

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Tavola rotonda di testimoni privilegiati

Accordo FURLA

Accordo welfare HERA

15.30 – 17.00

Discussione in plenaria e conclusioni della giornata



LA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA: MODELLI, ESPERIENZE, STRUMENTI

Programma 4° e 5° giornata

9.00 – 9.30

Sintesi del percorso e presentazione dei lavori della 4° giornata

9.30 – 10.30

“Appalti, società partecipate, sito/filiera”

10.30 – 12.00

Lavori di gruppo

12.00 – 13.30

Presentazione in plenaria dei lavori di gruppo, discussione e sintesi del relatore

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

“Legalità”

15.30 – 17.00

Discussione e conclusioni del relatore

LA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA: MODELLI, ESPERIENZE, STRUMENTI

Programma 4° e 5° giornata

9.00 – 9.30

Riepilogo dei lavori della giornata precedente

9.30 – 13.00

Tavola rotonda testimoni privilegiati:

Accordo appalti Comune di Bologna

Accordo Illip e Accordo HERA

Trattativa Yoox

Accordo integrativo territoriale ANCE

Esperienza legalità interporto

Domande di approfondimento

Presentazione e avvio dei lavori di gruppo

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 15.30

Lavori di gruppo

15.30 – 17.00

Presentazione in plenaria dei lavori di gruppo, discussione e conclusioni del relatore



LA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA: MODELLI, ESPERIENZE, STRUMENTI

Programma 6° giornata

9.00

“Le ragioni politiche del progetto”

9.30 – 10.00

“Le tappe principali del percorso formativo”

10.00 – 11.00

“Strumenti per la contrattazione inclusiva, una lettura trasversale del percorso formativo”

11.00 – 11.30

Pausa

11.30 – 13.30

Interventi Segretario generale CdIM, Presidente Fondazione Di Vittorio, Segretario Nazionale CGIL

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 16.30

Riflessioni in plenaria sull'esperienza

Consegna degli attestati di partecipazione

Laboratorio Diritti sul lavoro e sindacato 4.0- Scheda tecnica

Il progetto si è posto come principale obiettivo di approfondire la conoscenza sul tema Industria 4.0 e sui conseguenti impatti sul lavoro e sulla contrattazione.

Il Progetto ha avuto avvio con una importante iniziativa sul lavoro nell'era digitale realizzato in CGIL di Roma e del Lazio che si è svolto il 28 ottobre 2016 e ha visto il coinvolgimento di esperti e giornalisti di fama internazionale sui temi dell'innovazione e sulle ricadute immediate e future nel mondo lavoro a livello mondiale.

I destinatari del Laboratorio Industria 4.0 sono stati i Dirigenti e i Funzionari della CGIL di Roma e del Lazio e delle Categorie operanti a livello regionale (ad esempio FILLEA CGIL-Edilizia; FILCAMS CGIL-Servizi; FILT CGIL-Trasporti; FISAC CGIL-Banche; SLC CGIL-Telecomunicazioni ecc.).

Il progetto ha avuto una durata di 4 giornate formative di 7 ore ciascuna.

Le prime due giornate sono state di tipo seminariale e hanno avuto come obiettivo l'approfondimento di progetti e buone pratiche aziendali sull'innovazione digitale, mettendo in evidenza vincoli, criticità e opportunità che l'innovazione porta nel mondo del lavoro. In questo ambito, particolare attenzione è stata data all'analisi delle variabili territoriali che interagiscono con la costruzione di progetti imprenditoriali innovativi.

Le conoscenze di buone pratiche progettuali e imprenditoriali e una riflessione politica sul lavoro nell'era dell'Industria 4.0 sono gli strumenti restituiti ai partecipanti per dare avvio alla seconda fase del progetto, che ha riguardato il Laboratorio vero e proprio, durante il quale i partecipanti hanno lavorato concretamente, attraverso lavori di gruppo, sulle competenze, gli strumenti e i contenuti per la contrattazione del lavoro 4.0.

Prima giornata "Testimonianza delle imprese innovative";

Seconda giornata "Una finestra sul futuro";

Terza e quarta giornate "Linee guida per una contrattazione d'anticipo".

Il Progetto Laboratorio Diritti sul lavoro e sindacato 4.0, ideato dalla CGIL di Roma e del Lazio e gestito dalla Fondazione Di Vittorio è stato promosso dall'area della Segreteria della CGIL di Roma e del Lazio, che ha la delega alle politiche attive del lavoro, e finanziato dal Fondo FONCOOP.



LA LEGA COME MOTORE DELLA CONTRATTAZIONE SOCIALE TERRITORIALE

Il progetto è nato dalla necessità di rafforzare, nei territori, la capacità delle Segreterie di Lega di realizzare un'efficace contrattazione sociale territoriale acquisendo innanzitutto la consapevolezza del ruolo della Lega nel processo negoziale.

Da qui il titolo dato al percorso formativo "La Lega come motore della contrattazione sociale territoriale".

Il progetto ha assunto i seguenti **obiettivi generali**:

- Mettere in grado i partecipanti di acquisire la cultura organizzativa e gli strumenti operativi per promuovere e realizzare una più efficace attività di contrattazione sociale territoriale delle Leghe.
- Mettere in grado i corsisti di acquisire strumenti mirati alla conoscenza e alla definizione di priorità dei bisogni specifici dei territori in cui operano e di avanzare proposte concrete di contrattazione rispetto.
- Sollecitare una riflessione e dare strumenti per rendere più efficace l'organizzazione del lavoro delle leghe.

Il percorso è stato articolato in 5 corsi omologhi (uno per territorio) di 3 moduli preceduti da una giornata motivazionale e ha previsto la realizzazione di 2 lavori intermodulo di gruppo realizzati con l'aiuto dei formatori della Fondazione Di Vittorio.

Il percorso si è proposto come attività formativa qualificata che costruisse, facesse emergere e rafforzasse le competenze delle Segreterie di Lega dello Spi Roma Lazio e per questo è stato progettato per approfondire, in ciascuna unità didattica dei singoli moduli e attraverso il lavoro intermodulo, i seguenti temi:

- Il ruolo della Lega nell'organizzazione dello Spi.
- La lega nella contrattazione sociale territoriale.
- Il welfare e le problematiche collegate all'evoluzione del Sistema Sanitario Nazionale.
- Le dinamiche e i soggetti della contrattazione sociale territoriale.

Per raggiungere i suoi obiettivi il percorso si è avvalso dell'apporto degli esperti dello Spi ed è stato progettato e realizzato dalla Fondazione Di Vittorio.

Di seguito riportiamo lo schema della micro progettazione del percorso da cui sono scaturiti i programmi dei tre moduli di ciascun corso che, come abbiamo detto, sono stati progettati in maniera omologa ma che in fase di realizzazione si sono dovuti adattare alle necessità organizzative e logistiche dei 5 comprensori che abbiamo raggiunto.

I partecipanti al corso sono stati 83 (52 Maschi e 21 Femmine).

Il corso è stato realizzato con lo Spi Roma e Lazio.

MICRO PROGETTAZIONE - LA LEGA COME MOTORE DELLA CONTRATTAZIONE SOCIALE TERRITORIALE

1° Modulo	La lega nella contrattazione sociale territoriale: compiti, regole e organizzazione
1° giorno	Attività
9.30 10.00	Introduzione modulo. Spiegazione sintesi descrizione territorio. Introduzione Ldg (Statuto e Delibere Conferenza d'Organizzazione)
10.00 11.00	Lavoro di gruppo
11.00 11.15	Pausa
11.15 – 12.00	Restituzione
12.00– 13.00	Lezione e discussione
13.00 – 14.00	Pausa pranzo
14.00 – 14.15	Introd Ldg su compiti Direttivo
14.15 – 15.00	Lavoro di gruppo
15.00 – 15.45	Restituzione
15.45 – 16.30	Lezione e discussione

1° Modulo	La lega nella contrattazione sociale territoriale: compiti, regole e organizzazione
2° Giorno	Attività
9.30 10.00	Introduzione alla giornata e sintesi giornata precedente.
10.00 11.00	Lezione: La riorganizzazione dello Spi di Roma e Lazio + discussione
11.00 11.15	Pausa
11.15 – 11.30	Introduzione al lavoro di gruppo su criticità
11.30 – 12.15	LDG su criticità
12.15– 13.00	Restituzione
13.00 – 14.00	Pausa pranzo
14.00 – 14.30	Commento su criticità
15.00 – 16.00	Discussione guidata sulle modalità di lavoro e sistematizzazione
16.00 – 16.30	Valutazione del modulo e presentazione del lavoro intermodulo

2° modulo 1° giorno	La lega nella contrattazione sociale territoriale: attività e strumenti
Tempi 9.30 10.00	Attività Introduzione modulo. Sintesi lavoro intermodulo e introduzione al lavoro di gruppo.
10.00 – 11.00	LDG su argomenti/interlocutori e consegna schema dei singoli gruppi
11.00 – 11.15	Pausa
11.15-12.00	Presentazione risultati del lavoro di gruppo
11.30 12.30	Le materie della Contrattazione sociale territoriale e la pratica nel Lazio
12.30 13.00	Discussione
13.00 – 14.00	Pausa pranzo
14.00 – 14.15	Introduzione al lavoro di gruppo
14.15 – 15.00	LDG su qualità della vita
15.00 – 15.15	Pausa
15.15 – 16.000	Presentazione banca dati Spi Nazionale
16.00 – 16.30	Discussione

2° modulo 2° giorno	La lega nella contrattazione sociale territoriale: attività e strumenti
Tempi 9.30 10.00	Attività Intro e presentazione sintesi LDG
10.00 11.00	Presentazione del dipartimento benessere e approfondimento su progetti realizzati a livello regionale
11.00 11.15	Pausa
11.15 – 11.45	Discussione
11.45 – 12.00	Introduzione al lavoro di gruppo
12.00– 13.00	LDG su descrizione territori (bisogni)
13.00 – 14.00	Pausa pranzo
14.00 – 15.00	Restituzione del lavoro di gruppo
15.00 – 15.45	L'analisi dei fabbisogni del territorio
15.45 – 16.15	Discussione
16.15 – 16.30	Valutazione e intermodulo

3° modulo	Le dinamiche e i soggetti della contrattazione sociale territoriale:
1° giornata	rappresentanza e rappresentatività
Tempi	Attività
9.30-10.00	Introduzione modulo presentazione del lavoro intermodulo e del lavoro di gruppo
10.15 – 11.15	LDG su organizzazione del welfare nel Lazio
11.15 – 11.30	Pausa
11.30 – 12.15	Restituzione LDG
10.00-11.30	Il welfare nel Lazio lezione e discussione 1 parte
11.30-11.45	Pausa
11.45-13.00	Il welfare nel Lazio lezione e discussione 2 parte
13.00-14.00	Pausa pranzo
14.00-15.00	Gli strumenti per la contrattazione sociale territoriale nell'area delle politiche socio-sanitarie
15.00-16.00	Domande e Chiarimenti

3° modulo 2° giornata	Le dinamiche e i soggetti della contrattazione sociale territoriale:
Tempi	Attività
9.30 10.00	Introduzione alla giornata e sintesi della giornata precedente
10.00-10.45	Introduzione al lavoro di gruppo e lavoro di gruppo
10.45-11.30	Restituzione dei lavori di gruppo
11.30-11.45	Pausa
11.45-13.30	Lezione e discussione. Le dinamiche e i soggetti della contrattazione sociale territoriale nell'area delle politiche socio-sanitarie.
13.30 – 14.30	Pausa pranzo
14.30-15.30	Valutazione complessiva del percorso seguito
15.30-16.30	Riflessioni e conclusioni del percorso

PIANO FORMATIVO SOCIAL CON.NE.CT- SCHEDA TECNICA

Il Piano formativo Social Connect, finanziato dal Fondo Foncoop, ideato e realizzato in collaborazione dalla CGIL di Roma e dalla Fondazione Di Vittorio. Ha coinvolto i Funzionari e Dirigenti dalla CGIL di Roma e del Lazio e delle 5 CDL Territoriali. Sono stati, inoltre, invitati a partecipare i Responsabili donne, giovani e migranti, i Responsabili policentrici, i Responsabili dei Servizi della CGIL nel Lazio, i Segretari delle Categorie Comprensoriali.

L'obiettivo del Piano è stato di affrontare, a livello territoriale, il tema della contrattazione territoriale e in particolare di formare i partecipanti sulle conoscenze e sulle capacità necessarie per leggere i bisogni del territorio e per tradurre la domanda in azioni concrete di rappresentanza sociale territoriale.

Il piano formativo ha visto la realizzazione di 4 Moduli formativi e di 22 giornate complessive di formazione.

PRIMO MODULO- Team Building (2 giornate per ciascuna CDLT)

Obiettivi: favorire integrazione e cooperazione tra strutture rispetto alla contrattazione sociale; individuazione partecipata del territorio su cui agire la sperimentazione.

Lavoro intermodulo: ricercare dati sul territorio prescelto.

SECONDO MODULO- Domanda sociale e risorse (1 giornata in un'unica sede centrale)

Obiettivi: individuare le risorse disponibili per la contrattazione sociale; acquisire strumenti per l'emersione della domanda sociale.

Lavoro intermodulo: affinare la ricerca dei dati con gli strumenti illustrati.

TERZO MODULO- Le risposte alla domanda sociale (2 giornate per cinque aule)

Obiettivi: affinare la capacità di far emergere e fare sintesi della domanda sociale, superando la segmentazione territoriale; conoscere gli strumenti, le buone pratiche e le risorse per attivare un percorso di contrattazione sociale territoriale.

QUARTO MODULO – Le proposte di lavoro (1 giornata in un'unica sede centrale)

Obiettivi: socializzare i percorsi sperimentali; condividere ipotesi di sviluppo e possibili sinergie.

Annali della Fondazione Di Vittorio 2017

Estratto dall'articolo: "La rinnovata attenzione al tema delle competenze: canto delle sirene o voce del soggetto?"

Il testo interroga il concetto di competenza a partire dalla sua genesi, risalente agli anni '70, e collocata nell'ambito delle teorie del *human resources management*, per evidenziarne e coglierne la complessità e la portata, nell'ambito dei vari discorsi in cui essa prende posto. Ne citiamo, in queste poche righe di presentazione, solo alcuni: il discorso dell'istruzione e della formazione, quello del lavoro, quello delle aziende e quello delle istituzioni che del lavoro, dell'istruzione e della formazione definiscono le politiche. Che cosa significa, oggi, considerare le competenze, e guardare a esse, da una posizione che è dalla parte dei lavoratori? Quali sono i punti cui fare attenzione e da tenere presenti, nell'ambito della contrattazione della formazione?

Paragrafo 1: "Il concetto di competenza non è neutro"

Il concetto di "competenza" che usiamo correntemente con riferimento alla formazione, anche in ambito sindacale, specie in relazione alle strategie di contrattazione inclusiva e di contrattazione della formazione, è di fatto un concetto che resta opaco e "magmatico". Da una parte perché esso ha a che fare con una pluralità di discorsi e di paradigmi interpretativi, alcuni dei quali, pur essendo oramai obsoleti, continuano tuttavia a insistere sul concetto; dall'altra perché il concetto di competenza vorrebbe cogliere e circoscrivere un sapere relativo all'agire umano che, per sua natura, in quanto atto, supera, valica costantemente il sapere che si possiede rispetto a esso; sapere che rimane in costruzione/ricostruzione continua, rispetto a una faglia che non cessa di restare aperta. Come sottolinea in modo chiarificante J. C. Milner nel suo testo "La politica delle cose", quella che è definita come expertise dai sistemi di valutazione e classificazione in realtà "funziona sul modo dell'altro ieri. Risponde a una domanda venuta dai decisori: <Dimmi ciò che ne è oggi, dimmi ciò che devo sapere, né troppo, né troppo poco, sullo stato delle cose>. La risposta, per essere utilizzabile, deve essere certa. E di certo non c'è che il passato. Conseguenza: ogni expertise che si presenti come scientifica è nel migliore dei casi scientificamente sorpassata, sempre già sorpassata (...)¹".

(...)

Paragrafo 2: "Apprendimento e saperi professionali"

I processi di apprendimento sono strettamente connessi alle caratteristiche dei contesti organizzativi, sociali, tecnologici e normativi in cui le pratiche lavorative e quotidiane vengono realizzate. Più precisamente possiamo dire che l'apprendimento si sviluppa all'interno di specifici sistemi di attività (Engeström, Y., Miettinen, R. & Punamäki, 1999) in cui diversi soggetti (reali e/o virtuali) agiscono sulla base di regole esplicite e implicite, al fine di raggiungere determinati obiettivi.

(...)

¹ Milner J. C., La politique des choses. Court traité politique 1, pag.39, Edition Verdier, Paris, 2011 (traduzione nostra).

Paragrafo 3: “Le competenze e il loro riconoscimento: una pluralità di discorsi”

Torniamo sul concetto di competenza che, proprio per la sua opacità, rappresenta un “oggetto” attorno al quale si sono sviluppati, e continuano a svilupparsi, vari discorsi. Tali discorsi hanno coinvolto anche attori istituzionali nazionali e sovra nazionali, in particolare per la necessità di riconoscere, validare e certificare apprendimenti acquisiti anche al di fuori dei contesti di istruzione e formazione formali, facendo ricorso a sistemi di classificazione e descrizione, nonché a metodologie e strumenti comparabili.

Si tratta di una questione rilevante sia sul piano delle politiche attive del lavoro, sia sul piano scientifico poiché pone l’esigenza di approcci congruenti con gli apprendimenti di cui si vuole dar conto e con le normative e le linee guida validate ai diversi livelli del sistema.

(...)

Paragrafo 4: “Uno sguardo dal punto di vista della sicurezza e dell’innovazione: le dimensioni tacite dell’apprendimento e la competenza collettiva”

Il sapere inerente la sicurezza costituisce un sapere-in-azione, prevalentemente tacito, situato nelle pratiche lavorative, organizzative e interorganizzative, vale a dire che esso costituisce, per struttura, un sistema di conoscenza distribuito, un patrimonio collettivo al quale si accede attraverso la partecipazione alle comunità di pratiche, depositarie dell’habitus di pratiche di lavoro sicure.

I temi della sicurezza e dell’affidabilità nelle organizzazioni sono da diversi decenni all’attenzione dell’ambiente scientifico e produttivo per la loro rilevanza pubblica, ma anche quale conseguenza indiretta della crescente chiamata in causa e responsabilizzazione delle aziende, nei confronti dei problemi della tutela della salute dei lavoratori e dell’ambiente (Turner, Pidgeon, 1997).

(...)

Paragrafo 5: “Innovare senza escludere: il valore dell’apprendimento come ri-appropriazione a partire dalla pratica”

Quando pensiamo all’apprendimento, in particolare a quello degli adulti, dobbiamo pensare a processi che riguardano persone che agiscono in società, organizzazioni, gruppi formali e informali, che sono in relazione diretta o indiretta tra di loro in specifici ambiti di attività. Dobbiamo pensare a situazioni in cui le interdipendenze si moltiplicano, in cui i confini delle organizzazioni e dei ruoli professionali sfumano, in cui le forme e i canali di comunicazione si pluralizzano, i processi di apprendimento e di attribuzione di significato alle esperienze vissute cambiano. L’insieme di tali processi e situazioni, che incide sulla costruzione dell’identità degli individui e delle organizzazioni, è a sua volta mediato, co-generato, da un insieme di attori umani e non umani, con logiche, regole, razionalità proprie (Latour 2005).

(...)

Paragrafo 6: “La partecipazione come forma di riappropriazione del lavoro e delle competenze”

Una rapida rassegna della letteratura della cosiddetta quarta rivoluzione industriale fa emergere, su questo tema, essenzialmente tre tipologie di discorsi: il discorso dell’innovazione, che è sostanzialmente di

tipo ingegneristico (il mondo che verrà) e che ha a che fare con la costruzione di visioni di come saranno i nuovi mondi della produzione e dello scambio, attraverso l'uso delle nuove tecnologie e delle reti; il discorso sul lavoro, che è, a oggi, prevalentemente di tipo sociologico-statistico, relativo all'impatto dei cambiamenti in atto sul mercato del lavoro, sulle transizioni, sui cicli di vita e sulla produzione di nuove forme di disuguaglianza; il discorso della globalizzazione o internazionalizzazione, che è di tipo economico e che riguarda i nuovi modelli economici e di business. Allo stesso modo la letteratura sul tema della sicurezza oscilla prevalentemente tra la via normativa/burocratica e quella tecnica/tecnologica.

Occorre che, su tali temi, il discorso prodotto dal mondo del lavoro prenda più forza, proponga una sua visione e una sua politica, cercando di non giocare di "rimessa", per evitare il rischio di un discorso "derivato" dagli altri.

(...)

Paragrafo 7: "Contrattare le regole di classificazione, validazione e riconoscimento: una sapiente mediazione e una pratica di responsabilità.

Quella sulle competenze è una vera e propria lingua di cui occorre appropriarsi fino alla sua grammatica (senza sottovalutarne o negarne le origini, le finalità, gli impatti e i possibili punti di fuga) affinché i discorsi che si articolano su di esse, e che hanno a che fare con la produzione di nuovi ordini sociali, connessi a determinati modi di mettere in valore le esperienze e i saperi professionali, non restino appannaggio di pochi, ma possano essere quanto più possibile condivisi e negoziati.

Sappiamo che, a livello del mercato, il modello della competenza è sostanzialmente funzionale alla strutturazione e al mantenimento di una combinatoria produttiva che ha, come fine specifico, la mobilitazione dei lavoratori verso gli obiettivi produttivi fissati dalle aziende. Questo anche quando l'onnipresente logica di riduzione dei costi del lavoro svincola le competenze possedute dal lavoratore da qualsiasi aumento della retribuzione e si realizza, quindi, malgrado il fatto che i lavoratori siano consapevoli che gli aumenti retributivi saranno ridotti, se non nulli, le promozioni assai rare e il lavoro incerto.

(...)

FORMAZIONE AL RUOLO



Piano formativo regionale
"Voglia di conoscenza"

PROGETTO FORMATIVO
CRESCERE NELLA CGIL DELL'EMILIA ROMAGNA

Programma delle giornate

1° giornata “Economia politica”

9.00 – 10.00

Le ragioni politiche del percorso formativo

Presentazione del progetto formativo

Piccolo glossario economico

10.00 – 11.00

Lavori di gruppo

11.00 – 12.00

Restituzione lavori di gruppo

12.00 – 13.30

Relazione *“Quale economia per quale modello di sviluppo”*

Chiarimenti e discussione

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Primi cenni tematici e avvio lavori in plenaria

15.30 – 16.30

Lavori in plenaria

16.30 – 18.00

Relazione *“Analisi di casi significativi nazionali e regionali”* (Piano del Lavoro, Piano straordinario occupazione giovanile e femminile, Patto regionale per il lavoro...)”

Chiarimenti e discussione

18.00 – 18.30

Conclusioni

2° giornata “La nostra Europa”

9.00 – 10.00

Presentazione della giornata

Primi cenni tematici e avvio lavori di gruppo

10.00 – 11.00

Lavori di gruppo

11.00 – 12.00

Restituzione lavori di gruppo

12.00 – 13.30

Relazione “**Unione Europea: Ventotene, i trattati, le istituzioni, le criticità**”

Chiarimenti e discussione

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Primi cenni tematici e avvio lavori in plenaria

15.30 – 16.30

Lavori in plenaria

16.30 – 18.00

Relazione “**Le contraddizioni della costruzione economica europea**”

Chiarimenti e discussione

18.00 – 18.30

Conclusioni

3° giornata “Storia e identità della CGIL”

9.00 – 10.00

Presentazione della giornata

Primi accenni tematici e avvio lavori di gruppo

10.00 – 11.00

Lavori di gruppo

11.00 – 12.00

Restituzione lavori di gruppo

12.00 – 13.30

Relazione **“La CGIL come soggetto politico nella storia del paese”**

Chiarimenti e discussione

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Primi cenni tematici e avvio lavori in plenaria

15.30 – 16.30

Lavori in plenaria

16.30 – 18.00

Relazione **“L’evoluzione storica della rappresentanza sindacale”**

Chiarimenti e discussione

18.00 – 18.30

Conclusioni

4° giornata “Impresa a rete. Carta dei Diritti. Contrattazione inclusiva”

9.00 – 10.00

Presentazione della giornata

Primi cenni tematici e avvio lavori di gruppo

10.00 – 11.00

Lavori di gruppo

11.00 – 12.00

Restituzione lavori di gruppo

12.00 – 13.30

Relazione: ***“Evoluzione dei modelli produttivi”***

Chiarimenti e discussione

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Primi cenni tematici e avvio lavori in plenaria

15.30 – 16.30

Lavori in plenaria

16.30 – 18.00

Relazione: ***“La contrattazione inclusiva e la carta dei diritti”***

Chiarimenti e discussione

18.00 – 18.30

Conclusioni

5° giornata “Conoscere l’organizzazione e l’esperienza della CGIL dell’Emilia Romagna”

9.00 – 10.00

Presentazione della giornata

Primi cenni tematici e avvio dei lavori di gruppo

10.00 – 11.00

Lavori di gruppo

11.00 – 12.00

Restituzione lavori di gruppo

12.00 – 13.30

Relazione “***Dal legame associativo al modello organizzativo***”

Chiarimenti e discussione

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 17.00

Interventi su ***esperienze regionali di contrattazione aziendale e territoriale*** – Tavola rotonda testimoni privilegiati CGIL Emilia Romagna su esperienze (accordi KOINE’, LAMBORGHINI, IKEA, COMUNE DI MODENA, e UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA)

17.00 – 17.30

Conclusioni del seminario



Piano formativo regionale
"Voglia di conoscenza"

PROGETTO FORMATIVO

"ENTRARE"
NELLA CGIL DELL'EMILIA ROMAGNA

Programma delle giornate

1° giornata “La natura del sistema confederale della CGIL”

9.00 – 9.30

Le ragioni politiche del percorso formativo

Il piano di lavoro e le regole del gioco

9.30 – 12.30

Lavoro di gruppo: “La mia storia in CGIL”

(incarico attuale, storia professionale pregressa, aspettative e domande derivanti dall’incarico ricoperto)

Relazioni in plenaria

12.30 – 13.30

Relazione: *“Il lungo cammino dei diritti”*

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 16.30

Lavoro di gruppo: “Com’è organizzata la CGIL?”

(immagini dell’organizzazione)

Relazioni in plenaria

16.30 – 18.00

Relazione: *“La CGIL come organizzazione: lo Statuto e le regole della CGIL”*

Chiarimenti e discussione

2° giornata “Le ragioni storiche che sollecitano la confederalità”

9.00 – 11.30

Presentazione della giornata

Lavoro di gruppo: “Le grandi sfide e i problemi sulla rappresentanza che la CGIL ha di fronte”

(riflessione sul futuro della CGIL)

Relazioni in plenaria

11.30 – 13.00

Relazione: *“Evoluzione storica della rappresentanza sindacale”*

13.00 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 16.30

Lavoro di gruppo: “Come sta cambiando il mondo del lavoro e della produzione”

(riflessione sul futuro del lavoro)

Relazioni in plenaria

16.30 – 18.00

Relazione: *“Evoluzione storica dei modelli produttivi”*

3° giornata “Le sfide attuali che sollecitano la confederalità”

9.00 – 11.30

Presentazione della giornata

Lavori di gruppo: “Le principali domande che mi sono state poste dai lavoratori”

(riflessione sulla relazione esistente tra diritti individuali e collettivi)

Relazione in plenaria

11.30 – 13.00

Relazione: *“Come si costruisce la rappresentanza, autonomia e funzioni”*

Relazione: *“CGIL 3D: il sistema informativo della CGIL Emilia Romagna”*

Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 16.00

Relazione: *“Le proposte della CGIL di fronte alla crisi”*

16.00 – 18.00

Lavoro in plenaria: “Critiche frequenti alle posizioni della CGIL, come rispondere”

Chiarimenti e discussione

4° giornata “Le sfide attuali che sollecitano la confederalità”

9.00 – 11.30

Presentazione della giornata

Lavoro di gruppo: “Come cambia la popolazione e il mercato del lavoro in Italia e in Emilia Romagna, quali le principali dinamiche?”

(riflessione sulle dinamiche demografiche, del mercato del lavoro e implicazioni sociali)

Relazione in plenaria

11.30 – 13.00

Relazione: *“Dinamiche demografiche, mercato del lavoro e implicazioni sociali in Italia e in Emilia Romagna”*
Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 16.00

Lavoro di gruppo: “Cosa significa contrattazione inclusiva, definizioni e idee a confronto”

(Riflessione sulle esperienze e prospettive della contrattazione, inclusività, qualità sociale, sviluppo sostenibile)

Relazione in plenaria

16.00 – 18.00

Relazione: *“La contrattazione nel territorio e in azienda”*

Chiarimenti e discussione

5° giornata “Buone pratiche generate dalla confederalità in Emilia Romagna”

9.00 – 13.00

Presentazione della giornata

Tavola rotonda su alcune *buone pratiche*

- ✓ Territorio – Accordo Unione dei Comuni della Bassa Romagna
- ✓ Sito – Accordo FICO
- ✓ Azienda – Accordo Motovario

Discussione e chiarimenti

13.00 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 16.30

Riflessioni sul corso

...prossimi passi

16.30 – 17.00

Conclusioni del corso



CORSO PER ORGANIZZATIVI TERRITORIALI FILCAMS

DURATA 2 MODULI DI DUE GIORNI L'UNO

STRUTTURA DEL PROGETTO

1° GIORNATA

FASE	CONTENUTO	ATTIVITA'
1° UNITA' DIDATTICA	IL TESSERAMENTO LA CONOSCENZA DEI POTENZIALI BACINI DI UTENZA: LE CONOSCENZE POSSEDUTE E I NUOVI STRUMENTI	LAVORO DI GRUPPO SU COSA E COME CONOSCONO I LORO POTENZIALI BACINI DI UTENZA E I DATI SUL TESSERAMENTO RELAZIONE TECNICO/POLITICA
2° UNITA' DIDATTICA	GLI STRUMENTI PER IL TESSERAMENTO	RELAZIONE TECNICA ED ESEMPI

2° GIORNATA

3° UNITA' DIDATTICA	LE LOGICHE DEL LAVORO PER PROGETTO	LAVORO DI GRUPPO RELAZIONE ESPERTO
4° UNITA' DIDATTICA	LABORATORIO	REALIZZAZIONE DI DUE PROPOSTE DI PROGETTO IN GRUPPI DIVERSI 1) REINSEDIAMENTO TERRITORIALE 2) CONTRATTAZIONE DI SITO

1° GIORNATA

1° UNITA' DIDATTICA	LE REGOLE E GLI STATUTI DELLA CGIL: STORIA ED EVOLUZIONE	RELAZIONE
2° UNITA' DIDATTICA	IL BILANCIO: GLI INDICATORI PRINCIPALI E LE REGOLE GENERALI	ESERCITAZIONE RELAZIONE

2° GIORNATA

3° UNITA' DIDATTICA	GLI ERRORI E LE CRITICITA' PIU' DIFFUSE NELL'ANALISI DEI BILANCI	ESERCITAZIONE RELAZIONE
4° UNITA' DIDATTICA	IL VALORE POLITICO DELLA REDAZIONE DEL BILANCIO: LA TRASPARENZA, LA CANALIZZAZIONE, L'USO DELLE RISORSE	RELAZIONE



PROGETTO

CORSO PER GRUPPO DIRIGENTE Nidil

STRUTTURA DEL CORSO: 5 UNITÀ DIDATTICHE CHE SI SVILUPPANO NELL'ARCO DI TRE GIORNI

STRUTTURA DEL PROGETTO: 1 EDIZIONE A ROMA CON TRE AULE CHE LAVORANO IN PARALLELO (circa 60 partecipanti)

RISORSE: FORMATORI E DOCENTI DELLA FONDAZIONE DI VITTORIO, DOCENTI CATEGORIA, ESPERTI CONFEDERALI E DI CATEGORIA CGIL

ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO

Avvio percorso formativo in plenaria		
Aula 1	Aula 2	Aula 3
Unità didattica: Tesseramento	Unità didattica: Organizzazione	Unità didattica: Comunicazione
Unità didattica: Progettazione	Unità didattica: Comunicazione	Unità didattica: Tesseramento
Unità didattica: Comunicazione	Unità didattica: Tesseramento	Unità didattica: Progettazione
Presentazione in plenaria delle proposte elaborate dalle tre aule e chiusura del corso		

Ogni aula sarà seguita per tutto il percorso da un Formatore della Fondazione Di Vittorio.

CONTENUTI DELLE UNITA' DIDATTICHE

UNITA' DIDATTICA TESSERAMENTO			
FASE	CONTENUTO	OBIETTIVO DIDATTICO	ATTIVITA'
½ GIORNATA	<p>Il tesseramento</p> <p>La conoscenza dei potenziali bacini di utenza: le conoscenze possedute e i nuovi Strumenti di approfondimento (Banche dati: Argo e GPS; dati del mercato del lavoro)</p>	<p>Mettere in grado i corsisti di approfondire i dati sul tesseramento con una particolare attenzione al potenziale e variegato bacino di utenza della categoria (dati sul mercato del lavoro)</p> <p>Mettere in grado i corsisti, alla luce delle riflessioni derivate dall'analisi dei dati proposti, di presentare ipotesi di lavoro attuabili nei loro territori.</p>	<p>Presentazione dei dati per il lavoro di gruppo</p> <p>Lavoro di gruppo su cosa e come conoscono i loro potenziali bacini di utenza e sulle strategie per incrementare il tesseramento</p> <p>Relazione tecnico/politica</p>

UNITA' DIDATTICA ORGANIZZAZIONE			
FASE	CONTENUTO	OBIETTIVO DIDATTICO	ATTIVITA'
½ GIORNATA	Elementi di analisi organizzativa	<p>Mettere in grado i corsisti di analizzare la propria struttura avanzare ipotesi per superare le eventuali criticità far crescere la struttura in cui operano rafforzare l'identità organizzativa della categoria accompagnare e favorire i processi di espansione di NIdil</p>	<p>Relazione esperto di introduzione al tema dell'analisi organizzativa</p> <p>Lavoro di gruppo su analisi criticità e proposte progettuali</p> <p>Sistematizzazione e relazione</p>

UNITA' DIDATTICA COMUNICAZIONE			
FASE	CONTENUTO	OBIETTIVO DIDATTICO	ATTIVITA'
½ GIORNATA	La comunicazione Le forme della comunicazione in un'organizzazione di rappresentanza	Mettere in grado i corsisti di conoscere, attraverso l'illustrazione di esperienze di comunicazione di alcune categorie della CGIL, i diversi aspetti del tema complesso della comunicazione.	Presentazione di 3 esperienze di comunicazione: SPI, FILCAMS e Funzione Pubblica
		Mettere in grado i corsisti di approfondire la conoscenza sul progetto di comunicazione del NIDIL e sulle possibili azioni che si possono sviluppare nei territori per uniformare le modalità di comunicazione	Lavoro di gruppo – come si lavora sul tema della comunicazione nei territori e come si può migliorare l'azione comunicativa in funzione dell'allargamento del tesseramento Gli elementi fondanti della comunicazione in Nidil e presentazione delle sperimentazioni in atto

UNITA' DIDATTICA CONDIVISIONE DELLE PROPOSTE ELABORATE			
In plenaria ad aule riunite			
FASE	CONTENUTO	OBIETTIVO DIDATTICO	ATTIVITA'
1/2 GIORNATA	Sintesi e presentazione della proposta di progetto elaborate dalle singole aule sui tre temi trattati Conclusioni politiche	Mettere in grado i corsisti di condividere le idee e le proposte di progettazione da sviluppare sui propri territori e di presentarle ai propri referenti di Categoria e Confederali	Definizione (tramite lavoro di gruppo) e presentazione in plenaria di idee e proposte Comunicazione del segretario generale del Nldil Conclusioni politiche del segretario organizzativo della CGIL Nazionale

ORGANIZZAZIONE DEL CORSO
Primo giorno: Apertura dei lavori in plenaria

Unità didattica Introduzione al Corso	
12.00 – 12.30	Le ragioni di questo progetto Segreteria Nidil
12.30 – 12,45	Articolazione del progetto Fondazione Di Vittorio
12,45 – 13.00	Come è composta l'aula (dati sui partecipanti) Fondazione Di Vittorio

Sessione pomeridiana

Unità didattica Tesseramento (Aula 1)	
14.00 – 14.45	Introduzione ai lavori e al tema
14.45 – 15.45	Lavoro di gruppo
15,45 – 16.30	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
16.30 – 16.45	Pausa
16.45 – 17.15	Intervento Segreteria Nidil
17.15 – 17.45	Intervento Cgil Nazionale
17.45– 18.15	Domande e chiarimenti
18. 15	Chiusura dei lavori

Unità didattica Organizzazione (Aula 2)	
14.00 – 14.45	Introduzione ai lavori e al tema
14.45 – 15.45	Lavoro di gruppo
15,45 – 16.30	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
16.30 – 16.45	Pausa
16.45 – 17.15	Intervento Esperto
17.15 – 17.45	Intervento Segreteria Nidil
17.45– 18.15	Domande e chiarimenti
18 15	Chiusura dei lavori

Unità didattica Comunicazione (Aula3)	
14.00 – 14.30	Introduzione ai lavori e al tema
14.30 – 15.00	Caso Filcams
15.00 – 15.30	Caso FP
15,30 – 16.00	Caso SPI
16.00 – 16.15	Introduzione al lavoro di gruppo
16.15 – 16.30	Pausa
16.30 – 17.30	Lavoro di gruppo
17.30– 18.00	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
18 00 – 18.30	Le strategie comunicative di Nidil
18.30	Chiusura dei lavori

Secondo giorno
Sessione mattutina

Unità didattica Tesseramento (Aula 3)	
9.00 – 9.30	Introduzione ai lavori e al tema
9.30 – 10.30	Lavoro di gruppo
10.30 – 11.15	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
11.15 – 11.30	Pausa
11.30 – 12.00	Intervento Segreteria NIdiL
12.00 – 12.30	Intervento Cgil Nazionale
12.30– 13.00	Domande e chiarimenti
13.00	Pausa pranzo

Unità didattica Organizzazione (Aula 1)	
9.00 – 9.30	Introduzione ai lavori e al tema
9.30 – 10.30	Lavoro di gruppo
10.30 – 11.15	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
11.15 – 11.30	Pausa
11.30 – 12.00	Intervento Esperto
12.00 – 12.30	Intervento Segreteria NIdiL
12.30– 13.00	Domande e chiarimenti
13.00	Pausa pranzo

Unità didattica Comunicazione (Aula2)	
9.00 – 9.15	Introduzione ai lavori e al tema
9.15 – 9.45	Caso Filcams
9.45 – 10.15	Caso FP
10.15 – 10.45	Caso SPI
10.45 – 11.00	Pausa
11.00 – 12.00	Lavoro di gruppo
12.00- 12.30	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
12.30 – 13.00	Le strategie comunicative di NIdiL
13.00	Pausa pranzo

Sessione pomeridiana

Unità didattica Tesseramento (Aula2)	
14.00 – 14.30	Introduzione ai lavori e al tema
14.30 – 15.30	Lavoro di gruppo
15.30 – 16.15	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
16.15 – 16.30	Pausa
16.30 – 17.00	Intervento Segreteria Nidil
17.00 – 17.30	Intervento Cgil Nazionale
17.30– 18.00	Domande e chiarimenti
18 00	Chiusura dei lavori

Unità didattica Organizzazione (Aula 3)	
14.00 – 14.30	Introduzione ai lavori e al tema
14.30 – 15.30	Lavoro di gruppo
15.30 – 16.15	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
16.15 – 16.30	Pausa
16.30 – 17.00	Intervento Esperto
17.00 – 17.30	Intervento Segreteria Nidil
17.30– 18.00	Domande e chiarimenti
18 00	Chiusura dei lavori

Unità didattica Comunicazione (Aula 1)	
14.00 – 14.15	Introduzione ai lavori e al tema
14.15 – 14.45	Caso Filcams
14.45 – 15.15	Caso FP
15,15 – 15.45	Caso SPI
15.45 – 16.00	Introduzione al lavoro di gruppo
16.00 – 16.15	Pausa
16.15 – 17.15	Lavoro di gruppo
17.15– 17.45	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
17.45 – 18.15	Le strategie comunicative di Nidil
18.15	Chiusura dei lavori

Terzo giorno

Sessione mattutina in plenaria

Unità didattica Presentazione delle proposte elaborate	
9.00 – 9.15	Introduzione ai lavori della sessione
9.15 – 10.15	Lavoro di gruppo (I gruppi sono composti dalle Aule)
10.15 – 10.30	Pausa
10.30 – 11.15	Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo
11.15 – 12.00	Intervento
12.00 – 12.45	Intervento
12.45 – 13.00	Conclusione del Corso



Corso di Formazione sul tema della Partecipazione

Programma delle giornate

1° giornata

“La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla gestione delle imprese, per una nuova cultura delle relazioni sindacali”

Prima sessione

9.00 – 9.30

Avvio del corso, insediamento dell'aula

9.30 – 10.00

Presentazione dei partecipanti

10.00 – 10.30

Presentazione del corso

Obiettivi e prospettive dell'iniziativa sindacale sul tema della partecipazione

10.30 – 11.00

Profili comparati della partecipazione e il caso italiano

Introduzione al tema e avvio della riflessione in plenaria

11.00 – 11.15

Pausa

11.15 – 12.15

Riflessione in plenaria

12.15 – 13.15

Profili comparati della partecipazione e il caso italiano

Relazione e discussione

13.15 – 14.30

Pausa pranzo

Seconda sessione

14.30 – 14.50

Il progetto nazionale sulla partecipazione dopo l'accordo Confindustria

14.50 – 15.20

Una via italiana alla partecipazione, tra partecipazione strategica e organizzativa

Introduzione al tema e avvio dei lavori di gruppo

15.20 – 16.30

Lavori di gruppo e pausa

16.30 – 17.15

Restituzione dei lavori di gruppo

17.15 – 18.30

Una via italiana alla partecipazione, tra partecipazione strategica e organizzativa

Relazione e discussione

2° giornata

“Contrattare la partecipazione per migliorare le condizioni delle persone in azienda e sul territorio: esperienze e casi a confronto”

Terza sessione

9.00 – 9.15

Introduzione lavori della sessione -

9.15 – 10.15

Persone, Responsabilità, Cambiamento in percorsi di partenariato formativo

10.15 – 11.15

Esperienze di contrattazione e formazione nelle imprese settore chimico del milanese

11.15 – 11.30

Pausa

11.30 – 12.30

Dall'azienda al territorio: esperienza di formazione nel gruppo dirigente della Camera del Lavoro Territoriale

12.30 – 13.15

Considerazioni sui casi presentati

Relazione e discussione

13.15 – 14.30

Pausa pranzo

Quarta sessione

14.30 – 16.30

Tavola rotonda casi di studio

Ipotesi di casi:

- L'accordo Bonfiglioli
 - L'accordo Heineken
 - L'accordo ANAS
 - Il modello di governance INAIL
 - L'esperienza dei CAE
-

16.30 – 17.30

Riflessione in plenaria

17.30 – 18.30

Gli accordi di secondo livello sui premi di partecipazione

Relazione e discussione

3° giornata

“La partecipazione si fa viva e conclusioni”

Quinta sessione

9.00 – 9.30

Lavori di gruppo e partecipazione

9.30 – 10.45

Lavori di gruppo: analisi e proposte per favorire partecipazione

10.45 – 11.00

Pausa

11.00 – 12.30

Restituzione lavori di gruppo e discussione

12.30 – 13.30

Conclusioni:

Dal documento unitario sul modello di relazioni sindacali, all'accordo con Confindustria: obiettivi per la nuova stagione contrattuale e nel dibattito congressuale



Piano formativo nazionale
I territori al centro della CGIL che cambia

Primo Modulo
La CGIL: storia, identità, organizzazione

Programma delle giornate

1° giornata

9.00 – 9.30

Registrazione dei partecipanti

9.30 – 10.30

Le ragioni politiche del percorso formativo

Presentazione del percorso formativo

Proiezione del film ***“Una lunga storia italiana”***

10.30 – 11.00

Pausa caffè

11.00 – 12.30

Socializzazione in gruppi - Primo lavoro di riflessione sul ruolo

12.30 – 13.00

Restituzione e discussione

13.00 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.00

Presentazione del libro ***‘Storia della CGIL’***

15.00 – 16.30

Primi cenni tematici e avvio lavori di gruppo

Lavori di gruppo

16.30 – 17.00

Pausa caffè

17.00 – 18.30

Restituzione in plenaria

Relazione ***“Il ruolo delle Camere del Lavoro nella storia della CGIL”***

Chiarimenti e discussione

2° giornata

9.00 – 10.00

Socializzazione in plenaria – riflessione sull'iscrizione alla CGIL

10.00 – 10.30

Relazione ***“Tesseramento, proselitismo, partecipazione”***

10.30 – 11.00

Pausa caffè

11.00 – 12.30

Lavori di gruppo e restituzione in plenaria

12.30 – 13.00

Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.00

Primi cenni tematici e avvio lavori di gruppo

15.00 – 16.30

Lavori di gruppo e restituzione in plenaria

16.30 – 17.00

Pausa caffè

17.00 – 18.00

Relazione ***“La CGIL come soggetto politico nella storia del Paese”***

Chiarimenti e discussione

18.00 – 18.30

Proiezione ***La CGIL del '900. Immagini d'archivio***

3° giornata

9.00 – 10.30

Risorse, bilancio CGIL, regolamento, controlli ispettivi #1

Chiarimenti e discussione

10.30 – 11.00

Pausa caffè

11.00 – 13.00

Risorse, bilancio CGIL, regolamento, controlli ispettivi #2

Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 17.00

Risorse, bilancio CGIL, regolamento, controlli ispettivi #3

Chiarimenti e discussione

17.00 – 17.30

Pausa caffè

17.30 – 18.00

Conclusioni primo modulo e prossimi appuntamenti



Piano formativo nazionale
I territori al centro della CGIL che cambia

Secondo modulo
Le grandi sfide che la CGIL ha di fronte

Programma delle giornate

1° giornata

9.00 – 9.15

Registrazione dei partecipanti

9.15 – 9.30

Saluti e breve presentazione del secondo modulo formativo

9.30 – 10.30

Breve introduzione e avvio lavori di gruppo

10.30 – 10.45

Pausa caffè

10.45 – 12.00

Restituzione e discussione

12.00 – 13.00

Relazione ***“Le principali dinamiche demografiche e implicazioni sociali”***

Chiarimenti e discussione

13.00 – 13.30

Interviene Segretario CGIL Nazionale

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Breve introduzione e avvio lavori di gruppo

15.30 – 15.45

Pausa caffè

15.45 – 16.45

Restituzione e discussione

16.45 – 17.45

Relazione ***“Scenari macro-economici e azione sindacale”***

17.45 – 18.15

Chiarimenti e discussione

2° giornata

9.00 – 10.30

Breve introduzione e avvio lavori di gruppo

10.30 – 10.45

Pausa caffè

10.45 – 11.30

Restituzione e discussione

11.30 – 12.30

Relazione ***“Come cambia il mondo della produzione”***

12.30 – 13.00

Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 15.00

Breve introduzione e avvio lavori di gruppo

15.00 – 15.30

Pausa caffè

15.30 – 16.30

Restituzione e discussione

16.30 – 17.30

Relazione ***“Come cambia il mercato del lavoro, dati e strumenti”***

Chiarimenti e discussione

17.30 – 18.00

Conclusioni

3° giornata

9.00 – 10.30

Breve introduzione e avvio lavori di gruppo

10.30 – 10.45

Pausa caffè

10.45 – 11.30

Restituzione e discussione

11.30 – 12.30

Relazione ***“Il piano del lavoro”***

12.30 – 13.00

Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 15.00

Breve introduzione e avvio lavori di gruppo

15.00 – 15.30

Pausa caffè

15.30 – 16.30

Restituzione e discussione

16.30 – 17.30

Relazione ***“Il testo unico sulla rappresentanza”***

17.30 – 18.00

Conclusioni secondo modulo e prossimi appuntamenti



Piano formativo nazionale
I territori al centro della CGIL che cambia

Terzo modulo
"La contrattazione inclusiva"

Programma delle giornate

1° giornata

9.00 – 9.15

Registrazione dei partecipanti

9.15 – 9.30

Saluti e breve presentazione del terzo modulo formativo

9.30 – 10.45

Breve introduzione e lavori di gruppo

10.45 – 11.00

Pausa caffè

11.00 – 11.45

Restituzione e discussione

11.45 – 12.45

Relazione ***“In ‘genere’, pagano le donne”***

Chiarimenti e discussione

12.45 – 13.30

Interviene Segretario Generale CGIL

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Breve introduzione e lavori di gruppo

15.30 – 15.45

Pausa caffè

15.45 – 16.45

Restituzione e discussione

16.45 – 17.45

Relazione ***“Attivare il territorio in un’ottica di sviluppo. Dialogo sociale”***

17.45 – 18.15

Chiarimenti e discussione

2° giornata

9.00 – 10.30

Breve introduzione e lavori di gruppo

10.30 – 10.45

Pausa caffè

10.45 – 11.30

Restituzione e discussione

11.30 – 12.30

Relazione: ***“Bilateralità e welfare contrattuale”***

12.30 – 13.30

Chiarimenti e discussione

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Breve introduzione e lavori di gruppo

15.30 – 16.00

Pausa caffè

16.00 – 17.00

Restituzione e discussione

17.00 – 18.00

Relazione ***“Appalti, sito, filiere”***

Chiarimenti e discussione

3° giornata

9.00 – 10.30

Breve introduzione e lavori di gruppo

10.30 – 10.45

Pausa caffè

10.45 – 11.30

Restituzione e discussione

11.30 – 12.30

Relazione: *“Le specificità della contrattazione sociale territoriale”*

12.30 – 13.00

Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 15.30

Breve introduzione e lavori in plenaria

15.30 – 15.45

Pausa caffè

15.45 – 16.45

Relazioni:

“I migranti nella CGIL. Ruolo, cambiamenti organizzativi, sfide future”

“Come le istanze dei migranti possono favorire una migliore contrattazione inclusiva”

16.45 – 17.30

Conclusioni terzo modulo e prossimi appuntamenti



Piano formativo nazionale
I territori al centro della CGIL che cambia

Seminari tematici

Programma dei seminari tematici

1° giornata

9.00 – 9.30

Registrazione dei partecipanti

9.30 – 10.00

Introduzione alle due giornate seminariali

10.00 – 10.30

Introduzione al tema delle Politiche Giovanili in CGIL

10.30 – 11.15

Lavori di gruppo

11.15 – 11.30

Pausa caffè

11.30 – 12.00

Restituzione e discussione

12.00 – 13.00

Relazione ***“Le Politiche giovanili in CGIL. Il valore delle buone pratiche”***

Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.00

Introduzione al tema della Salute e sicurezza sul lavoro

15.00 – 16.15

Lavori di gruppo

16.15 – 16.30

Pausa caffè

16.30 – 17.30

Restituzione lavori di gruppo

17.30 – 18.30

Relazione ***“Salute e sicurezza nel lavoro: contrattazione, pariteticità, territorio”***

Chiarimenti e discussione

2° giornata

9.00 – 10.30

Introduzione al tema del Diritto alla salute

10.30 – 11.30

Lavori di gruppo

11.30 – 11.45

Pausa caffè

11.45 – 12.30

Restituzione e discussione

12.30 – 13.30

Relazione conclusiva

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.00

Introduzione al tema della Previdenza

15.00 – 16.00

Discussione in plenaria

16.00 – 17.00

Relazione *“Previdenza: caratteristiche attuali e cambiamenti nel tempo”*

Chiarimenti e discussione



Piano formativo nazionale
I territori al centro della CGIL che cambia

Seminari tematici

Programma dei seminari tematici

1° giornata

9.00 – 9.30

Registrazione dei partecipanti

9.30 – 10.00

Introduzione alle due giornate seminariali

10.00 – 10.30

“Unione Europea: Ventotene, i trattati, le istituzioni, le criticità”

10.30 – 11.30

Lavori di gruppo

11.30 – 11.45

Pausa caffè

11.45 – 13.00

Restituzione lavori di gruppo, chiarimenti e discussione

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 14.30

Introduzione al tema “La carta dei diritti universali delle lavoratrici e dei lavoratori”

14.30 – 15.45

Lavori di gruppo

15.45 – 16.00

Pausa caffè

16.00 – 17.00

Restituzione lavori di gruppo

17.00 – 18.00

Relazione ***“La carta dei diritti universali delle lavoratrici e dei lavoratori”***

18.00 – 19.30

Relazione ***“L’Europa e il Mondo, il dinamiche geopolitiche: quale ruolo per il sindacato”***

Chiarimenti e discussione

2° giornata

29 giugno 2018

9.00 – 9.30

Introduzione al tema “Nuovo modello di relazioni industriali”

9.30 – 10.30

Lavori di gruppo

10.30 – 10.45

Pausa caffè

10.45 – 11.45

Restituzione e discussione

11.45 – 12.30

Dall'azienda al territorio: esperienza di formazione nel gruppo dirigente di una Camera del Lavoro

Chiarimenti e discussione

12.30 – 13.30

Relazione conclusiva *“Nuovo modello di relazioni industriali: il tema della partecipazione”*

Chiarimenti e discussione

13.30

Pausa pranzo



Piano formativo nazionale
I territori al centro della CGIL che cambia

Quarto modulo
Lavorare per progetti, formare, comunicare

Programma delle giornate

1° giornata

13.00 – 14.00

Pranzo

14.00 – 14.30

Introduzione al quarto modulo

14.30 – 15.00

Breve introduzione su ***“Tutela individuale e rappresentanza collettiva. I progetti della CGIL”***

15.00 – 16.00

Lavori di gruppo

16.00 – 16.15

Pausa caffè

16.15 – 17.00

Restituzione, chiarimenti e discussione

17.00 – 17.30

Relazione ***“Tutela individuale e rappresentanza collettiva. I progetti della CGIL”***

Chiarimenti e discussione

17.30 – 18.30

Relazione ***“Previdenza complementare: il progetto inter organizzativo con i servizi”***

Chiarimenti e discussione

2° giornata

9.00 – 9.30

Breve introduzione su ***“Formazione finanziata. Linee guida e contrattazione: l’esperienza dei fondi interprofessionali”***

Chiarimenti e discussione

9.30 – 10.45

Lavori di gruppo

Pausa caffè

10.45 – 11.30

Restituzione lavori di gruppo, chiarimenti, discussione

11.30 – 12.00

Relazione ***“Formazione finanziata. Linee guida e contrattazione: l’esperienza dei fondi interprofessionali”***

12.00 – 13.00

Relazione ***“Piano formativo e ciclo della formazione”***

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 14.20

Relazione ***“Organizzazione, identità e comunicazione”***

14.20 – 15.00

Relazione ***“Esiste la comunicazione sindacale?”***

Chiarimenti e discussione

15.00 – 15.15

Pausa caffè

15.15 – 16.15

Relazione ***“Social network istruzioni per l’uso. Le principali piattaforme utili alla comunicazione del sindacato sui social network: Facebook, Twitter, WhatsApp, Instagram”***

Chiarimenti e discussione

16.15 – 18.00

Presentazione casi di studio ed esempi di cattive pratiche sui social

Chiarimenti e discussione

3° giornata

9.00 – 10.00

Relazione *“L’importanza dell’attività di analisi”*

Chiarimenti e discussione

10.00 – 11.30

Avvio Project work

11.30 – 11.45

Pausa caffè

11.45 – 13.00

Restituzione project work

Chiarimenti e discussione

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 16.00

Conclusione corso

Consegna libretti formativi

FORMAZIONE FORMATORI

Progetto D.R.O.I.D.

Dare Risposte e Organizzare Identità e Diritti

Nella consapevolezza della necessità di un cambiamento strategico per poter continuare a garantire tutele, diritti e identità a lavoratrici e lavoratori, studenti e pensionati nella Società della Comunicazione e della Conoscenza, la Cgil di Roma e Lazio ha realizzato con la Fondazione Giuseppe di Vittorio, tra la fine del 2014 e il tutto il 2015, un progetto complessivo di azioni formative che ha coinvolto l'intero corpo dell'organizzazione, sia per quanto riguarda la tutela individuale sia quella collettiva, proiettato verso i nuovi bisogni e le nuove condizioni di lavoro.

Il progetto DROID, nome che ricorda il droide richiama tutte le problematiche collegate alla robotizzazione. L'utilizzo del digitale evoca un mondo del lavoro in trasformazione, in cui sarà sempre più evidente il divario tra i lavoratori che hanno determinate competenze e quelli che non le hanno. In questo scenario sarà necessario e dirimente attivare politiche del lavoro, rimodulare il sistema educativo e formativo, declinare identità, valori e solidarietà attraverso nuovi strumenti, probabilmente ancora da inventare, ma di cui si sente sin d'ora la necessità.

Il progetto DROID, finanziato dal Fondo Foncoop, è un piano di formazione complesso che ha previsto sia attività di ricerca sia di formazione. Di seguito sono descritti i principali obiettivi e attività previste nel progetto DROID.

GLI OBIETTIVI DEL PROGETTO DROID

- ✚ Sviluppare le competenze per la realizzazione delle attività formative e delle fasi preliminari della ricerca attraverso una fase di formazione formatori.
- ✚ Identificare le peculiarità dell'organizzazione e la percezione di sviluppo attraverso un'analisi organizzativa iniziale
- ✚ Definire la mappa delle competenze per ruolo e mansioni del personale coinvolto attraverso interviste personali di natura comparativa ed accompagnamento all'autodiagnosi.
- ✚ Rivedere il proprio ruolo nel processo di ripresa e sviluppo economico-occupazionale e sociale della Regione.
- ✚ Rafforzare e/o acquisire le competenze per la pratica del ruolo, attraverso mirate azioni formative.
- ✚ Definire e sviluppare un piano di comunicazione degli esiti delle attività propedeutiche, di accompagnamento e formative previste dal Piano formativo.

LE ATTIVITÀ DEL PROGETTO DROID

- ✚ Ricerca sul clima organizzativo e sulla comunicazione e autodiagnosi delle competenze con l'obiettivo di orientare il progetto esecutivo del Piano formativo.
- ✚ Erogazione delle attività formative afferenti alle competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi fissati.
- ✚ Attività trasversale di monitoraggio e valutazione che interesserà tutto l'intervento formativo ed una fase di diffusione e comunicazione degli esiti del progetto.

LE ATTIVITÀ DI RICERCA DEL PROGETTO DROID

L'attività di ricerca, che ha occupato diversi mesi del progetto, ha consentito di approfondire la conoscenza dell'organizzazione a livello confederale e di categorie regionali attraverso un'analisi dei flussi di comunicazione interna ed esterna attraverso interviste a figure chiave dell'organizzazione e l'analisi del clima per rilevare il benessere dell'organizzazione. Nelle attività di ricerca è stata prevista un'attività di autodiagnosi delle competenze che si è posta come obiettivo la ricostruzione delle principali competenze legate al ruolo e l'identificazione dei fabbisogni formativi a cui si è iniziato a rispondere attraverso la formazione programmata nel progetto DROID.

L'ANALISI DEL CLIMA ORGANIZZATIVO

Il questionario sul clima organizzativo è stato strutturato in tre sezioni:

- 1. La prima sezione** è dedicata alla raccolta dei dati anagrafici e della storia lavorativa del rispondente. È composta da 7 domande relative a sesso, età, titolo di studio, ambito di attività, ruolo, anni di lavoro totali e anni di lavoro nell'attuale organizzazione;
- 2. La sezione centrale** è composta da item relativi alle diverse dimensioni del clima, presentati in forma di affermazioni rispetto alle quali si può esprimere il proprio grado di accordo attraverso una scala a quattro opzioni: per niente d'accordo, poco d'accordo, abbastanza d'accordo, totalmente d'accordo. Si tratta di 38 affermazioni aggregate per 8 dimensioni di analisi (Autonomia - Caratteristiche del luogo di lavoro - Coinvolgimento/appartenenza - Comunicazione - Percezione generale - Pianificazione e organizzazione - Rapporti interni - Stress lavorativo)
- 3. La terza sezione** è costituita da due domande a risposta aperta, esse chiedono di elencare tre aspetti che l'organizzazione dovrebbe migliorare e tre aspetti che risultano particolarmente funzionali e che rappresentano i punti di forza della stessa.

Il Questionario è stato somministrato a 96 intervistati, il 47% donne e il 53% uomini, Segretarie e Segretari della CGIL di Roma e del Lazio e delle Categorie a livello regionale, Responsabili dei servizi a livello regionale, Coordinamento donne e funzionari.

L'AUTO DIAGNOSI DELLE COMPETENZE DEL DIRIGENTE SINDACALE

Nelle attività di ricerca è stata prevista un'attività di autodiagnosi delle competenze che si è posta come obiettivo la ricostruzione delle principali competenze legate al ruolo e l'identificazione dei fabbisogni formativi dei dirigenti sindacali della CGIL nel Lazio a cui si è iniziato a rispondere attraverso la formazione programmata nel progetto DROID.

Per la realizzazione di questa ricerca è stato messo a punto un questionario semi strutturato costruito, partendo dall'analisi della descrizione della Professione di "Dirigenti di sindacati e altre organizzazioni a tutela di interessi economici e sociali" dell'indagine ISFOL-ISTAT sulla Professioni, con il coinvolgimento della Responsabile della formazione della CGIL di Roma e del Lazio e di alcuni Segretari e Segretarie della CGIL Regionale.

Il questionario è diviso in tre sezioni tematiche:

1. Informazioni e dati anagrafici;
2. Descrizione del ruolo;
3. Attività, conoscenze e skills.

Nella seconda sezione sono presenti 3 Domande a risposta libera: **Principali compiti svolti nell'ambito del proprio ruolo** (indicare schematicamente quali sono le attività svolte nel lavoro); **I soggetti con cui ti relazioni** (indicare i soggetti con cui ti relazioni per lo svolgimento del tuo lavoro all'interno ed all'esterno dell'organizzazione); **Principali problemi incontrati nel proprio lavoro** (indicare i principali problemi che incontri e che ostacolano le tue attività). La terza sezione è divisa in due parti: nella prima sono riportati gli item relativi alle attività specifiche del ruolo del dirigente sindacale, con uno spazio per rilevare se vi sono aspetti che si ritiene non siano stati affrontati nel questionario. Le attività specifiche esplorano due dimensioni diverse e complementari: l'importanza dell'attività considerata (item) nella professione svolta; il livello di complessità dell'attività considerata (item) nella professione svolta, in relazione al ruolo e al contesto di riferimento.

Nella sezione 3 sono riportati gli item relativi a **conoscenze e capacità**. Anche in questo caso gli item esplorano due dimensioni diverse e complementari: *l'importanza dell'aspetto considerato (item) nello svolgimento della professione; Il livello di complessità per il quale lo stesso item è necessario.*

Il Questionario è stato somministrato a 93 intervistati, il 47% donne e il 53% uomini, Segretarie e Segretari della CGIL di Roma e del Lazio e delle Categorie a livello regionale e Responsabili dei servizi a livello regionale.



Corso Formazione Formatori

"Formazione da incubo"

Come fare al meglio, non potendo decidere nulla, utilizzando ciò che è rimasto in dispensa.

Premessa

Un percorso di formazione dei formatori in un'organizzazione di rappresentanza intercetta, oggi più che in passato, diversi aspetti di cui tener conto: le modalità di apprendimento dei sindacalisti, le tendenze in atto nella formazione degli adulti, le dinamiche organizzative, le priorità politiche. Si tratta di aspetti cruciali, taciti, incarnati nelle scelte quotidiane, spesso dati per scontato, che si stratificano nel tempo e che contribuiscono alla costruzione di specifiche culture organizzative. Quando si ha l'opportunità di aprire lo spazio alla riflessione, come può accadere per un corso di formazione dei formatori, si scopre che tali aspetti attengono a sistemi di attività differenti, aventi ciascuno propri specifici obiettivi, strumenti, pratiche, reti, comunità, articolazione del lavoro. Attività simili, agite in differenti sistemi di attività, possono addirittura apparire conflittuali, nei principi e/o nei vincoli e nelle risorse necessarie. Le competenze del formatore, o della formatrice, risiedono spesso nel saper tenere insieme elementi diversi tra loro, attraverso la produzione di oggetti di mediazione che assumono, nel lessico della formazione, forme varie, quali: fabbisogni formativi, progetto, obiettivi, metodologie, e così via, disinnescando potenziali conflittualità e articolando le esperienze attraverso un discorso che sia sostenibile per il singolo e per l'organizzazione.

Obiettivo formativo

La formazione sindacale è essa stessa una pratica sociale situata, volta a favorire lo sviluppo di apprendimenti specifici, attraverso modalità che poggiano non tanto sulla definizione della migliore soluzione possibile, teoricamente fondata, quanto piuttosto sulla costruzione del percorso più sostenibile, riflessivamente articolato.

Il percorso formativo si pone, dunque, l'obiettivo di approfondire i fattori principali, sopra menzionati, che sono alla base dell'attività formativa intesa come pratica sociale situata:

1. Le modalità di apprendimento dei sindacalisti
2. Le tendenze in atto nella formazione degli adulti
3. Le dinamiche organizzative e le priorità politiche

Articolazione del corso

Il corso è stato articolato in 3 moduli formativi, ciascuno della durata di 3 giornate.

<i>Moduli</i>	<i>Principali temi da affrontare:</i>
1. Le modalità di apprendimento dei sindacalisti	a) Le pratiche, la riflessione, l'esperienza b) Gli indicatori critici, gli episodi significativi c) Apprendimento e ambienti virtuali d) Sistemi di attività, le comunità, le reti
2. Le tendenze in atto nella formazione degli adulti	a) Formazione sindacale, formazione degli adulti e formazione continua b) Progettazione dell'attività formativa c) Dinamiche relazionali ed esperienze didattiche d) Tavola rotonda con testimoni privilegiati su esperienze di formazione in FP
3. Le dinamiche organizzative e le priorità politiche	a) Il fabbisogno formativo, tra biografie ed esigenze organizzative b) Coordinare e gestire il processo formativo c) La verifica e la valorizzazione degli apprendimenti d) La formazione sindacale dentro la grammatica delle priorità politiche: un esempio (da scegliere)

Nel corso dei mesi successivi la Fondazione Di Vittorio ha gestito un secondo corso di formazione in cui sono state sviluppate e approfondite alcune tematiche specifiche: la gestione del tempo e la relazione d'aula.

Metodologie didattiche

Il percorso assume la forma laboratoriale, è basato su un approccio partecipativo ed esperienziale in grado di favorire attivamente lo sviluppo di nuove idee, nuove forme di comunicazione e condivisione, nuove modalità di sviluppo di legami tra attori sociali, nuove modalità di riformulazione delle esperienze, nuove modalità di lavoro e di apprendimento. Il suo sviluppo è sempre fondato sull'esperienza e avviene secondo modalità che favoriscono il collegamento del nuovo con quanto già si conosce, mediante un processo di elaborazione in cui il partecipante dà significato ai contenuti dell'esperienza stessa all'interno di uno specifico quadro di riferimento.

In questo tipo di approccio assumono legittimità entrambe le prospettive: del *knowing* e del *learning*. La prima rimanda a un punto di vista più centrato sui saperi, ancorché mediati e negoziati, e sui loro processi di acquisizione/co-costruzione all'interno di gruppi ed

organizzazioni. La seconda, intesa come attività socialmente situata, è strettamente connessa alle condizioni sociali ed economiche, al genere, alle diversità linguistiche e culturali, e del contesto in cui si agisce.

Nell'ambito di questo percorso formativo la Fondazione Di Vittorio ha sviluppato una propria metodologia formativa che ha consentito di ragionare sul processo formativo attraverso una dinamica di gioco (documento allegato)

Il "Gioco della Formazione" si pone tre obiettivi:

1. Il primo obiettivo "FASI/ATTIVITA'" è quello di ricostruire le fasi che costituiscono il processo formativo e individuare le attività ad esse associate.
2. Il secondo obiettivo "IMPREVISTI" è quello di tornare a riflettere sul processo formativo, alla luce di eventi imprevisti che possono determinare dei cambiamenti nel processo stesso.
3. Il terzo obiettivo "FIGURE" è quello di riflettere sugli attori coinvolti nel processo formativo, individuandone ruoli e attività svolte.

Il corso è stato realizzato per la Funzione Pubblica, la struttura del corso è replicabile e personalizzabile in base alle specifiche esigenze formative dell'organizzazione di riferimento.



Formazione formatori

Formazione Formatori
“Formazione da incubo”

Programma delle giornate di formazione

1° MODULO: FORMAZIONE E FORMAZIONE SINDACALE: LE REGOLE DEL GIOCO, I RUOLI, LE PRATICHE

1° giornata – 13 giugno 2017

9.30 – 10.30

Relazione - *Le ragioni del percorso formativo*

Relazione - *Presentazione del corso e del modulo formativo*

10.30 – 13.00

Lavoro di gruppo: *“Esperienze individuali come sindacalisti e come formatori”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 17.30

Lavoro di gruppo: *“Il gioco della formazione, parte I: le fasi, le attività, gli imprevisti”*

2° giornata – 14 giugno 2017

9.30 – 12.00

Lavoro di gruppo: *“Il gioco della formazione, parte II: le figure e le funzioni”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

12.00 – 13.00

Relazione - *Il percorso formativo: le fasi, le attività, gli imprevisti, le funzioni*

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 16.30

Lavoro di gruppo: *“Il mio ruolo di sindacalista e formatore”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

16.30 – 17.30

Relazione - *Formazione e formazione sindacale*

2° MODULO: APPRENDERE IN UN'ORGANIZZAZIONE SINDACALE

1° giornata – 6 luglio 2017

9.30 – 12.00

Presentazione del modulo

Lavoro di gruppo: *“Come ho imparato”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

12.00 – 13.00

Relazione - *Apprendimento come riflessione sulla pratica*

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 16.30

Lavoro di gruppo: *“Momenti significativi di apprendimento”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

16.30 – 17.30

Relazione - *Apprendimento e sistemi di attività*

A cura di Fondazione Giuseppe Di Vittorio

2° giornata – 7 luglio 2017

9.30 – 13.00

Tavola rotonda di esperienze significative di formazione in Funzione Pubblica

Discussione in plenaria

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 15.30

Lavoro di gruppo: *“A raccontar storie”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

15.30 – 16.30

Relazione - *La struttura narrativa come pratica di co-costruzione di un sapere*

16.30 – 17.30

Avvio lavoro intermodulo: *“Verso la progettazione di un'attività formativa”*

3° MODULO: LA FORMAZIONE SINDACALE E L'ORGANIZZAZIONE

1° giornata – 21 settembre 2017

9.30 – 12.00

Presentazione del modulo

Presentazione dei lavori intermodulo

Sistematizzazione dei risultati

12.00 – 13.00

Relazione - *La progettazione formativa come pratica organizzativa*

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 16.30

Lavoro di gruppo: *“Quando posso dire di aver fatto un buon lavoro?”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

16.30 – 17.30

Relazione - *Gli elementi di contesto nel processo formativo*

2° giornata – 22 settembre 2017

9.30 – 12.00

Lavoro di gruppo: *“Valutare il raggiungimento dei risultati attesi”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

12.00 – 13.00

Relazione - *Dagli obiettivi alla definizione degli indicatori di qualità del processo formativo*

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 16.30

Lavoro di gruppo: *“Costruire una check list di monitoraggio”*

Presentazione e sistematizzazione dei risultati

16.30 – 17.30

Relazione - *Infine, ho svolto un buon lavoro quando...*

17.30

Conclusioni

Segreteria FP nazionale



Progetto di formazione di base SPI CGIL

Ragioni del progetto

È di fondamentale importanza pensare al sindacato SPI come una categoria complessa, composta di ex lavoratori provenienti da più settori e non solo dal lavoro dipendente con una rappresentanza quindi intercategoriale, e una dimensione maggiore a quella di tutte le altre categorie Cgil prese nel loro insieme. Grazie all'evoluzione segnata da Bruno Trentin, con il sindacato dei diritti, si è dato inizio allo SPI moderno con al centro le Leghe, che contrattano, tutelano e presidiano i territori.

Nel corso degli anni viene riconosciuto alle Leghe il merito di operare, in modo sempre più qualificato, sia nell'ambito della tutela individuale (sempre più richiesta) sia della contrattazione sociale anche nel rispetto della diversità dei modelli territoriali. La Lega infatti ha il compito di svolgere un'attività di ascolto continuo delle persone che si rivolgono allo Spi e quindi di individuare i bisogni e i problemi delle persone nel proprio territorio, attraverso modalità diversificate. A questo compito si aggiunge quello di conoscere i propri interlocutori istituzionali sul territorio sia ai fini della contrattazione sociale sia per poter fornire informazioni al pubblico. Nella lega vengono quindi costruite le politiche dello Spi e sempre nella lega si intrecciano quindi la tutela individuale e la tutela collettiva, l'esigenza di tenere insieme i servizi insieme all'azione sindacale dello Spi.

In questo contesto è però evidente la necessità di creare una cultura e un'identità condivisa che vede coinvolti i nuovi attivisti delle Leghe Spi in ragione del fatto che il loro profilo si è trasformato con il passare degli anni. È utile ricordare che circa l'80% degli attuali iscritti allo Spi non proviene dalla Cgil. Rispetto al passato infatti i nuovi pensionati, volontari e collaboratori dello Spi molto spesso non hanno alle spalle un'esperienza nel sindacato (né come iscritti, né come militanti) e hanno profili professionali diversi rispetto al profilo tradizionale dell'iscritto alla Cgil e ci sono donne che non hanno mai svolto un lavoro retribuito oppure hanno avuto una breve esperienza nel mercato del lavoro.

Obiettivi del progetto

Il progetto, che vuole ispirarsi al progetto Spi atto primo, si pone l'obiettivo di lavorare al fine di diffondere la conoscenza dello Spi e delle leghe a chi si avvicina allo Spi offrendo

disponibilità in termini di tempo e impegno, ma con una scarsa conoscenza e consapevolezza rispetto a quello che è e fa lo Spi e a quello che è e fa una Lega Spi.

Il corso vuole fornire un contributo per rilanciare il lavoro delle Leghe e per favorire anche nuove forme di proselitismo.

Con questo progetto si vuole quindi raggiungere un numero significativo di attivisti e volontari che operano nelle Leghe proponendo un corso di formazione di base di facile accostamento. Per fare ciò è utile intervenire con una proposta di formazione a cascata, partendo dalla formazione di un gruppo di formatori, a livello nazionale, impegnati sia nella progettazione del corso di base, sia, in una fase successiva, nella realizzazione di tale corso dei propri territori da rivolgere ai nuovi attivisti delle leghe.

Impostazione didattica

Il metodo che si è voluto preferire ad un corso formazione formatori tradizionale è, come per il progetto Spi Atto primo che ha avuto un significativo riscontro, i cui effetti sono ancora evidenti, quello di un laboratorio dove i formatori saranno impegnati a co-progettare il corso base per i nuovi ingressi nelle Leghe. L'idea è quella di lavorare in termini di formazione mutua e assistita. Si vuole infatti favorire, in sede di laboratorio, lo scambio di esperienze tra partecipanti al corso con il supporto e l'assistenza dall'equipè dei formatori che seguirà il laboratorio.

Disegno operativo

I destinatari del corso sono formatori dello Spi suddivisi in 3 gruppi interregionali: Nord, Centro e Sud.

I corsi vedranno la partecipazione di 20 partecipanti ciascuno e avranno una durata complessiva di 9 giornate, suddivise in 3 moduli di 3 giornate ciascuno.

Per ciascun corso sono inoltre previste:

- una giornata motivazionale di apertura che ha come obiettivo:
 - la presentazione del corso sia ai partecipanti sia ad alcuni segretari territoriali al fine di condividere anche con loro gli obiettivi del progetto
 - la socializzazione dei partecipanti stessi
- una giornata conclusiva alla presenza di tutti i partecipanti al corso per presentare i risultati raggiunti.

Complessivamente, quindi, ogni corso avrà una durata di 11 giornate.

I tre moduli saranno dedicati all'analisi dei seguenti temi:

- il ruolo e caratteristiche dello Spi come categoria confederale e la “nuova identità” dei pensionati e degli attivisti con una particolare attenzione al rafforzamento del profilo identitario e valoriale
- il complesso processo della contrattazione sociale (cos'è, chi la fa, con chi, verso chi, come si fa, su che cosa, le materie di intervento) a fronte del fatto che da Statuto “La Lega è titolare di diritti di negoziazione e di confronto verso le istituzioni locali e le aziende di servizio nell'area di sua competenza”
- la tutela individuale (con riferimento ai diritti inespressi)

In tutti e tre i moduli i temi indicati saranno affrontati prestando una particolare attenzione all'ottica di genere.

In ciascun modulo verranno analizzati i temi indicati e saranno messe a punto (attività di laboratorio) delle unità didattiche utilizzabili sia per corsi brevi sia per un più articolato corso base rivolto alle leghe.

Il corso è stato realizzato con lo Spi nazionale.



PROPOSTA DI PROGETTO DI FORMAZIONE FORMATORI REGIONALI

Corso specialistico

Proposta di progetto

Il progetto proposto intende realizzare un percorso specialistico di formazione rivolto ad un gruppo di funzionari che saranno impegnati prevalentemente nella progettazione e realizzazione di attività formative.

Il percorso proposto assume i seguenti obiettivi:

- consolidare le competenze di una squadra che agisca nei territori realizzando attività di formazione co-progettate con il Dipartimento Nazionale o rispondenti ad esigenze sorte nei territori;
- approfondire, attraverso le attività d'aula, la riflessione sulle competenze necessarie ad allargare la capacità di rappresentanza e a far crescere il proselitismo e a migliorare l'organizzazione del lavoro sindacale;
- proporre un laboratorio sperimentale di progettazione;
- creare le condizioni per costruire programmi di formazione territoriali.

A conclusione del percorso i partecipanti saranno in grado di:

- progettare corsi e percorsi di formazione;
- programmare corsi e percorsi di formazione;
- gestire percorsi e corsi di formazione;
- valutare percorsi e corsi di formazione;

Contenuti

Il percorso formativo è stato articolato in 5 moduli e una giornata motivazionale, ciascun modulo è della durata di 3 giornate.

Il percorso formativo ha avuto i seguenti contenuti:

Giornata Motivazionale

Presentazione del progetto, socializzazione dei partecipanti e stipula del patto formativo.

1° modulo

L'analisi dei fabbisogni come strategia per la progettazione della formazione.

La gestione dell'aula: il coinvolgimento, il conflitto, l'ascolto.

2° modulo

L'apprendimento degli adulti.

Dagli obiettivi generali agli obiettivi didattici.

3° modulo

Le metodologie didattiche in rapporto con gli obiettivi.

4° modulo

La gestione della formazione nel rapporto con l'organizzazione e le sue politiche.

I processi di valutazione.

5° modulo

La realizzazione della formazione. Laboratorio sperimentale di progettazione: “Bisogni, Diritti, Organizzazione del lavoro sindacale”.

Metodologie adottate

Il metodo didattico privilegiato e l'impostazione della progettazione valorizza l'esperienza dei partecipanti e l'importanza del confronto tra gli stessi attraverso il ricorso costante ad una didattica attiva (uso di lavori di gruppo, esercitazioni, simulazioni etc), dando spazio al confronto in plenaria tra formatori e corsisti.

Il corso si configura anche come un laboratorio in cui i partecipanti potranno confrontarsi con formatori esperti per costruire e rafforzare le proprie competenze per poter agire in autonomia nei territori come responsabili dei corsi.

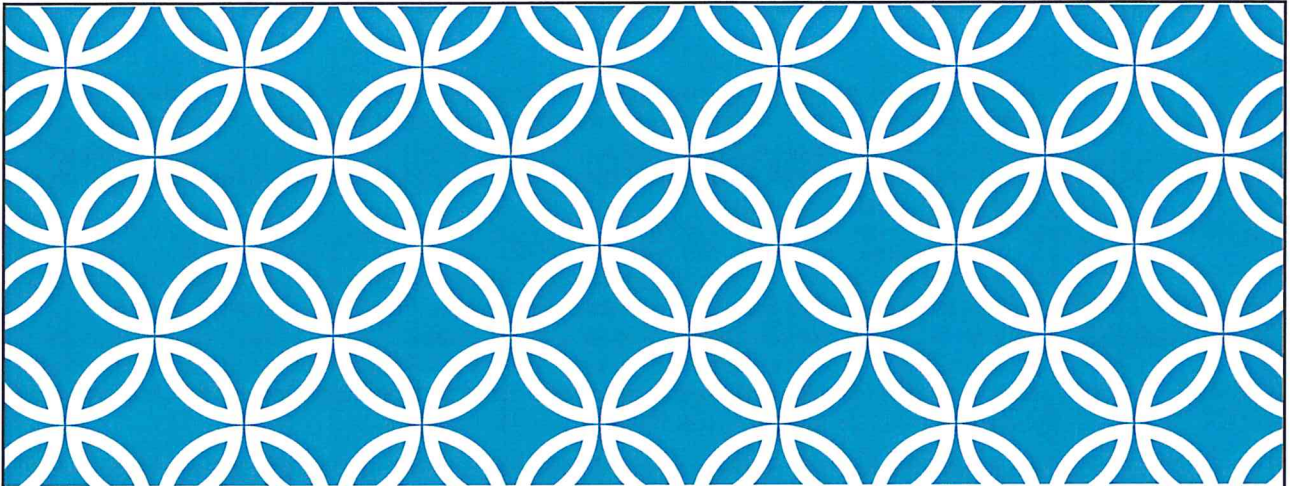
L'aula rappresenta, in questa ottica, un luogo di ascolto, riflessione ed elaborazione.

I contenuti individuati saranno declinati seguendo un approccio innovativo che tiene conto di una serie di elementi:

- i cambiamenti cognitivi nel modo di imparare derivanti dai cambiamenti sociali e culturali che caratterizzano il contesto in cui ci agiamo come cittadini, formatori e rappresentanti sindacali;
- i conseguenti cambiamenti nel modo di progettare e realizzare la formazione utilizzando nuovi approcci e strumenti;
- il sempre più stretto legame tra la formazione, le politiche organizzative e l'azione di rappresentanza;
- la specificità dell'azione di tutela e rappresentanza;
- un'attenzione alle caratteristiche dei territori in cui i formatori operano che suggerirà i dovuti adattamenti alla progettazione delle due edizioni del percorso formativo.

Il corso è stato realizzato per lo SPI, la struttura del corso è replicabile e personalizzabile in base alle specifiche esigenze formative dell'organizzazione di riferimento.

SALUTE E SICUREZZA



IL PROGETTO DI FORMAZIONE PER RLS RLST DELLE IMPRESE ARTIGIANE E PMI

Direttrice Area Formazione FDV





Assunti di partenza

Non tutti i lavoratori sono esposti agli stessi rischi: alcuni gruppi specifici di lavoratori sono maggiormente esposti ai rischi (o sono soggetti a particolari condizioni). Quando parliamo di lavoratori maggiormente esposti ai rischi ci riferiamo a lavoratori soggetti a rischi specifici in relazione a fattori quali l'età, le origini, il sesso, le condizioni fisiche o la posizione nell'impresa.

Alcune persone possono **essere più vulnerabili a certi rischi e avere esigenze specifiche sul lavoro**. La legislazione in materia di salute e di sicurezza impone ai datori di lavoro di effettuare valutazioni dei rischi e sottolinea la necessità di «adeguare il lavoro all'uomo», l'obbligo del datore di lavoro di «disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e che «i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano».

La **diversità e la gestione della diversità nel luogo di lavoro** sono oggi questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro. Raramente, tuttavia, la diversità è stata studiata dal punto di vista della valutazione dei rischi. Sono ancora rari gli strumenti pratici di valutazione dei rischi che tengono conto dei rischi specifici affrontati, per esempio, da persone disabili, lavoratori immigrati, lavoratori anziani, donne e lavoratori temporanei. È auspicabile che ulteriori ricerche e sviluppi conducano in futuro a una maggiore disponibilità di materiali di orientamento.

Obiettivi

Formare RLS/RSLT tenendo conto delle principali questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul lavoro di **categorie di lavoratori considerate a maggior rischio:** i lavoratori immigrati, i lavoratori disabili, i lavoratori giovani e anziani, le donne (questioni legate alla parità tra i sessi) e i lavoratori temporanei.

Temi principali riguardano pratiche e/o strumenti di valutazione dei rischi e di prevenzione dei rischi affrontati dai diversi gruppi di lavoratori. Ciò significa descrizione di azioni pratiche a livello di luogo di lavoro o di settore e il relativo contesto, nonché metodi per individuare e valutare risultati, effetti collaterali, fattori di successo e problemi.

Principi chiave per una formazione rls rlst «attenta all'inclusione»

Attribuire **importanza alle questioni della diversità** e assumere un impegno concreto al riguardo.

Evitare **forme di miopia o di pregiudizio** sui pericoli e sui soggetti a rischio.

Considerare la **diversità della forza lavoro una ricchezza** (e non un problema).

Adeguare il lavoro e le misure preventive ai lavoratori. Quello dell'adeguamento del lavoro ai lavoratori è un principio chiave del diritto dell'UE.

Tenere conto delle **necessità di tutte le categorie che compongono la forza lavoro** nella fase di progettazione e di pianificazione, invece di trovarsi a dover introdurre adeguamenti successivi.

Integrare gli aspetti legati alla sicurezza e alla salute sul lavoro in tutte le azioni a **favore della parità nel luogo di lavoro**, compresi i piani per la parità e le politiche contro la discriminazione.

Fornire agli incaricati della valutazione dei rischi, ai dirigenti e ai supervisori, **ai rappresentanti per la sicurezza** ecc. una preparazione e le **informazioni pertinenti sulle questioni legate alla diversità in relazione ai rischi in termini di salute e di sicurezza.**

Fornire **a tutti i lavoratori una formazione adeguata** sulla sicurezza e la salute sul lavoro; elaborare materiali di formazione

Ipotesi percorso formativo

Modulo	AMBITO TEMATICO	Principali contenuti del modulo	Modalità formativa	ore	
1 e 2	Ruolo e identità	Essere rappresentante per la salute e sicurezza lavoratori. Ruolo, identità valori. Efficacia, efficienza e partecipazione nel processo DVR Essere rappresentante per la salute e sicurezza lavoratori. Ruolo, identità valori. Efficacia, efficienza e partecipazione nel processo DVR	Seminario iniziale	3	
	Organizzativo	Contro la miopia organizzativa: analisi dei contesti organizzativi per valutazione rischi. Organizzazione del lavoro, contesti organizzativi e contrattazione. L'approccio prevenzionale, prevenzione primaria e secondaria.		3	
3	Contrattazione e Relazioni industriali	La salute e sicurezza sul lavoro come diritto del cittadino e del lavoratore. Rischi e contrattazione, rischi e anzianità lavorativa, rischi e precarietà, rischi e legalità. Incidere sulle strategie sindacali generali sulla prevenzione e contrattazione. Rapporto con RSU.	Formazione d'Aula Active learning Testimonianze Buone pratiche	4	
4	Psico sociale	Rischi psico-sociali. Stress lavoro correlato: cos'è, come si valuta, come si agisce. Mobbing, burnout, tecnostress, costrittività organizzativa.		4	
5	Genere	Analisi dei rischi in ottica di genere. Maternità, conciliazione. Rischi specifici, esposizione RMS, MSD.		4	
6	Culturale immigrazione	Sicurezza, coraggio, rischio. Il valore della sicurezza sul lavoro: culture a confronto. Salute e sicurezza come sapere pratico d'azione. Dimensioni simboliche e pratiche		3	
7	Territoriale	Contesti territoriali e loro ruolo nella valutazione, prevenzione, gestione rischi. Stakeholders e opportunità di azione. Strumenti di analisi e attivazione del territorio.		3	
8	Tecnico Strumentale	Metodologie e strumentazioni tecniche per la valutazione dei rischi.		4	
9	Comunicativo Relazionale	Memoria dei casi e loro ricostruzione. Come raccontare buone storie di prevenzione ssl.		4	
Totale				32	

Adesioni raccolte

Regione	Adesioni RLS/RLST raccolte			totale regione
	UIL	CGIL	CISL	
<i>Piemonte</i>	29	54	60	143
<i>Emilia Romagna</i>	26	96	16	138
<i>Puglia</i>	23	42	18	83
<i>Veneto</i>	21	22	52	95
<i>Lazio</i>	19	122	98	239
<i>Calabria</i>	18	28	7	53
<i>Molise</i>	13	5	3	21
<i>Lombardia</i>	13	65	95	173
<i>Toscana</i>	11	117	0	128
<i>Campania</i>	10	9	25	44
<i>Basilicata</i>	9	34	0	43
<i>Abruzzo</i>	9	36	0	45
<i>Marche</i>	6	6	33	45
<i>Liguria</i>	6	10	6	22
<i>Umbria</i>	3	54	13	70
<i>Friuli Venezia Giulia</i>	3	0	16	19
<i>Bolzano</i>	1	0	0	1
<i>Sicilia</i>	1	75	0	76
<i>Sardegna</i>	0	0	6	6
<i>Trentino</i>	0	12	3	15
<i>Valle d'Aosta</i>	0	16	0	16
TOTALE	221	803	451	1475

Formalizzazione degli apprendimenti

In esito al percorso formativo, sarà possibile valorizzare per ogni singolo partecipante il raggiungimento dei risultati conseguiti a partire dalla validazione delle competenze individuali acquisite

Sarà possibile altresì formalizzare tali competenze, attraverso il processo di seguito descritto di raccolta, verifica e documentazione delle competenze, rilasciando a ciascun partecipante un Attestato di Frequenza. In particolare l'attivazione di un processo di accompagnamento, verifica in itinere ed al termine del percorso formativo, consentirà di rilevare:

la crescita delle competenze e delle abilità dei partecipanti relativamente alle tematiche oggetto di formazione;

l'acquisizione di nuove abilità personali, anche finalizzate ad una migliore conoscenza del contesto in cui gli RLS e RLST svolgono il proprio lavoro;

lo sviluppo delle competenze dei partecipanti, in funzione della promozione e dell'implementazione degli strumenti normativi, programmatici e tecnici in materia di salute e sicurezza.

Riconoscimento delle competenze

Il riconoscimento delle competenze e delle conoscenze del percorso formativo proposto è un vero e proprio processo, composto da diverse fasi, attività da realizzare, modalità di svolgimento e attori/ruoli coinvolti, e ha lo scopo di identificare ed attestare il patrimonio professionale del partecipante, in esito alla formazione proposta.

L'intervento verrà quindi verificato secondo le seguenti modalità:

in fase precorsuale durante la verifica delle capacità/conoscenze intese come prerequisiti di ingresso al corso;

in itinere ed a fine percorso attraverso prove strutturate che hanno come obiettivo la verifica dell'acquisizione delle competenze in esito.

Il **riconoscimento delle competenze** avverrà attraverso un articolato processo che si connota in termini di risorse professionali dedicate e fasi di realizzazione.

Monitoraggio

Tipologia di indagine	Strumento	Modalità e tempi di erogazione	Soggetti coinvolti nella raccolta dei dati	Risultato/prodotto
Analisi di campo motivazionale	Questionario (<i>ex-ante</i>)	In occasione dell'avvio del percorso di formazione i partecipanti compileranno una scheda di ingresso.	Partecipanti Tutor	Report sulle aspettative dei partecipanti
Analisi sul "clima d'aula"	Questionario di valutazione (<i>in itinere</i>)	Durante l'attività formativa. I coordinatori organizzativi, e i tutor compileranno la griglia di valutazione.	Docenti Coordinatori Tutor	Report sul clima d'aula
Analisi del gradimento	Questionario di valutazione (<i>in itinere</i>)	Si prevede la somministrazione di un questionario di valutazione alla fine dell'attività formativa. I Tutor distribuiranno e raccoglieranno gli strumenti di indagine che verranno compilati dai partecipanti.	Partecipanti Tutor	Report intermedio sul gradimento dei partecipanti. Report finale sul gradimento dei partecipanti
Valutazione dell'impatto	Intervista/ focus group	Al termine del progetto è prevista una fase di riflessione rivolta a un gruppo di partecipanti /responsabili sugli impatti della formazione	Partecipanti Responsabili	Report finale sull'impatto



Cronoprogramma

Attività	Primo trimestre			Secondo trimestre			Terzo trimestre			Quarto trimestre			Quinto trimestre		
Start up	x	x	x												
Progettazione formativa di dettaglio	x	x	x												
Elaborazioni materiali didattici e test		x	x	x											
Attivazione staff didattici e creazione gruppi classe		x	x	x											
Costruzione strumenti di gestione, comunicazione, monitoraggio e valutazione		x	x	x	x		x			x			x		x
Seminari iniziali			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Realizzazione delle attività formative			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Monitoraggio, Verifiche apprendimento e certificazione	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Organizzazione, gestione e direzione	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Rendicontazione Amm.vo Contabile		x		x			x			x				x	x



Prevenzione2020

le pratiche che generano valore

Percorsi di riflessione, informazione e sviluppo community professionale per gli RLS e RLST

PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Promuovere una cultura della prevenzione

costruire un percorso di apprendimento e di messa in relazione tra i diversi attori che operano nei sistemi di gestione e controllo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nei territori

Obiettivi del Progetto

- Professionalizzare gli RLS/RLST e promuovere una maggiore consapevolezza sul ruolo fondamentale da essi svolto nella catena delle responsabilità complessive, in azienda e nel territorio.
- Sviluppare una cultura operativa e partecipata della prevenzione.
- Apprendere dagli errori, dalle esperienze positive e da quelle negative.
- Sviluppare un percorso di *empowerment* della figura degli RLS, sia attraverso l'individuazione di specifiche tematiche informative, sia attraverso lo sviluppo di reti e comunità di apprendimento, associati alla diffusione delle informazioni e delle esperienze.

Destinatari

Il progetto si propone di contattare, informare e formare nell'arco di un biennio circa

**300 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
(RLS/RLST),**

a fronte di una platea di riferimento numericamente rilevante.

Attività

Verrà costruito un canale mirato di informazioni dedicato agli RLS allo scopo di:

- **SELEZIONARE L'INFORMAZIONE E FARLA CIRCOLARE**

L'approccio di tipo multidisciplinare consentirà di raccogliere e diffondere informazioni sulle evoluzioni in materia di *legislazione, modelli di organizzazione del lavoro, rischi lavorativi, tutela della salute, diritti conseguenti agli obblighi assicurativi*.

- **COSTRUIRE UNA PIATTAFORMA COLLABORATIVA DI PROGETTO**

La piattaforma servirà a creare uno spazio di lavoro dedicato ai servizi oggetto della proposta, come un sito web dedicato, in grado di assolvere ad una triplice finalità: gestionale, informativa e di animazione della comunità professionale.

Attività/2

- **COSTRUIRE UNA GUIDA OPERATIVA DI ESPERIENZE SIGNIFICATIVE**

La descrizione e l'analisi dei casi prescelti avrà un taglio pratico, finalizzato a realizzare un "manuale" operativo e procedurale a supporto degli operatori del settore.

A tal fine, saranno prescelti eventi e casi significativi che abbiano un forte impatto didascalico-concettuale, che conferiscano al manuale una ampia spendibilità dei contenuti nella pratica quotidiana, con una attenzione particolare alla loro *riproducibilità e trasferibilità*.

Le fasi del Progetto

- SELEZIONE DEI PARTECIPANTI;
- RICOGNIZIONE E ANALISI DEGLI EVENTI O DELLE ESPERIENZE SIGNIFICATIVE;
- APPROFONDIMENTI TEMATICI;
- COSTRUZIONE DI UNA GUIDA OPERATIVA DI BUONE PRATICHE.

Disseminazione

Alla comunicazione e alla promozione del progetto contribuiranno, oltre a molteplici materiali pubblicitari e strumenti divulgativi, una serie di eventi di disseminazione:

- 3 seminari di lancio (uno per ogni macro-area identificata);
- 1 seminario intermedio a carattere interregionale;
- 1 seminario finale di carattere nazionale





Sintesi articolo "Dalla formazione obbligatoria per lavoratori e loro rappresentanti alla sensibilizzazione del lavoratore cittadino" in via di pubblicazione su Annale della FDV 2017

Obiettivo

Attraverso questo elaborato si intende:

1. descrivere il ruolo che il D.Lgs. n.° 626 del 19/09/1994 prima, e il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro), assegnano alla formazione allo scopo di prevenire le malattie e gli infortuni nei luoghi di lavoro;
2. presentare il modello andragogico di M. Knowles per fare una "buona formazione" degli adulti;
3. far riflettere su come la formazione obbligatoria faccia accrescere nei lavoratori una consapevolezza utile anche negli ambienti di vita esterni al luogo di lavoro.

Nel primo paragrafo si ripercorrono gli stadi attraverso cui, a partire dalla Costituzione italiana si afferma l'idea di prevenzione come valore a sé, e come via via la formazione acquisti sempre maggiore importanza nella prevenzione, fino a diventare obbligatoria nel 1994 con il D.Lgs. n.° 626.

Nel secondo paragrafo si descrive la filosofia che ispira l'odierna legislazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che consiste nello spirito partecipativo di tutti i lavoratori, che acquisiscono questo comportamento proattivo solo se adeguatamente formati e coinvolti.

Nel terzo paragrafo si accenna all'idea che la CGIL ha della formazione sindacale, mentre nel quarto paragrafo si approfondiscono i principi dell'Andragogia di Knowels, applicati a un modello di corso per Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che si avvicini il più possibile all'ideale che l'autore della teoria dell'apprendimento degli adulti ha formulato.

Nel quinto paragrafo si descrive come, alla figura del Rappresentante dei lavoratori sulla sicurezza (RLS) aziendale si siano affiancati nel Testo Unico, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP) e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), e come alcuni Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro abbiano ampliato le competenze del RLS aziendale alla salute e all'ambiente esterno (RLSSA). I sistemi volontari di gestione integrata tra sicurezza e ambiente a cui sempre più aziende aderiscono hanno infine estesa la formazione sull'ambiente a tutti i lavoratori.

E' chiaro quindi che, come descritto nell'ultimo paragrafo, la consapevolezza acquisita dai lavoratori, nei confronti della salute sicurezza e ambiente tramite la formazione, travalichi i confini dei luoghi di lavoro favorendo la crescita dell'intera comunità alla costruzione di un futuro migliore.

POLITICHE D'INCLUSIONE



Corso di formazione sperimentale sulle politiche di inclusione

Obiettivo formativo

Questo corso è rivolto a compagni giovani immigrati e non provenienti dai territori e dalle categorie con significativa esperienza e preparazione maturata nell'attività contrattuale e negli uffici immigrati.

Il primo modulo formativo del corso sperimentale sulle politiche di inclusione, promosso e organizzato dalla CGIL nazionale insieme alla Fondazione Di Vittorio, ha avuto l'obiettivo principale di far incontrare e confrontare i partecipanti su temi centrali per la nostra organizzazione e per la nostra società, come ad esempio i temi delle disuguaglianze, delle forme di inclusione/esclusione, delle migrazioni e dei migranti. Si è svolto a Roma l'11 e 12 Luglio.

Il modulo è stato organizzato in tre sessioni di lavoro, così articolate: 1) Rappresentare senza escludere: i migranti nel nostro Paese e nel Mondo; 2) Organizzare senza escludere: i migranti nella CGIL; 3) Co-progettare il corso di formazione come pratica di inclusione, nonché i lavori di gruppo tematici.

Durante queste giornate sono emerse una pluralità di esperienze del gruppo dei partecipanti utile valorizzare e mettere a sistema, e alcuni fabbisogni formativi che potrebbero essere oggetto di approfondimento nei successivi moduli del corso sperimentale.

Le diverse sollecitazioni possono essere organizzate attorno ai seguenti nodi tematici:

Articolazione del corso

Moduli	Principali temi da affrontare:
I Modulo SOCIETA'	Come leggere i principali fenomeni in atto - di tipo economico, sociale, demografico, geopolitico
II Modulo LUOGHI DI LAVORO E TERRITORI -	Strumenti per governare i fenomeni in atto nei luoghi di lavoro e nei territori - in termini di complessità dei luoghi di lavoro/territori, mercato del lavoro, contrattazione di secondo livello, contrattazione sociale territoriale, disuguaglianze/domande emergenti, legalità, salute e sicurezza

<p>III Modulo</p> <p>ORGANIZZAZIONE</p>	<p>Strumenti per valorizzare le diversità/pluralità nella nostra organizzazione - identità, storia specifica di alcuni temi (ad esempio migrazioni, donne, giovani, disabilità, ecc..), modalità per favorire una maggiore diffusione di una cultura interna su alcuni temi</p>
<p>IV Modulo</p> <p>ESPERIENZE</p>	<p>Strumenti per creare una memoria interna di casi/esperienze significative su temi specifici - selezionare le esperienze, analizzarle, raccontarle ad altri, mettere le proprie esperienze al servizio dell'organizzazione, costruzione di un catalogo/memoria di esperienze da utilizzare per favorire una maggiore sensibilizzazione interna ed esterna</p>
<p>V Modulo</p> <p>COMUNICAZIONE</p>	<p>La gestione delle obiezioni e della banalità del male nella comunicazione - come trattare temi sensibili nelle assemblee, nei luoghi di lavoro, con la controparte, nella nostra organizzazione, nei servizi, con gli iscritti anche attraverso le simulazioni</p>

Metodologie didattiche

Il percorso assume la forma laboratoriale, è basato su un approccio partecipativo ed esperienziale in grado di favorire attivamente lo sviluppo di nuove idee, nuove forme di comunicazione e condivisione, nuove modalità di sviluppo di legami tra attori sociali, nuove modalità di riformulazione delle esperienze, nuove modalità di lavoro e di apprendimento. Il suo sviluppo è sempre fondato sull'esperienza e avviene secondo modalità che favoriscono il collegamento del nuovo con quanto già si conosce, mediante un processo di elaborazione in cui il partecipante dà significato ai contenuti dell'esperienza stessa all'interno di uno specifico quadro di riferimento.

Segue allegato del programma del primo modulo formativo.

Corso di formazione sperimentale *sulle politiche di inclusione*

Programma delle giornate

Prima giornata

Prima sessione

“Rappresentare senza escludere: i migranti nel nostro Paese e nel Mondo”

14.00 – 14.30

Registrazione partecipanti

Programma del corso

14.30 – 15.00

Relazione

Ragioni politiche del corso sul tema delle politiche di inclusione

15.00 – 16.00

Presentazione dei partecipanti

16.00 – 16.15

Pausa

16.15 – 17.30

Lavori di gruppo sul tema delle migrazioni/migranti

17.30 – 19.00

Relazioni in plenaria e discussione

Conclusioni

Come le istanze dei migranti possono favorire una migliore contrattazione inclusiva

Seconda sessione

“Organizzare senza escludere: i migranti nella CGIL”

9.00 – 9.15

Introduzione lavori della sessione

9.15 – 10.45

Relazione

I migranti nella CGIL. Ruolo, cambiamenti organizzativi, sfide future –

10.45 – 11.00

Pausa

11.00 – 12.00

Lavori di gruppo sul tema delle esperienze nella CGIL (esperienze dirette e/o di ruolo)

12.00 – 13.30

Relazioni in plenaria e discussione

Conclusioni

Elementi per lo sviluppo di politiche di inclusione esterne ed interne all'organizzazione

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

Terza sessione

“Co-progettare il corso di formazione, come pratica di inclusione”

14.30 – 15.30

Riflessione in plenaria: quali saperi, per la CGIL, per quali politiche di inclusione

15.30 – 16.00

Conclusioni

Primi contenuti e prossime tappe del percorso formativo

CULTURE DEI GENERI



Progetto “Organizzazione e cultura di genere”

Il percorso ha risposto al fabbisogno formativo di rendere quanto più diffusa e condivisa la cultura di genere nel corpo dell’organizzazione Cgil.

La proposta progettuale è stata quella di sperimentare un percorso formativo indirizzato a donne e uomini della nostra organizzazione, mirato allo sviluppo di abilità di lettura degli stereotipi organizzativi e alla gestione di una leadership attenta alle differenze di genere.

L’aula è stata composta da donne e uomini con ruolo e provenienza volutamente eterogenea:

- segretari/e di camera del lavoro e di categoria;
- delegati/e di categoria e RSU di prospettiva;
- responsabili di dipartimento;
- operatori/trici dei servizi di prospettiva.

I/le partecipanti sono stati 25 (15 donne e 10 uomini).

La metodologia didattica è stata caratterizzata dalla scelta di strumenti fortemente interattivi: lavori di gruppo, simulazioni, analisi di casi, giochi di ruolo e filmati.

Il percorso, della durata di 4 giornate, è stato strutturato in due moduli da 2 giornate.

Obiettivi del primo modulo:

- analizzare il concetto di stereotipo in relazione alla differenza di genere;
- evidenziare il danno economico che deriva dal mancato utilizzo delle capacità femminili;
- analizzare il ruolo organizzativo per facilitare una lettura attenta al genere;
- individuare le dimensioni della «competenza» del dirigente sindacale;
- rendere visibile il “valore professionale” delle competenze femminili;
- promuovere l’autostima;
- evidenziare il valore della gestione delle emozioni.

Obiettivi del secondo modulo:

- assumere consapevolezza e condividere la conoscenza sulle principali abilità del leader dotato di intelligenza emotiva;
- comunicare in modo etico ed efficace;
- ascoltare in modo empatico;
- saper fare squadra;
- gestire il conflitto e prendere decisioni.

Progettato e realizzato in cooperazione dalla CGIL Sicilia e dalla Fondazione Di Vittorio.

“Organizzazione e cultura di genere”

Primo modulo

Prima giornata

9.00	Saluti e introduzione su obiettivi politici: le ragioni dell'intervento
9.30	Illustrazione obiettivi Formativi Articolazione delle giornate formative e metodologia proposta
9.15	Socializzazione
10.00	restituzione in plenaria
11.00	<i>coffee break</i>
11.15	filmato
12.15	Stereotipi e pregiudizi
13.00	Il danno economico da stereotipi
13.30	<i>pausa pranzo</i>
14.30	Dal profilo neutro a quello connotato dal genere
15.00	lavoro di gruppo
16.00	<i>coffee break</i>
16.15	filmato
16.20	lavoro di gruppo
17.30	chiusura lavori

Seconda giornata

9.00	sintesi della giornata precedente
9.15	la competenza del dirigente sindacale
9.45	lavoro di gruppo
11.00	<i>coffee break</i>
11.15	filmato
11.20	autostima e convinzioni limitanti
11.45	questionario
12.15	leadership e intelligenza emotiva
12.45	esercitazione
13.00	<i>pausa pranzo</i>
14.30	verifica
15.00	giro di tavolo sul gradimento del corso e anticipazioni sugli obiettivi del secondo modulo
15.30	conclusioni

“Organizzazione e cultura di genere”

2° modulo

Prima giornata

- 9.30 Riepilogo obiettivi del 1° modulo, illustrazione degli obiettivi del 2° modulo e ridefinizione del patto d’aula
- 10.00 Il processo di comunicazione
- 10.15 La pragmatica della comunicazione: gli assiomi e i presupposti
- 11.30 *coffee break*
- 11.15 I disturbi della comunicazione
Esercitazione e restituzione in plenaria
- 12.00 La percezione e la costruzione della mappa cognitiva
- 13.30 *pausa pranzo*
- 14.30 Introduzione all’ascolto e questionario
- 15.00 L’ascolto attivo e l’ascolto empatico
- 16.00 *coffee break*
- 16.15 intelligenza emotiva e leadership
- 16.20 lavoro di gruppo: analisi di un caso
- 17.30 discussione in plenaria e chiusura lavori

Seconda giornata

- 9.00 sintesi della giornata precedente
- 9.15 gli stili di leadership
- 9.45 questionario sulla leadership
- 10.00 gli stili comunicativi: l'assertività
- 11.00 *coffee break*
- 11.15 introduzione alla definizione di gruppo
- 11.20 lavoro di gruppo e restituzione in plenaria
12. 15 le riunioni
- 12.45 valutazione dell'esperienza
- 13.15 conclusioni
- 14.00 *pausa pranzo*



Progetto di formazione per prevenire il fenomeno della violenza contro le donne nelle scuole secondarie

ANALISI DEL CONTESTO

Le donne vittime di omicidio volontario nell'anno 2016 in Italia sono state 149. Ha subito violenze fisiche o sessuali da partner o ex partner il 13,6% delle donne (2 milioni 800 mila), in particolare il 5,2% (855 mila) da partner attuale e il 18,9% (2 milioni 44 mila) dall'ex partner. La maggior parte delle donne che avevano un partner violento in passato lo hanno lasciato proprio a causa della violenza subita (68,6%). In particolare, per il 41,7% è stata la causa principale per interrompere la relazione, per il 26,8% è stato un elemento importante della decisione.

Il 24,7% delle donne ha subito almeno una violenza fisica o sessuale da parte di uomini non partner: il 13,2% da estranei e il 13% da persone conosciute. In particolare, il 6,3% da conoscenti, il 3% da amici, il 2,6% da parenti e il 2,5% da colleghi di lavoro.

Le donne subiscono minacce (12,3%), sono spintonate o strattonate (11,5%), sono oggetto di schiaffi, calci, pugni e morsi (7,3%). Altre volte sono colpite con oggetti che possono fare male (6,1%). Meno frequenti le forme più gravi come il tentato strangolamento, l'ustione, il soffocamento e la minaccia o l'uso di armi. Tra le donne che hanno subito violenze sessuali, le più diffuse sono le molestie fisiche, cioè l'essere toccate o abbracciate o bacciate contro la propria volontà (15,6%), i rapporti indesiderati vissuti come violenze (4,7%), gli stupri (3%) e i tentati stupri (3,5%).

Le forme più gravi di violenza sono esercitate da partner, parenti o amici. Gli stupri sono stati commessi nel 62,7% dei casi da partner, nel 3,6% da parenti e nel 9,4% da amici. Anche le violenze fisiche (come gli schiaffi, i calci, i pugni e i morsi) sono per la maggior parte opera dei partner o ex. Gli sconosciuti sono autori soprattutto di molestie sessuali (76,8% fra tutte le violenze commesse da sconosciuti). Fonte Istat

ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

La violenza contro le donne è un fenomeno complesso e per comprenderlo e contrastarlo in modo efficace va considerato il contesto delle norme sociali e culturali in cui si sviluppa.

Alcuni modelli culturali influenzano le opinioni che le persone hanno nei confronti della violenza contro le donne e in particolare quelle relative ai ruoli di genere e ad alcuni stereotipi rispetto alle relazioni familiari.

OBIETTIVO DIDATTICO GENERALE:

Il corso si prefigge di far acquisire agli studenti e alle studentesse, la consapevolezza che gli stereotipi di genere perpetuati dai media e dal modello socio educativo, possono generare violenza contro le donne.

OBIETTIVI DIDATTICI SPECIFICI:

1. Far riflettere sul modello familiare ed educativo
 - a. stereotipi (se l'è cercata, la pubblicità, i media)
 - b. giustificazioni (è stato un raptus, gelosia)
 - c. qualunquismo (sono fatti loro)
2. Destruire convinzioni errate
3. Far conoscere il fenomeno della violenza contro le donne

METODI DIDATTICI:

1. Lezioni frontali interattive a mezzo slide
2. Filmati stimolo e rafforzamento concetti trattati

DURATA: 2-3 ore



La rivoluzione culturale delle donne nella contrattazione

1 GIORNATA

9.30 – 10.00

Apertura dei lavori – presentazione corso

10.00 – 10.30

Socializzazione d'aula

10.30 – 11.00

Lavori in plenaria

Discussione aperta sul patriarcato. *Traccia di riflessione: la subordinazione femminile è sempre esistita? la parità in Italia è stata raggiunta? la storia non si ripete ma può tornare indietro ?.*

11.00 – 11.30

Proiezione video clip e slide *“gli indici europei sull'uguaglianza di genere: lavoro, conoscenza, potere, violenza, denaro, salute, tempo, violenza”*

11.30 – 11.45

Pausa caffè

11.45 – 12.45

Proiezione video clip e riflessione: *“Viaggio nel '900 delle donne: una storia politica”*

12.45 – 13.30

Relazione *“Il pensiero femminile alla luce del suo percorso storico: dal matriarcato alla cultura patriarcale, dalla visione emancipazionista, al pensiero della differenza, fino ad oggi, alla differente condizione femminile nel mondo”.*

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

14.30 – 15.30

Esercitazione: *“Cosa portano con sè le donne nel mondo del lavoro, della consapevolezza acquisita e dei valori e diritti riconosciuti? Nello specifico, io cosa porto delle mie attitudini e competenze? Quali i miei limiti e le risorse?”*

15.30 – 16.15

Esercitazione. *Presentazione e discussione plenaria dei lavori realizzati*

16.15 – 16.30

Pausa caffè

16.30 – 17.30

Relazione: *“Riconoscere gli obiettivi e le tappe dell'autonomia e dell'emancipazione femminile e della libertà personale fino a oggi, nella vita, nel lavoro, nella società.”*

17.30- 18.00 riflessioni e sintesi della giornata

2 GIORNATA

9.00 – 9.15

Apertura dei lavori

9.15 – 10.15

Percorso di contrattazione di “genere” di secondo livello

Lavoro di gruppo

10.15 – 10.45

Restituzione del lavoro di gruppo

10.45 – 11.00

Pausa caffè

11.00 – 13.30

Tavola rotonda di esperienze significative

13.30 – 14.30

Pausa pranzo

15.30 – 16.00

Riflessioni conclusive

16.00 – 16.30

Valutazione corso

COMUNICAZIONE



Formazione sulla comunicazione

“Come dire: uso dei social network per fare sindacato online”

Programma delle giornate di formazione

Obiettivi generali del corso

Il nucleo centrale del corso è l'uso competente e consapevole dei social network per fare sindacato online.

L'esigenza è quella di sviluppare un approfondimento su due dimensioni:

- competenze tecniche uso social network (facebook, twitter e instagram)
- uso consapevole dei social network per fare sindacato

Le competenze tecniche riguardano le specificità dei social: strumenti, regole, meccanismi di funzionamento e tecniche di comunicazione.

L'uso sindacale consapevole riguarda a sua volta due livelli organizzativi: nazionale e regionale (strategie di presenza e comunicazione a livello nazionale e regionale, specificità e differenze). A questi se ne aggiunge un terzo che riguarda l'uso soggettivo dei social: come muoversi nell'opaco continuum tra aspetti personali (vita privata e valori/identità) e aspetti professionali/sindacali (vita sindacale e valori/identità).

Si tratta di temi delicati che sarebbe utile trattare facendo riferimento a casi concreti legati a tematiche sociali, di genere, di organizzazione e/o partecipazione ad eventi e ricorrenze significative.

Per questa ragione il percorso potrebbe iniziare con la domanda "Quali sono gli elementi attraverso i quali capisco che sto usando bene i social network per fare sindacato?" con l'obiettivo di fare emergere subito, a partire dai partecipanti, le diverse dimensioni e i diversi livelli di riflessione. Questi potrebbero essere successivamente sviluppati, nel corso delle due giornate, secondo la bozza di programma che segue.

La Web Analysis, utile per una riflessione politica e organizzativa, potrebbe essere menzionata nel corso come metodologia utile per capire se si sta facendo "buon sindacato online" e in quali aspetti occorra migliorare, senza entrare nel dettaglio delle questioni della categoria.

Il corso è stato realizzato per due categorie nazionali (Filcams e FP), la struttura del corso è replicabile e personalizzabile in base alle specifiche esigenze formative dell'organizzazione di riferimento.

1° giorno

10.00 – 10.30

Apertura dei lavori – presentazione corso

10.30 – 11.00

Socializzazione

11.00 – 12.30

Lavori di gruppo: Quali sono gli elementi attraverso i quali capisco che sto usando bene i social network? E per quali finalità?

12.00 – 13.30

Restituzione dei lavori e sistematizzazione

13.30 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 16.00

Casi di studio ed esempi pratici

16.00 – 18.00

Social network: istruzioni per l'uso. Le principali piattaforme utili alla comunicazione del sindacato sui social network: Facebook, Twitter, WhatsApp, Instagram.

2° giorno

9.00 – 9.15

Apertura dei lavori

9.15 – 11.00

Lavoro di gruppo: Elaborazione di una campagna elettorale per l'elezione delle RSU

11.00 – 11.15

Pausa

11.15 – 12.00

Presentazione dei risultati e sistematizzazione

12.00 – 13.00

Relazione: Strategie organizzative per una comunicazione e diffusione efficace

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 15.00

Comunicazione Redesign

15.00 – 16.00

Le strategie di comunicazione, tra aspetti identitari, organizzativi e reputazionali

16.00 – 16.30

Valutazione corso



2° MODULO CORSO DI FORMAZIONE PER OPERATORI POLIFUNZIONALI LA COMUNICAZIONE E L'ASCOLTO ATTIVO

Programma

9.00 – 9.30

Accoglienza
Presentazione del modulo

10.00 – 13.00

Relazione, clips, giochi: "La comunicazione"

Lo schema classico
Gli assiomi del Watzlawick
L'assertività
I rumori della comunicazione
La comunicazione etica

13.00 – 14.00

Pausa pranzo

14.00 – 16.30

Relazione, clips, esercitazioni
L'ascolto attivo

16.30 – 17.00

Riflessioni e valutazione

FORMAZIONE A DISTANZA

Estratto articolo "Il sistema e-learning: tra storia, tendenze in atto e opportunità" in via di pubblicazione su *Annale della FDV 2017*

1. Il Learning Management System della Fondazione Giuseppe Di Vittorio

La Fondazione Giuseppe Di Vittorio utilizza una propria piattaforma *e-learning* basata sul *software open source Moodle*¹, una piattaforma di apprendimento, basata sull'approccio costruttivista e progettata per fornire a formatori, amministratori e studenti un unico sistema per creare ambienti di apprendimento personalizzati.

La piattaforma *Moodle*, tradotta in oltre 120 lingue, è fornita liberamente come *software open source*, sotto la *GNU General Public License*, che garantisce, senza costi di licenza, di beneficiare dell'economicità, della flessibilità e della possibilità di essere continuamente rivisto e migliorato per soddisfare le esigenze attuali e in evoluzione dei suoi utenti in modo da raggiungere rapidamente correzioni di bug e miglioramenti, con nuove importanti novità ogni sei mesi.

Con oltre 90 milioni di utenti, sia a livello accademico che a livello aziendale, rappresenta la piattaforma di apprendimento più diffusa al mondo con un potente set di strumenti incentrati sullo studente e ambienti di apprendimento collaborativo.

Il *Learning Management System (LMS)* della Fondazione Giuseppe Di Vittorio non rappresenta un semplice contenitore *on-line* di materiali didattici. Può infatti essere utilizzato per varie tipologie di corsi e target di utenza, adattabile anche ad integrare l'apprendimento in presenza.

È strutturata per essere impiegata come uno spazio virtuale nel quale la sicurezza dei dati viene garantita da connessioni criptate e da *policy di backup* automatizzate, per proteggere il sistema informatico da potenziali rischi come violazioni di accesso o perdita dei dati.

Alcune delle funzioni essenziali tra cui l'organizzazione dei materiali, la scrittura collaborativa, il forum, i lavori per gruppi di lavoro aperti e separati, il glossario, la creazione di quiz e di *feedback* sono alcuni esempi concreti di lavoro didattico potenzialmente utilizzabili nel *LMS* della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

Nei corsi possono essere caricate varie tipologie di risorse, per esempio contenuti elettronici (testi, presentazioni, filmati in *Flash*, video, file audio, animazioni, grafici, ecc.), pagine *web* (testo o HTML), collegamenti ai contenuti esterni presenti sul *web*, oppure interni alla piattaforma, in archivi personalizzati sempre a disposizione degli utenti.

Nei corsi possono essere inseriti flessibilmente molti tipi di attività: forum, quiz, grafici, scelte, sondaggi, compiti, *chat*, *workshop*, diari, glossari, pagine WIKI, pacchetti SCORM.

Per ogni studente sono disponibili report completi dell'attività relativa alle connessioni ed alla rintracciabilità insieme a grafici e dettagli statistici su ciascun modulo (ultimo accesso, lettura del numero di volte, valutazioni, indice di abilità, efficacia discriminativa all'interno di un gruppo di lavoro) ed inoltre anche una "storia" dettagliata del coinvolgimento di ogni studente compresi i messaggi pubblicati, gli interventi nel forum, ecc., su una pagina.

¹ Cfr. *Moodle.org*

2. Tutorial per l'accesso alla Piattaforma E-Learning della Fondazione Di Vittorio

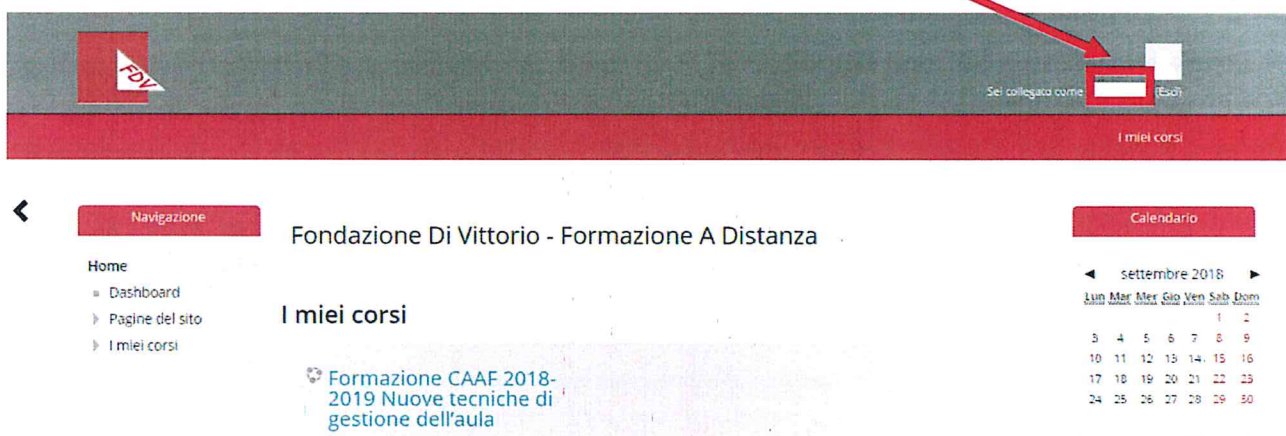
La piattaforma E-Learning della FONDAZIONE DI VITTORIO è basata su Moodle, un programma che rende disponibile un luogo virtuale dove gli studenti possono trovare numerose risorse. Questo tutorial illustra le modalità di accesso e alla piattaforma e di fruizione delle risorse presenti.

Dopo aver digitato l'indirizzo "https://fad.fondazionedivittorio.it/login/index.php" vi troverete di fronte a questa pagina che vi consentirà di accedere alla piattaforma.



Nei due box al centro inserire il proprio Username e la propria Password forniti dalla segreteria della Fondazione Di Vittorio, e cliccare sul tasto "Login" per confermare.

Nella pagina che si aprirà, in alto a destra sarà ora visibile il vostro nome.



Una volta "entrati" nell'ambiente di lavoro si visualizza un'area costituita normalmente da tre colonne, due laterali più piccole contenenti i cosiddetti "blocchi" o "sezioni" e una centrale, più ampia, che costituisce il vero "spazio di lavoro".

Calendario

settembre 2018

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Nella pagina trovate il calendario e l'elenco dei corsi a cui siete iscritti, visibili nel box navigazione posizionato a destra.

Il calendario è inizialmente privo di eventi, mano a mano che la didattica andrà avanti potrete trovare degli eventi associati ad alcune date (giornate di formazione in plenaria, eventuale scadenza test, etc.).

Una volta entrati nel corso, nella sezione di destra troverete alcuni box che vi informano delle eventuali ultime notizie comunicate, offrono un promemoria degli eventi associati al calendario e visualizzano eventuali messaggi interni ricevuti dai formatori.

The screenshot shows a course page for 'UD1 - ACCOGLIENZA'. On the left is a navigation menu with options like 'Dashboard', 'Pagine del sito', and 'Corso in uso'. The main content area is titled 'Forum News' and lists 'CASE HISTORY' and 'VIDEO' resources. On the right, there are three boxes: 'Ricerca nei forum' with a search input, 'Notizie recenti' (empty), and 'Attività recente' showing an upcoming activity on September 28th.

Nella sezione centrale si trova la lista dei materiali di studio disponibili, suddivisi per unità didattiche.

Cliccando sui vari contenuti sarà possibile visualizzare i video o le singole presentazioni che potranno anche essere salvate sul proprio PC. Per potersi muovere all'interno della piattaforma, tra i diversi corsi, è possibile usare il box dell'elenco corsi cui si è iscritti, oppure, sfruttare il menù di navigazione che si trova sempre in alto alla pagina: Per tornare alla pagina iniziale, ad esempio, è sufficiente cliccare su Home.

This screenshot shows the top navigation bar with 'I miei corsi' and 'Valutazioni'. Below it is a breadcrumb trail: 'Home > Corsi > Corsi di formazione > NTG-CAAF'. The main content area is the same as the previous screenshot, showing the course title 'UD1 - ACCOGLIENZA' and the navigation menu on the left.

