

PIANO FORMATIVO CONFEDERALE CISL

BIENNIO 2017 – 2018



STRUTTURA DEL PIANO FORMATIVO

I LIVELLO

COINVOLGIMENTO E IMPEGNO
NELL'ORGANIZZAZIONE

II LIVELLO

PERCORSI DI ACCESSO AL RUOLO E DI
SVILUPPO DEL RUOLO

III LIVELLO

PERCORSI DI SVILUPPO E SPECIALIZZAZIONE
DELLE COMPETENZE

AREE DIDATTICHE

- ✚ Contrattualisti aziendali
- ✚ Contrattualisti territoriali
- ✚ Diritto del Lavoro e Mercato del Lavoro
- ✚ Management organizzativo e amministrativo
- ✚ Formazione Formatori

IV LIVELLO

AGGIORNAMENTO STRATEGICO

V LIVELLO

PERCORSI DI FORMAZIONE EUROPEA

Sommario

LA FORMAZIONE SINDACALE: UN PRESIDIO IDENTITARIO DINAMICO PER METTERE RADICI AL FUTURO	3
I LIVELLO: COINVOLGIMENTO IMPEGNO NELL'ORGANIZZAZIONE	4
CAMPO SCUOLA GIOVANI: PERSONA&LAVORO	4
II LIVELLO: Percorsi di accesso al ruolo e di sviluppo del ruolo	7
CORSO NUOVI DIRIGENTI CISL 2017-2018	8
CORSO GIOVANINCISL 2017 - 2018	11
III LIVELLO: Percorsi di sviluppo e specializzazione delle competenze	15
AREA DIDATTICA CONTRATTUALISTI AZIENDALI	15
INNOVARE LA CONTRATTAZIONE PER PROMUOVERE RELAZIONI DI LAVORO PARTECIPATIVE	16
LAVORO E PERSONA NELL'ECONOMIA CIRCOLARE: LA FILIERA LUNGA DELLE INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE, TECNOLOGICHE E DELLE RISORSE UMANE NELL'IMPRESA 4.0	18
TEORIA E TECNICHE DI NEGOZIAZIONE PARTECIPATIVA	21
CORSO ESPERTI PER DIRIGENTI E OPERATORI DI SUPPORTO ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE E DI SETTORE IN MERITO ALL'ANALISI ECONOMICO-FINANZIARIA D'IMPRESA.....	22
SINDACALIZZAZIONE E POLITICHE CONTRATTUALI PER QUADRI E ALTE PROFESSIONALITÀ. UNA SFIDA PER IL SINDACATO ITALIANO DEL XXI SECOLO	24
AREA DIDATTICA CONTRATTUALISTI TERRITORIALI	25
CORSO LUNGO PER SEGRETARI CON DELEGA ALLE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE 2017-2018	26
DIRITTI DI CITTADINANZA, INTEGRAZIONE E RAPPRESENTANZA	29
LA GESTIONE SOSTENIBILE DEL CICLO DEI RIFIUTI IN UNA ECONOMIA CIRCOLARE	30
LA CONTRATTAZIONE SOCIALE TERRITORIALE: TEMI, PROCESSI E STRUMENTI	33
AREA DIDATTICA DIRITTO DEL LAVORO E MERCATO DEL LAVORO	35
MASTER SULLE TRASFORMAZIONI DEL DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO	36
IL RAPPORTO DI LAVORO E LA SUA REGOLAZIONE.....	37
I SERVIZI PER L'IMPIEGO E PER L'OCCUPABILITÀ: IL RUOLO ATTIVO DEL SINDACATO	39
AREA DIDATTICA DEL MANAGEMENT ORGANIZZATIVO E AMMINISTRATIVO	40
CORSO PER SEGRETARI ORGANIZZATIVI E AMMINISTRATIVI 2017 -2018.....	41
RAPPRESENTARE IL NUOVO: LA RAPPRESENTANZA DEL LAVORO CHE CAMBIA E NELLA SOCIETÀ	43
AREA DIDATTICA FORMAZIONE FORMATORI	44
CORSO NUOVI SINDACALISTI FORMATORI	45
CORSO DI AGGIORNAMENTO FORMATORI	48
IV LIVELLO: AGGIORNAMENTO STRATEGICO	50
ALLA SCUOLA DELLA TRADIZIONE SINDACALE CISL PER GOVERNARE IL FUTURO	51
IL LAVORO SOCIALE DEL SINDACALISTA: REGOLATORE SOCIALE E PROMOTORE DI UGUAGLIANZA, EQUITÀ, GIUSTIZIA E SVILUPPO ECONOMICO	53
SEMINARIO DI STORIOGRAFIA E CULTURA SINDACALE.....	55
V LIVELLO: Percorsi di formazione europea	56
CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: IL PILASTRO SOCIALE EUROPEO E IL RAFFORZAMENTO DELL'INTEGRAZIONE POLITICA EUROPEA	57
INCONTRO ANNUALE RETE EUROPROGETTAZIONE CISL	58
CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: ORGANIZZARE I LAVORATORI NELLA GIG ECONOMY.....	59
CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: IL SINDACATO E L'IMPATTO DI INDUSTRIA 4.0	60



LA FORMAZIONE SINDACALE: UN PRESIDIO IDENTITARIO DINAMICO PER METTERE RADICI AL FUTURO

Il tema dell'identità, in tempi di cambiamenti così profondi e rapidi come i nostri, si sta proponendo a tutti i livelli e a tutti i soggetti: individui, gruppi e comunità, in termini assolutamente nuovi e problematici. Per una persona, ma anche per una organizzazione, l'identità è la consapevolezza e il sentimento della propria continuità nel tempo. È il nucleo originale e permanente che rende unica e inconfondibile ogni persona e ogni entità, è ciò che la individua e la fa differente da ogni "altro". Ma, poiché la vita è relazione, l'identità è anche apertura, scambio, cambiamento.

C'è sempre il rischio, soprattutto parlando dell'identità di una organizzazione, di farla diventare nostalgia, di identificarla con il suo passato, di chiuderla nel mito delle origini e nelle ragioni della fondazione. Ma l'identità non è un costrutto bloccato, non è un dato fisso; è un processo, è sviluppo, è autocostruzione continua. Vale per il concetto di identità quell'avvertimento che Gustav Mahler ha dato a proposito della tradizione che è "custodia del fuoco, non adorazione della cenere".

Dunque movimento non passività, è cura delle radici ma contemporaneamente capacità di generare nuovi germogli, è memoria del passato ma anche esplorazione del futuro, è storia ed è progetto, è cumulo di esperienza ma anche capacità di innovazione; è fedeltà ed è coraggio, è il patrimonio che ci viene affidato e che dobbiamo far fruttare in modo originale nelle stagioni e nei giorni sempre nuovi su cui abbiamo responsabilità. È con questo ventaglio di significato e di progettualità che deve confrontarsi chi ha il compito di condurre e far crescere una organizzazione; soprattutto se si tratta di una organizzazione a responsabilità e finalità sociali come quelle che ha un sindacato.

Nel presentare il Piano Formativo Confederale per il Biennio 2017-2018 la Cisl e la Fondazione Tarantelli – Centro Studi Ricerca e Formazione si collocano in questo solco: per la Cisl, infatti, il proprio Centro Studi è stato ed è uno dei presidi fondamentali di questo impegno. Un luogo e uno strumento capace di attivare, già dalle origini e fin ai giorni nostri, i processi di costruzione e alimentazione della sua dimensione identitaria. La formazione sindacale opera come custode, trasmettitore, animatore dei caratteri fondativi della Cisl, di quei valori, quella cultura, quell'operosità che l'hanno fatta e la fanno grande. I processi formativi hanno svolto e continuano a svolgere un ruolo indispensabile per assicurare quella "dinamicità identitaria" che unisce l'orgoglio della sua storia con la forza visionaria che porta all'innovazione.

Presentiamo, in questa occasione, un piano formativo ambizioso e complesso che si sviluppa su cinque livelli: coinvolgimento e impegno nell'organizzazione (Campo Scuola); percorsi di accesso al ruolo e di sviluppo del ruolo; percorsi di sviluppo e specializzazione delle competenze; aggiornamento strategico e percorsi di formazione europea.

Uno dei punti fondamentali è proprio quello dell'intreccio tra presidio dei valori e sviluppo e specializzazione delle (nuove) competenze e che si articola nel piano formativo in ulteriori cinque categorie: contrattualisti aziendali; contrattualisti

territoriali; diritto del lavoro e mercato del lavoro; management organizzativo e amministrativo; gestione delle risorse umane (formazione e comunicazione).

Il filo conduttore, coerente con l'ultimo congresso confederale è quello del capitale umano: del rapporto tra persona e lavoro.

Il capitale di un sindacato è dato dai suoi valori, dalla sua rappresentatività e dal capitale umano che possiede. Il capitale umano è il sapere e il saper fare delle persone e, così come è un aspetto sempre più importante del benessere individuale, lo è anche di quello di una organizzazione e di un paese. Investire in formazione è dunque la carta vincente delle sfide competitive a cui ci costringe questo primo secolo del nuovo millennio.

Sono almeno due i fenomeni che, negli ultimi tempi, hanno contribuito ad accrescere l'importanza del fattore "capitale umano" per un paese come il nostro. In primo luogo i processi conseguenti alla globalizzazione nella produzione e nello scambio di beni e servizi; in secondo luogo le modalità con cui questi beni e servizi vengono prodotti grazie all'uso intensivo delle nuove tecnologie. Così mentre si è ridotta l'importanza della forza fisica dei lavoratori e l'abilità nel maneggiare strumenti semplici con gesti ripetitivi, è cresciuto il ruolo di quelle caratteristiche che permettono di fronteggiare situazioni complesse che, fra l'altro, sono in continua evoluzione. Diverse sono state le conseguenze di questo processo per il nostro paese: da una parte la perdita, con il trasferimento all'estero di importanti segmenti di attività a bassa intensità di qualificazione, dall'altra la richiesta e la nascita di nuovi lavori, di nuove competenze, di nuovi modelli di organizzazione del lavoro e dei rapporti di lavoro. In sintesi siamo dentro una trasformazione radicale della mappa e della geografia lavorativa del paese.

In considerazione di ciò la formazione sindacale appare come uno strumento formidabile per accompagnare e gestire questi cambiamenti: non solo all'interno dell'organizzazione, ma in rapporto al mondo produttivo, all'organizzazione del lavoro, alle politiche per l'occupazione, alla filiera della sostenibilità.

È in questo scenario mobile che si svolge l'attività del sindacalista e diventa allora indispensabile prevedere supporti e pratiche costanti di formazione e aggiornamento delle sue competenze. Se poi si considera anche la velocità e l'impeto con cui si muovono quei fenomeni culturali, sociali e politici con cui anche un sindacalista deve inevitabilmente fare i conti, si deve immaginare e predisporre un'offerta di occasioni di studio e formazione molto più articolata per temi e metodologie di quanto fosse necessario garantire in passato.

È stato osservato che un uomo impara finché vive e che un'organizzazione vive finché impara, una verità che giustifica il compito e il lavoro della formazione sindacale, in rapporto con l'attività di studi e ricerche e la politica dei quadri. Un'intuizione che è stata alla base della creazione del nostro Centro Studi di Firenze e che vogliamo mettere, anche oggi, a disposizione di tutta l'organizzazione e dei suoi sindacalisti, militanti e iscritti: "mettere radici al futuro".

Il Direttore del Centro Studi Cisl



I LIVELLO: COINVOLGIMENTO IMPEGNO NELL'ORGANIZZAZIONE CAMPO SCUOLA GIOVANI: PERSONA&LAVORO

Premessa

Da tempo si è andata affermando la tesi abbastanza suggestiva della fine della società del lavoro (J.Rifkin). Questa visione fondamentale si fonda sull'affermazione che "nella società del lavoro è venuto meno il lavoro" (H.Arendt), visto in una logica del "regno delle necessità"(K.Marx) che accompagna l'esistenza dell'uomo. Infatti, meno ore di lavoro e più ore da dedicare alla "vita" ha fatto pensare che, oramai, il lavoro era relegato ad un fatto marginale nella vita delle persone, e, quindi, della società: dalla società del lavoro alla società del sapere, dalla società della necessità (mondo del dovere e della costrizione, del lavorare per vivere) alla società della libertà intesa come tempo liberato dal bisogno.

Queste tesi non hanno trovato molta fortuna. Già quando si parlava dello stato di necessità e di costrizione (K.Marx) nella società civile erano nati degli anticorpi, associazioni di rappresentanza degli interessi dei lavoratori organizzati (i sindacati) che hanno affermato, come nel caso della CISL, il valore della libertà e della dignità della persona umana, come "soggetto dotato di autonomia e di autodeterminazione", che contribuisce con il suo lavoro, al pari del capitale, alla creazione della ricchezza di una nazione. Lo stato di necessità e di costrizione nel tempo si è andato allentando, soprattutto il lavoratore si è emancipato da una sudditanza psicologica e subalterna, anche se ancora oggi ci sono dei rigurgiti che vogliono imporre nuovi controlli sociali e nuove regole restrittive.

Parlare della società del sapere o della conoscenza in una società in cui sia venuto meno il lavoro è una contraddizione in termini. Il sapere e la conoscenza sono finalizzate all'azione dell'uomo che si trasforma in un "actus personae" che si traduce in una attività umana e che vede nel lavoro la prerogativa fondamentale dell'agire sociale ed economico dell'homo faber.

Il lavoro, quindi, resta al centro dei processi di sviluppo economico, sociale e culturale di una comunità, di un territorio, di un Paese che "guarda al futuro con

ottimismo, speranza e fiducia" e che vuole offrire a tutti i cittadini una prospettiva di vita dignitosa e civile nel rispetto dei valori fondamentali ed inalienabili di ogni persona umana".

Il lavoro non deve essere visto solo nella sua accezione economica, come fattore di crescita dello sviluppo economico, ma può e deve diventare anche un fattore propulsivo importante per poter costruire una società più coesa ed integrata, una comunità aperta, in risposta ad una "società polverizzata", rinchiusa in una difesa ad oltranza delle identità individuali minacciate, che sembra avere come unico inconfessato desiderio realizzare un sistema sociale solipsistico in cui l'individuo basta a se stesso.

Il lavoro, come parte rilevante delle attività di una persona, ancora oggi contribuisce a "descrivere ed a raccontare una storia collettiva", a "far riconoscere le persone in un Noi", a fondare un radicamento che come scrive Simon Weil "è uno dei bisogni più importanti e misconosciuti dell'animo umano".

Il lavoro nelle sue molteplici espressioni rappresenta la "forma più alta di partecipazione reale, attiva e naturale all'esistenza di una comunità che conservi vivi, certi tesori del passato e certi presentimenti del futuro" (S.Weil).

E' necessario rendersi conto che il lavoro rappresenta una fondamentale categoria concettuale dell'"actus personae" con la quale leggere, analizzare ed interpretare i nuovi concetti di economia, di mercato e di globalizzazione in una nuova visione di gestione dello sviluppo non solo del Paese, ma dell'intero pianeta.

Il lavoro non può essere considerato solo come un valore economico, ma necessariamente deve essere assunto come paradigma sociale e culturale che vede nel lavoro un impegno costante dell'uomo a diventare umano, a diventare persona.

Dice Papa Francesco nell'Esortazione apostolica Evangelii gaudium "dobbiamo far sì che, attraverso il lavoro, il lavoro libero, creativo, partecipativo e solidale, l'essere umano esprima ed accresca la dignità della propria vita".



Percorso Formativo

Sulla base di questa premessa, è possibile ipotizzare un percorso del Campo Scuola CISL che si snoda sui seguenti “blocchi tematici”, che tendono a ripercorrere l’esperienza del lavoro nei processi di sviluppo economico e sociale del nostro Paese e a tracciarne le tendenze future:

1. **Il valore teleologico del lavoro:** dignità del lavoro e dignità della persona, in questa prospettiva di nuovo umanesimo sociale il sindacato è chiamato ad innervare la società del terzo millennio con un supplemento di solidarietà, riponendo al centro dell’attenzione il lavoro come problema di giustizia, di equità, di partecipazione, di libertà nella responsabilità. Nel lavoro l’uomo e la donna trovano le condizioni e le opportunità per realizzare il loro progetto di vita, di benessere e di felicità.
2. **Lavoro & persona:** il lavoro tra giustizia ed ingiustizia, integrazione e discriminazione, liberazione ed alienazione. Il lavoro è per la persona e la persona nel lavoro realizza un suo progetto di vita, partecipa allo sviluppo del benessere e del progresso civile, dà senso e significato alle sue capacità professionali ed alle sue conoscenze, e sviluppa la sua relazionalità sociale. Nel lavoro la persona viene riconosciuta e viene identificata, si riconosce e costruisce la sua identità sociale. Nel lavoro si costruisce il senso del NOI.
3. **Lavoro & società:** Nel lavoro, oggi, si realizza in maniera pragmatica la società multietnica e multirazziale. Ma, per poter parlare anche di una multiculturalità nel lavoro è necessario “aprirsi” alla conoscenza di “modelli culturali altri”. La diversità è una ricchezza da condividere, e nel processo di confronto e di integrazione bisogna ricercare “le cose che ci uniscono” e ci consentono di poter “guardare nella stessa direzione”. Siamo convinti che il “lavoro ha come sua caratteristica quella di unire gli uomini. In questo la sua forza sociale, la sua capacità di costruire una comunità”.
Mentre, negli anni passati l’organizzazione del lavoro modellava l’organizzazione della società, e la cultura del lavoro tendeva ad influenzare i modelli culturali sociali prevalenti, oggi si configura una nuova “working society” in cui stanno emergendo

nuove preferenze con riferimento al lavoro e sta cambiando la domanda di prodotti e servizi. Infatti si parla di Work 4.0 per affermare una visione del lavoro sempre più interconnesso, digitale e flessibile, anche se non sono chiare ancora le specifiche caratteristiche del futuro mondo del lavoro.

Quale mercato del lavoro per quale società e per quali persone: flessibilità del lavoro come precarietà della persona? Il Mercato del lavoro e le sue caratteristiche sembrano rispondere unicamente alle esigenze delle imprese che hanno fatto della flessibilità il nuovo totem del XXI secolo. Con il Job Acts è cambiato il quadro legislativo e normativo di riferimento (contratti a tutele crescenti, il demansionamento, le nuove politiche attive del lavoro e degli ammortizzatori sociali). In realtà, quale mercato del lavoro si sta costruendo nel nostro paese? Se è vero che l’economia ed il lavoro sono anche degli “innovatori sociali”, cambiando le caratteristiche del mercato del lavoro e, quindi, della cultura del lavoro dobbiamo aspettarci anche cambiamenti nel modello di società dei prossimi anni. E, cambiando il modello di società, quali “mutamenti culturali ed antropologici” ci dobbiamo attendere? L’uomo per il lavoro o il lavoro per l’uomo? “L’uomo vale perché lavoro”, affermava negli anni 50 don Primo Mazzolari.

4. **Lavoro & Rappresentanza sindacale:** il sindacato come comunità di uomini e donne è il “luogo ideale” per condividere un’identità comune, una radice comune, per costruire un senso comune da dare all’azione quotidiana che viene svolta nei luoghi di lavoro, per rappresentare i bisogni ed i desideri dei lavoratori e delle lavoratrici, per dare risposte alle aspettative delle persone.
Il sindacato del terzo millennio è chiamato a formare una nuova identità collettiva nel lavoro basata sulla reciprocità, multiculturalità, solidarietà, diversità ed emancipazione, consapevole che la sua azione non può limitarsi solo alla rivendicazione di diritti e tutele. Il sindacato deve diventare il tutor dell’equità e della giustizia sociale.



Obiettivi di risultato

Il Campo Scuola CISL si caratterizza come un percorso di socializzazione e di condivisione di questioni e temi che rappresentano i nuovi confini della azione di rappresentanza del sindacato sul tema della persona e del lavoro. Sono temi di frontiera che necessariamente devono essere affrontati con un processo di integrazione e di costruzione sociale dal

basso, integrando le "vision" personali dei giovani partecipanti con la "vision e la cultura" della CISL.

Il Campo Scuola CISL si propone di far vivere ai partecipanti un'esperienza di coinvolgimento e di partecipazione attraverso la vita del campo scuola, caratterizzata da momenti di socializzazione, di studio, di confronto, di riflessione e di gestione del tempo libero individuale e collettivo.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
MODULO UNICO DI 7 GIORNI – PRIMAVERA 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE CISL

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

ENZO MARRAFINO
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



II LIVELLO: PERCORSI DI ACCESSO AL RUOLO E DI SVILUPPO DEL RUOLO

TITOLO CORSI	OBIETTIVO
CORSO NUOVI DIRIGENTI CISL 2017- 2018	Formazione generale di Segretari eletti di Unioni e Federazioni
CORSO GIOVANI CISL 2017-2018	<p>Ridisegnare competenze, responsabilità e metodologie di lavoro che vedono i giovani protagonisti della crescita e dello sviluppo della nostra organizzazione nel mondo giovanile.</p> <p>Giovani che incontrano altri giovani accompagnandoli nei percorsi di transizione scuola-lavoro, lavoro-lavoro, e nei loro progetti di vita e di esercizio della cittadinanza consapevole e responsabile.</p> <p>Attività di specializzazione rivolta ai partecipanti ai Corsi Giovani: Corso "Giovani in staff" con l'obiettivo di supportare la dirigenza sindacale nell'elaborazione strategica, coinvolgendo giovani esperti in materia economica, giuridica, sociale</p>

CORSO NUOVI DIRIGENTI CISL 2017-2018

Obiettivi generali

«Volendo dare un nome alle linee del nostro Progetto, potremmo dire che vogliamo entrare nell'età della creazione integrale di valore condiviso, per sottolineare che il valore condiviso coinvolge l'intero ecosistema: è valore etico, politico, economico, sociale, ambientale, culturale con il segno distintivo della condivisione. Per tutto questo abbiamo bisogno di una CISL ben strutturata, con una forte militanza e una disposizione alla coerenza della testimonianza personale.» Così Annamaria Furlan nella relazione introduttiva al XVIII Congresso. Il Corso Nuovi Dirigenti (CND) è progettato per realizzare questo mandato. È rivolto a dirigenti eletti. Ha obiettivi formativi che possono essere raggiunti solo con forte impegno da parte dei partecipanti, il cui apprendimento sarà verificato attraverso test individuali. Affronta i temi cardine per l'azione di promozione e tutela del lavoro attraverso contrattazione, partecipazione e servizi.

Il Corso Nuovi Dirigenti è preceduto da una fase propedeutica, a cui saranno ammessi fino a 40 partecipanti, consistente in una settimana di formazione residenziale e un mese di formazione a distanza tramite la intranet CISL First Class. Seguirà una verifica di apprendimento dei contenuti affrontati e l'ammissione di massimo 25 partecipanti al CND vero e proprio. Qualora il numero dei partecipanti che superano la prova sia superiore a 25 alcuni di loro dovranno partecipare ad una edizione successiva del CND.

Il CND non dà il "titolo di studio" che garantisce la carriera nell'organizzazione, è lo strumento per acquisire competenze utili a dirigere una struttura dell'organizzazione. Competenze che possono aiutare ad affermarsi nel proprio contesto realizzando gli obiettivi di tutela e promozione del lavoro della CISL. Insomma la formazione, quando funziona, serve a valorizzare, moltiplicare i talenti del singolo nell'organizzazione e migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione. La CISL non è un'organizzazione qualsiasi, è un sindacato, un'associazione democratica degli iscritti, che decidono secondo le regole della democrazia rappresentativa. Serve ricordarlo perché è connesso al ruolo della formazione. Se fossimo una perfetta organizzazione burocratica, o ente pubblico o esercito, l'immissione nei vari ruoli e la carriera sarebbero, in linea ideale di principio, basati sul merito. Questo sarebbe valutato attraverso esami, concorsi o direttamente dai superiori per gerarchia. Nel sindacato, come nelle altre organizzazioni di rappresentanza, il merito è solo un elemento. Vale se abbinato al consenso. I gruppi dirigenti possono essere costituiti esclusivamente tramite elezioni. E il consenso bisogna conquistarlo sul campo, non è garantito né dal titolo di studio né dal curriculum e nemmeno dall'essere stati ammessi e avere bene o male portato a termine la frequenza del CND.

Obiettivi didattici e contenuti

Le tesi del XVIII congresso hanno ribadito che *«I motivi umanitari e sociali dell'impegno, spesso pressanti, non sono un alibi per cedere in spessore culturale. All'immagine riduttiva del sindacato e del lavoro sociale contribuisce l'equivoco, facile e comodo, del "pratico" che tratta i valori come slogan retorici, distanti e saputi una volta per tutte a copertura sbrigativa del proprio fare. Si diventa così autoreferenziali, incapaci di pensare e progettare, e si svuota il comunicare. Per evitare simili equivoci e recuperare profondità, bisogna smettere di contrapporre in modo superficiale il fare al pensare. Il sindacato ha necessità di una cultura consapevole, libera e critica di cui farsi carico in ottica operativa.»* Il CND segue questa indicazione nel consolidare la

capacità del dirigente nell'esprimere l'identità e strategia CISL su quattro dimensioni: 1) analizzare e interpretare il proprio contesto; 2) elaborare strategie d'azione; 3) comunicare rendendo visibili progetti e azioni all'esterno e all'interno; 4) gestire e sviluppare l'organizzazione in un contesto competitivo rafforzandone le risorse umane e materiali.

La capacità di interpretare la realtà per dirigere l'azione poggia sullo studio del diritto sindacale e del lavoro, economia, sociologia, istituzioni politiche nazionali e comunitarie, istituzioni e politiche per il lavoro ed il welfare, sistemi di relazioni sindacali. Il corso offre l'opportunità di ordinare in modo sistematico le conoscenze, talvolta frammentarie, di



queste discipline, colmare eventuali lacune, collegare lo studio sistematico alle varie esperienze di ruolo sindacale, valorizzando il corso come momento di incontro fra dirigenti con provenienze e storie diverse. Acquisita questa base di conoscenze, la seconda parte del corso entra nel vivo dell'esercizio del ruolo dirigente. Da un lato punta a sviluppare la capacità di elaborazione attraverso la stesura da parte di ogni partecipante di un progetto di miglioramento da

attuare nella struttura in cui opera. Dall'altra affronta gli aspetti più strettamente legati alla gestione del ruolo dirigente (capacità comunicativa, leadership interna ed esterna, gestione e sviluppo delle risorse materiali ed umane dell'organizzazione). L'ultima fase affronta la gestione delle risorse umane e materiali di una struttura sindacale, le regole CISL che la presidono, i vincoli etici con cui si confronta ogni persona nell'esercizio del proprio ruolo.

Destinatari

Il CND è rivolto segretari territoriali o regionali di unioni e categorie, operatori nazionali di Federazioni di Categoria e Enti.

L'obiettivo assegnato al CND è formare dirigenti CISL, intesi come componenti segreterie territoriali o regionali di unioni o categorie. Quindi **non è un corso di avvio all'attività sindacale a tempo pieno. È rivolto a chi ha già una solida esperienza sindacale.** Un corso funziona se ha obiettivi precisi e destinatari omogenei per ruolo. Il CND è destinato a chi ha il

ruolo di segretario generale o componente segreteria per:

- rispondere in concreto ai dirigenti che hanno il coraggio di riflettere sul loro ruolo, individuare e colmare eventuali lacune, analizzare e riorganizzare il proprio modo d'essere dirigenti CISL;
- mettere in modo diretto e immediato le competenze fornite dal CND a disposizione di chi svolge il ruolo che le richiede.

Modalità di Attuazione

Siamo un sindacato e occorre operare con un attento equilibrio fra l'esigenza di selezionare (che tende a privilegiare i soggetti più forti) e quello di promuovere (che tende a porre maggiore attenzione alla motivazione e cerca di sviluppare competenze carenti o deboli). Fra i dirigenti vi sono notevoli differenze riguardo a percorsi scolastici, esperienze lavorative e sindacali che influenzano le caratteristiche delle conoscenze pregresse e la familiarità con lo studio. Per questo è stato istituito un corso obbligatorio propedeutico alla selezione per l'ammissione al CND

concentrato su un obiettivo didattico: conoscere cosa è il sindacato e che cosa è la CISL (concezione, principi fondanti, storia). La fase propedeutica costruisce una base di conoscenze comuni di cui valutare l'apprendimento. Inoltre offre ai partecipanti la possibilità di avere un'idea più chiara delle caratteristiche del corso e sperimentare la qualità e quantità dell'impegno richiesto per portarlo a termine. Per questi motivi la partecipazione alla formazione propedeutica è condizione necessaria per accedere alla selezione per l'ammissione al CND.

Valutazione, Apprendimento e Selezione Ammessi CND

Nelle giornate di selezione ed orientamento i candidati svolgeranno test scritti di verifica di quanto appreso e un eventuale colloquio individuale sulle motivazioni e i progetti all'origine della candidatura per individuare il percorso formativo più adatto.

La scelta degli ammessi sarà il risultato di valutazioni sui seguenti elementi:

1. i risultati dell'impegno nell'acquisizione di conoscenze rispetto ai contenuti trattati durante la formazione propedeutica;

2. il ruolo organizzativo ricoperto;
3. la motivazione personale e la chiarezza sul proprio ruolo organizzativo e sulla quantità e qualità di impegno richiesto per la partecipazione al CND.

Dall'incrocio di queste valutazioni scaturirà la graduatoria definitiva degli ammessi.



Fase Propedeutica

Corso residenziale presso il Centro Studi a Firenze (obbligatorio per ammissione selezione)	11-15 settembre 2017
Formazione a distanza tramite intranet First Class	18 settembre – 22 ottobre 2017
Valutazione apprendimento e Selezione per il CND	26-27 ottobre 2017

Corso Nuovi Dirigenti

Modulo FaD 1	13 novembre – 15 dicembre 2017
Modulo residenziale Aula 1	18-22 dicembre 2017
Modulo FaD 2 Avvio del CND vero e proprio con l'acquisizione degli elementi fondamentali di sociologia, diritto, economia in relazione alle questioni del lavoro e del sindacato.	8 gennaio - 18 febbraio 2018
Modulo residenziale Aula 2	22-26 febbraio 2018
Modulo FaD 3 Le competenze disciplinari e l'azione del sindacato: la partecipazione, la responsabilità sociale, lo sviluppo economico e sociale, il welfare.	marzo – 15 aprile 2018
Modulo residenziale Aula 3	16-20 aprile 2018
Modulo FaD 4 Modulo d'aula dedicato a comunicazione, negoziazione e leadership per acquisire tecniche e sviluppare abilità personali per l'attività contrattuale, per l'attività istituzionale e la gestione interna del sindacato. Formazione a distanza dedicata alla stesura di un progetto di miglioramento da attuare nella propria struttura di provenienza.	aprile - maggio 2018
Modulo residenziale Aula 4 <i>Riflessione sul ruolo del dirigente sindacale in un contesto di globalizzazione.</i> L'azione del sindacato a livello europeo e globale e, in particolare, quella della Cisl nei vari organismi e istituzioni sovranazionali.	4-8 giugno 2018
Modulo FaD 5 Formazione a distanza dedicata a completare la stesura/avviare il progetto di miglioramento.	giugno - luglio 2018
Modulo residenziale Aula 5 Il sindacato come organizzazione, ruolo del dirigente, dimensione etica. Esposizione e discussione progetti di miglioramento.	10-14 settembre 2018

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

LUIGI LAMA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

CORSO GIOVANINCISL 2017 - 2018

Premessa

La risorsa Giovani rappresenta il fulcro della politica dei quadri della CISL che, fin dalle sue origini, ha posto come una delle priorità organizzative più urgenti quella dell'inserimento dei giovani iscritti negli organismi sindacali al fine di poter dare continuità e sostegno alla sua missione sindacale nella società italiana e nel mondo del lavoro. L'inserimento dei giovani militanti nelle strutture sindacali costituisce un investimento strategico che richiede una particolare attenzione a partire dalla formazione di base del giovane sindacalista CISL.

La precarietà nei rapporti di lavoro, la forte disoccupazione giovanile, caratterizzata da una sempre più alta percentuale di giovani scoraggiati che non studiano, non lavorano e non sono coinvolti in processi di formazione professionale (Generazione Neet), impongono al sindacato, e in particolare alla CISL, di elaborare una rinnovata strategia che consente al sindacato di "abitare le frontiere della precarietà e dell'instabilità lavorativa" e di proporsi come soggetto del cambiamento di quelle condizioni di vita e di lavoro che oggi vedono i giovani coinvolti in una dimensione socio temporale priva di certezza che segna profondamente il loro progetto di vita e che ne determina nei fatti una vulnerabilità progettuale.

I giovani si trovano a vivere il mondo e la cultura che gli adulti hanno elaborato per loro. Ieri il giovane costruiva la sua identità di lavoratore prima e di sindacalista dopo con la partecipazione al mondo vitale dell'impresa e della comunità di compagni di lavoro che condividevano lo stesso destino di vita. Il lavoro rappresentava l'humus culturale e professionale che consentiva al giovane di costruire progressivamente la sua identità personale, le sue

competenze professionali e di poter sperimentare i valori sociali della responsabilità, della giustizia, della solidarietà. Nel lavoro il giovane sperimentava il senso del limite, che riusciva a superare con il contributo degli altri lavoratori più esperti.

La seconda modernità costringe i giovani a vivere una frantumazione della propria identità (una sorta di schizofrenia sociale), alimentata da un dinamismo frenetico che obbliga a coltivare progetti di breve termine, intessuti di relazioni personali fluide. La stessa vita dei giovani si esprime in una dimensione "liquida" con pochi legami e con una pluralità di contatti individualistici su web senza per questo costruire quei vincoli di prossimità che li porta all'assunzione della responsabilità dell'altro, considerata come una persona della quale si riconosce l'esistenza, e ne assume il compito della cura.

Il sindacato e la CISL in particolare può e deve offrire ai giovani, lavoratori e disoccupati, uno spazio per vivere un'esperienza di vita quotidiana intessuta di relazioni significative e di valori che pongono al centro la persona umana con le sue aspirazioni, le sue ansie, i suoi bisogni, i suoi sogni e i suoi desideri. Nella militanza sindacale il giovane può trovare il luogo ideale in cui trasfigura e trascende la sua esistenza individuale in una storia collettiva e comunitaria.

Il Corso Giovani si pone in questa prospettiva: la formazione come laboratorio in cui sperimentare la propria vocazione all'impegno sindacale e sociale a favore dei giovani lavoratori e disoccupati, a cui offrire tutela nel Mercato del Lavoro, promozione professionale nell'azienda, e rappresentanza (cittadinanza) nelle politiche di Welfare community.

Obiettivi

Il percorso formativo si propone di:

- ✓ offrire ai giovani l'opportunità di fare esperienza di sindacato, attraverso un processo di innesto dell'adesione personale espressa dal giovane lavoratore al momento dell'iscrizione alla CISL alla struttura portante dei valori, dei principi che caratterizzano la CISL, come "sindacato nuovo";
- ✓ far vivere un'esperienza personale che faciliti e realizzi il "coallineamento" dei work habits personali del giovane con il modello culturale

della CISL (storia, principi, valori, concezione e visione sindacale), tracciando un percorso personale di impegno nel mondo del lavoro e nella società (vincoli ed opportunità della militanza CISL);

- ✓ far acquisire la dimensione organizzativa del sindacato (modello di rappresentanza, modello contrattuale, modello organizzativo, tesseramento, proselitismo e sviluppo associativo, sistema servizi, comunicazione), per dare concretezza ad un



- progetto organizzativo e politico per la tutela dei Giovani nella società nel mercato del Lavoro, nelle aziende e nei territori;
- ✓ offrire ai giovani partecipanti un percorso di co-costruzione delle politiche sindacali CISL che riguardano il protagonismo dei giovani nello sviluppo dell'economia, del lavoro, e del bene comune, come valore portante del nuovo Umanesimo del Lavoro.
- ✓ Sviluppare competenze tecniche a supporto della diffusione del "brand" CISL nel territorio e nei luoghi di lavoro, attraverso la costruzione del ruolo di Digital Life Coach.

Obiettivi didattici generali

- ✓ Conoscere gli scenari della storia politica e sociale contemporanea, anche nella dimensione Ue, e le opportunità per il mondo giovanile;
- ✓ Conoscere la storia dei movimenti sindacali ed acquisire gli elementi fondanti della concezione CISL in un quadro valoriale e storico;
- ✓ Saper riconoscere gli elementi che qualificano la concezione culturale, antropologica, socio-psicologica del lavoro nella società della seconda modernità;
- ✓ Conoscere gli elementi che qualificano la dimensione macro economica del lavoro attraverso l'analisi delle principali teorie economiche moderne;
- ✓ Saper analizzare il Mercato del Lavoro dei Giovani nella sua struttura e nelle sue principali dimensioni;
- ✓ Conoscere gli elementi di diritto del lavoro in Italia e la sua evoluzione;
- ✓ Conoscere le dinamiche del Mercato del Lavoro e i processi che facilitano il rapporto giovani-lavoro;
- ✓ Riflettere sulle trasformazioni della contrattazione collettiva e aziendale;
- ✓ Conoscere e comprendere gli elementi fondamentali che ispirano la partecipazione e la bilateralità come processi di partecipazione e di responsabilità per la crescita e lo sviluppo del Welfare organizzativo (aziendale e territoriale);
- ✓ Conoscere e comprendere il modello di welfare community, pubblico e privato, in una logica universalistica ed inclusiva;
- ✓ Sviluppare conoscenze e competenze sul sindacato come organizzazione;
- ✓ Accrescere le capacità di comunicazione e di interazione nel gruppo e in assemblea ed acquisire tecniche per sviluppare abilità nell'uso dei mass media e nei social network;
- ✓ Rafforzarsi nella consapevolezza del ruolo etico e responsabile del dirigente CISL;
- ✓ Saper sviluppare e progettare il lavoro di rete organizzativo finalizzato alla realizzazione di un progetto di intervento sul territorio e nei luoghi di lavoro a favore della promozione e della tutela dei Giovani.

QUADRANTE DEGLI APPRENDIMENTI

1° Quadrante: La Cisl e il sindacato come organizzazione dei Giovani tra i

Giovani: conoscere e comprendere la CISL per promuovere l'organizzazione tra i giovani lavoratori, studenti e NEET

- | | |
|--|--|
| a) La riforma organizzativa | d) Il Sistema dei servizi agli iscritti e progetto Accoglienza |
| b) Statuto, regolamento, bilanci e risorse; | e) Etica sindacale |
| c) Proselitismo e sviluppo associativo e il coinvolgimento dei giovani | |

2° Quadrante: Le strategie sindacali della CISL per fare innovazione nel mondo del lavoro: conoscere e comprendere la vision della CISL per essere protagonisti nel mondo del lavoro e della produzione

- | | |
|---|---|
| a) Il modello di rappresentanza sindacale; | d) Lo sviluppo economico e sociale del territorio, il nuovo welfare sociale e aziendale, la previdenza complementare. |
| b) Il modello contrattuale; | |
| c) La partecipazione, la democrazia economica e la bilateralità | |



3° Quadrante: I Giovani con la CISL per un nuovo futuro: conoscere e comprendere le politiche della CISL per gestire e guidare la generatività dei giovani nell'economia, nella politica e nella società

- a) Elementi di macroeconomia e di finanza aziendale;
- b) Elementi di diritto del lavoro e di diritto sindacale;
- c) Elementi di sociologia e di psicologia del lavoro;
- d) Analisi del Mercato del Lavoro giovanile, con particolare riferimento ai processi di transizione scuola – lavoro, e lavoro-lavoro.

4° Quadrante: Professione Giovane sindacalista CISL: il saper fare del Giovane sindacalista competente tra gli altri leader in azienda e nella web community.

- a) La CISL nell'era della comunicazione 2.0,
- b) Le Competenze del buon comunicatore sindacale: la comunicazione interpersonale, l'arte oratoria e la comunicazione nel web e nei social network,
- c) Il Delegato animatore delle comunità virtuali (web community), il digital life coach (reverse mentoring), quale giovane sindacalista (millenials) che aiuta l'organizzazione per insegnare a migliorare la produttività o la propria presenza sul mercato con la tecnologia e nel mondo web (per una nuova relazione intergenerazionale che si realizza nello scambio di risorse materiali ed immateriali
- d) Le Competenze progettuali: lavorare per progetti, lavorare in rete nell'organizzazione e nel territorio
- e) Le competenze negoziali

I contenuti sono articolati tenendo conto della relazione organizzativa che si insatura tra l'iscritto (il giovane) e il sindacato, tra il giovane e i mondi vitali che frequenta (impresa, scuola, comunità web). L'impianto progettuale si sviluppa a partire dalle realtà esperienziali del giovane

delegato che incontra l'organizzazione sindacale CISL e con la quale intende instaurare un rapporto di "involvement" (coinvolgimento ed impegno). Da questo rapporto nasce l'interesse alla conoscenza, a comprendere, e a condividerne i progetti politici, sindacali, organizzativi.

Durata e Moduli

Il progetto formativo prende in considerazione i 4 "quadranti" che si svilupperanno in **5 moduli**. I contenuti dei quadranti saranno gestiti secondo la logica dello schema del Diamante della conoscenza e degli apprendimenti (vedi figura).

L'attività formativa sarà preceduta da una giornata di orientamento e motivazione (fissaggio e imprinting).

Metodi didattici

Il percorso formativo prende come punto di riferimento il **metodo induttivo-esperienziale** che pone al centro del processo di apprendimento la realtà cognitiva esperienziale del giovane e la fa incontrare con la realtà cognitiva esperienziale della CISL, tessendo insieme la storia e la cultura personale del partecipante con la storia e la cultura della CISL, in un intreccio cognitivo, affettivo e motivazionale. Intreccio che si svilupperà con tecniche di storytelling, percorsi biografici e di scouting motivazionale.

Le stesse lezioni accademiche prendono a riferimento il **metodo metacognitivo**, in cui il sapere individuale si salda con il sapere scientifico (metodo del **mastery learning**).

Le **simulazioni d'aula**, invece, hanno l'obiettivo di knowledge transforming (trasferire nella propria realtà lavorativa/organizzativa ciò che si apprende e si fa in aula). La formazione d'aula si alterna con la **formazione a distanza con tutor e verifiche degli apprendimenti (formali e informali)** e con l'attività di **action learning**, finalizzata alla gestione dei ruoli organizzativi. Il modello di valutazione delle attività formative farà riferimento alla metodologia della **"valutazione autentica" delle competenze**.

Destinatari

Il percorso è rivolto a giovani delegati (RSU e RSA) età max 34 anni, segnalati dalle strutture e selezionati sulla base di criteri motivazionali e organizzativi (partecipazione ai Campi scuola, progetti di

inserimento concordati), per un **max di 25 partecipanti**.

Il progetto è riservato ai giovani che, nei luoghi di lavoro e nei territori, dimostrano una particolare vocazione e una buona attitudine al lavoro sindacale e che saranno coinvolti e impegnati dalle strutture

segnalanti nelle azioni di promozione, rappresentanza e tutela dei giovani nei territori e nelle aziende.

Attestazione e certificazione degli apprendimenti

Al termine del corso sarà rilasciato ai partecipanti, che abbiano completato il percorso formativo, il Libretto della Formazione Sindacale CISL con l'attestazione e la certificazione degli apprendimenti conseguiti.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE- CENTRO STUDI CISL
1° MODULO 19-23 FEBBRAIO 2018
2° MODULO: 14-18 MAGGIO 2018
3° MODULO 9-13 LUGLIO 2018
4° MODULO 8-12 OTTOBRE 2018
5° MODULO 3-7 DICEMBRE 2018

COMPETENZA:	IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE CISL
RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO	ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



III LIVELLO: PERCORSI DI SVILUPPO E SPECIALIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

AREA DIDATTICA CONTRATTUALISTI AZIENDALI

TITOLO CORSI	OBIETTIVO
CORSO LUNGO PER CONTRATTUALISTI DEL SETTORE PRIVATO INNOVARE LA CONTRATTAZIONE PER PROMUOVERE RELAZIONI DI LAVORO PARTECIPATIVE	<p>Saper leggere e interpretare le strategie organizzative di impresa e i loro possibili effetti sulle condizioni di lavoro, anche alla luce dei cambiamenti tecnologici; conoscere le principali innovazioni derivanti dalle modifiche normative e contrattuali che impattano sulla contrattazione di secondo livello; alfabetizzare all'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla CISL sulla contrattazione di secondo livello (Ocsel, Aida); conoscere e analizzare buone pratiche; elaborare proposte rispetto ai nuovi contenuti e processi della contrattazione decentrata.</p> <p>RICHIAMO ANNUALE "COMUNITÀ DI PRATICHE" CONTRATTUALISTI CISL (CONGIUNTO CON SEMINARIO CONCLUSIVO CORSO CONTRATTUALISTI) Partecipanti ai precedenti corsi contrattualisti Cisl Tema 2017-2018: Digitalizzazione e relazioni industriali</p>
LAVORO E PERSONA NELL'ECONOMIA CIRCOLARE: LA FILIERA LUNGA DELLE INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE, TECNOLOGICHE E DELLE RISORSE UMANE NELL'IMPRESA 4.0	<p>Il percorso formativo si concentra sul rapporto tra persona e tecnologia. Il corso analizzerà come l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione si rapportano all'innovazione dei prodotti, al consumo di beni, all'estendibilità quantitativa dei siti produttivi, alle emissioni, all'uso delle risorse naturali ed artificiali, alla progettazione degli impianti, ai riflessi sulle competenze della persona, alle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro.</p> <p>Verrà sviluppata la riflessione su come adottare, nell'Impresa 4.0, un approccio di "filiera", coerente con le riflessioni sull'economia circolare, che valorizzi, nei processi di innovazione, l'intreccio tra le politiche energetiche, industriali, di salute e sicurezza e di sostenibilità ambientale</p>
TEORIA E TECNICHE DI NEGOZIAZIONE PARTECIPATIVA	<p>Formare contrattualisti che, sulla base di conoscenze adeguate sulle diverse forme che può assumere un processo negoziale, sappiano interpretare in modo efficace il ruolo loro assegnato, individuando le strategie e le modalità di comunicazione più adatte al conseguimento degli obiettivi attesi.</p>
CORSO ESPERTI PER DIRIGENTI E OPERATORI DI SUPPORTO ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE E DI SETTORE IN MERITO ALL'ANALISI ECONOMICO-FINANZIARIA D'IMPRESA	<p>Offrire ai contrattualisti le competenze necessarie per leggere le strategie di impresa e anticipare e/o gestire le situazioni di crisi o forte ristrutturazione industriale.</p> <p>Integrazioni con focus di approfondimenti sul tema: "Analisi del rapporto tra finanza ed economia"</p>
SINDACALIZZAZIONE E POLITICHE CONTRATTUALI PER QUADRI E ALTE PROFESSIONALITÀ. UNA SFIDA PER IL SINDACATO ITALIANO NEL XXI° SECOLO	<p>Quale ruolo per il sindacato confederale, in sinergia con le federazioni di categoria, per rafforzare la propria presenza ed efficacia in rapporto ai quadri e alle alte professionalità?</p> <p>Anche alla luce di peculiari esperienze europee e di settore, approfondimento dei contenuti contrattuali e delle priorità organizzative per rafforzare la presenza della Cisl in questo ambito.</p>

INNOVARE LA CONTRATTAZIONE PER PROMUOVERE RELAZIONI DI LAVORO PARTECIPATIVE

CORSO LUNGO PER CONTRATTUALISTI DEL SETTORE PRIVATO

Premessa

Molti principi ispiratori fin dalle origini hanno caratterizzato la nostra organizzazione nell'ambito delle regole, dei contenuti e dei processi della contrattazione collettiva sono oggi più attuali che mai: il valore della persona, lo sviluppo della contrattazione aziendale, la realizzazione di una piena democrazia partecipativa, la consapevolezza di una ineludibile necessità di coerenza tra gli obiettivi della produttività ed efficienza di impresa con quelli della dignità e qualità del lavoro subordinato. Per affermare questi valori e questi obiettivi, è necessaria una ampia diffusione della nostra presenza nella contrattazione decentrata: una presenza competente, capace di leggere i nuovi processi organizzativi e le nuove opportunità che si aprono per un nuovo approccio alla negoziazione.

Un approccio che non sia né difensivo né puramente acquisitivo, che cioè non si limiti ad intervenire "a valle" delle decisioni strategiche di impresa, semplicemente sugli "effetti" che queste producono

sulle condizioni di lavoro degli addetti, ma che sia capace di "anticipare" i processi in atto, intervenire sulle "cause" con proposte specifiche, proporre modalità organizzative che "generino" (e non solo distribuiscano) valore per tutti gli stakeholders.

Il Centro Studi Nazionale ha lavorato molto su queste tematiche. In particolare dal 2003, i corsi istituzionali di specializzazione per contrattualisti dei settori privati hanno fatto emergere una generazione di giovani quadri e dirigenti in grado di interpretare i cambiamenti in atto e di elaborare proposte originali, che spesso hanno dato vita ad accordi esemplari.

E' il momento di diffondere in modo sempre più capillare questa nuova cultura negoziale, coinvolgendo anche i delegati e i nuovi operatori attraverso una proposta organica per la formazione dei contrattualisti nel settore privato, valorizzando sempre di più la ricchezza della diversa provenienza settoriale dei partecipanti.

Obiettivi generali

Conoscere le principali innovazioni derivanti dalle recenti modifiche normative e contrattuali che impattano sulla contrattazione di secondo livello; saper leggere e interpretare le strategie organizzative di impresa e i loro possibili effetti sulle condizioni di

lavoro degli addetti; alfabetizzazione all'utilizzo dei nuovi strumenti messi a disposizione dalla CISL (Ocsel, Aida); conoscere le buone pratiche e saper elaborare proposte rispetto ai nuovi contenuti della contrattazione decentrata.

Obiettivi didattici

- ✓ Conoscere i fondamenti della cultura Cisl sulla contrattazione
- ✓ Conoscere le nuove opportunità e per la contrattazione di 2° livello
- ✓ Saper utilizzare gli strumenti CISL:AIDA e OCSEL
- ✓ Essere in grado di valutare e interpretare i nuovi modelli organizzativi
- ✓ Saper analizzare i processi aziendali
- ✓ Conoscere i contenuti fondamentali del nuovo diritto del lavoro e del mercato del lavoro
- ✓ Saper valutare e progettare/proporre i nuovi contenuti della contrattazione decentrata (salario, orario, professionalità, formazione e welfare aziendale)
- ✓ Analizzare il rapporto tra contrattazione di primo e secondo livello e apprendere, anche dall'analisi delle buone prassi, processi e contenuti innovativi della contrattazione al fine di utilizzarli nei propri luoghi di lavoro e di azione sindacale.

Contenuti dell'attività didattica

- ✓ Accordo sulla rappresentanza e patto unitario sul modello contrattuale. Quali esiti sui luoghi di lavoro?
- ✓ Gli strumenti CISL a supporto della contrattazione: OCSEL e AIDA.
- ✓ Contrattazione nazionale e contrattazione di secondo livello
- ✓ Evoluzione della contrattazione collettiva in Europa
- ✓ Evoluzione modelli organizzativi e impatto sulle condizioni di lavoro
- ✓ Digitalizzazione, mercato del lavoro, relazioni industriali, rappresentanza
- ✓ Il WCM e Industry.4.0
- ✓ Analisi dei processi aziendali
- ✓ Ruolo e mansione
- ✓ Jobs Act: spunti per la contrattazione
- ✓ I premi di risultato. nuove strade: team, miglioramento, ambiente, partecipazione, ecc.
- ✓ La contrattazione dell'orario di lavoro e gli orari a menù
- ✓ Conciliazione vita/lavoro, part time, Smart Working
- ✓ la valutazione professionale e la contrattazione
- ✓ Il welfare contrattuale e territoriale: le nuove opportunità
- ✓ La formazione professionale e continua, il riconoscimento delle competenze e il rapporto con la contrattazione collettiva

Destinatari

Delegati e operatori sindacali con esperienza di contrattazione di secondo livello nei settori privati e accesso alla rete First Class

Date

Cinque moduli (tre giorni ciascuno i primi quattro, due giorni l'ultimo che si collega al richiamo annuale della comunità dei contrattualisti Cisl che avrà per tema: "Digitalizzazione e relazioni industriali")

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
Selezione 12 Ottobre 2017
1° Modulo: 13-16 Novembre 2017
2° Modulo: 8-11 Gennaio 2018
3° Modulo: 19-22 Marzo 2018
4° Modulo: 7-10 Maggio 2018
5° Modulo Richiamo annuale: 6-7 Settembre 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON I DIPARTIMENTI:
LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE SCUOLA;
INDUSTRIA SICUREZZA AMBIENTE POLITICHE ENERGETICHE;
TERZIARIO SERVIZI PRIVATI LEGALITÀ.

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

FRANCESCO LAURIA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

LAVORO E PERSONA NELL'ECONOMIA CIRCOLARE: LA FILIERA LUNGA DELLE INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE, TECNOLOGICHE E DELLE RISORSE UMANE NELL'IMPRESA 4.0

Premessa

"Industria 4.0" è una dizione ampiamente conosciuta, anche se va rilevato che molti settori manifatturieri sono coinvolti da processi d'innovazione tecnologica strutturale da molti anni e che l'innovazione tecnologica si manifesta significativamente e impetuosamente anche in altri settori produttivi, tanto da ampliare tale definizione a: "Impresa 4.0".

Come è stato rilevato nelle tesi congressuali della Cisl l'elemento fondamentale su cui riflettere è il rapporto tra la persona e la tecnologia, come si è sempre manifestato nella storia: dalla scoperta delle materie prime alla loro trasformazione, dall'invenzione della macchina all'utilizzo dell'energia, dalle prime forme di automazione all'innovazione dei materiali.

L'innovazione tecnologica e la digitalizzazione si rapportano all'innovazione dei prodotti, al consumo di beni, all'estendibilità quantitativa dei siti produttivi, alle emissioni, all'uso delle risorse naturali ed artificiali, alla progettazione degli impianti, ai riflessi sulla manutenzione delle competenze della persona, alle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro e alla mobilità del prodotto.

Appare fondamentale adottare un approccio di "filiera", coerente con le riflessioni sull'economia circolare, che valorizzi, nei processi di innovazione, l'intreccio tra le politiche energetiche, industriali, di salute e sicurezza e di sostenibilità ambientale.

Tale approccio è utile anche rispetto un'impostazione attraverso la quale "la trasformazione può diventare un'opportunità e i timori essere convertiti in speranza".¹

Alcune citazioni/riflessioni per inquadrare il tema

"La produttività deriva dalle innovazioni tecnologiche, organizzative, professionali. Si tratta di stabilire se queste ultime siano in grado di determinare significativi aumenti di produttività all'interno dei sistemi economici."²

"Non si può escludere che una nuova rivoluzione tecnica riesca ad esprimere ritmi di produttività superiori a quelli sperimentati dall'economia globale negli ultimi decenni".³

"Resta un obiettivo primario della Cisl lo scioglimento dei nodi critici della bassa produttività del sistema Paese: costo dell'energia sensibilmente più alto della media europea, giustizia amministrativa troppo lenta, divario infrastrutturale Nord-Sud, elevata corruzione, legislazione concorrente, cuneo fiscale sul lavoro, burocrazia eccessiva e poco efficiente, la qualità e l'efficacia della spesa, le disuguaglianze sociali, problemi che allontanano la propensione a investire in Italia".⁴

"Questo sviluppo delle forze produttive chiama direttamente in causa il sindacato, a cui può aprirsi uno spazio enorme per discutere e realizzare le forme organizzative più "umane" con cui gestire le nuove tecnologie e la nuova organizzazione. Si tratta di una grande opportunità di innovazione della rappresentanza che richiede capacità di studiare e co-progettare il futuro che diventa presente".⁵

"Oggi diventa vitale per il sindacato presidiare il nodo strategico del rapporto tecnologia e lavoro. È necessario sviluppare nel gruppo dirigente una maggiore consapevolezza che è "in atto una morfogenesi del tessuto produttivo che premia, su scala globale, quei sistemi che si stanno riposizionando oltre quegli stessi modelli definiti post-industriali o new economy"⁶.

Le innovazioni tecnologiche previste da Industria 4.0 hanno un impatto diretto e profondo sull'insieme della società oltre che sull'organizzazione aziendale e del lavoro, apportando miglioramenti in termini di efficienza e produttività.

¹ Stefano Gheno: "La rivoluzione del lavoro non deve più fare paura", in Avvenire, 5 dicembre 2017.

² Tesi e temi per la discussione XVIII Congresso confederale CISL, pag.5

³ Ibidem

⁴ Ibidem

⁵ Ibidem, pag.11

⁶ Comitato Tecnico Scientifico IAL, "Lo IAL e la sfida dell'innovazione", Roma 20-21 ottobre 2015.

Pertanto, i processi di Industria 4.0, che sono una parte importante della politica industriale, dei servizi e della logistica, avranno, a nostro avviso, ripercussioni sull'insieme dell'organizzazione del lavoro, impattando su diversi temi specifici della prestazione di lavoro.

In questo modo si potrebbe determinare una nuova "geografia del lavoro" che non riguarda solo l'innovazione di processo e di prodotto, ma una partita tecnologica che coinvolge l'intera società. L'high tech sta condizionando la vita quotidiana del cittadino e le sue pratiche quotidiane.

La produzione intelligente fa anche la "società intelligente" e si traduce in tessuti produttivi e sociali interconnessi e interpenetrati che producono una "cittadinanza digitale".

"Il capitale umano, da un lato, e capitale tecnologico, dall'altro, sono dunque i due pilastri su cui cammina l'innovazione con aperture su possibilità di vita e di lavoro finora inesplorate, ma con rischi che vanno valutati in termini sia sociali e sia personali".⁷

"Il lavoro si sta dimostrando il luogo chiave di tale trasformazione. Quando parliamo di work 4.0 non solo intendiamo i nuovi sviluppi tecnologici di Industria 4.0 e Impresa 4.0. Stiamo parlando anche del lavoro del futuro in tutta la sua ampiezza e diversità. I cambiamenti resi possibili dalla tecnologia rappresentano solo uno dei fattori importanti. Una rivoluzione silenziosa è portata avanti dalla gente: stiamo attualmente vivendo un fondamentale cambiamento culturale, con l'emergere di nuove preferenze con riferimento al modo in cui è organizzato il lavoro"⁸.

"Per quanto riguarda il cambiamento del e nel lavoro è indubbio che questa rivoluzione chieda soprattutto nuove risorse in termini di formazione ed accompagnamento dei lavoratori di oggi e di domani. Proprio dal guardare i segni dei tempi è possibile individuare tre direttrici lungo le quali il sistema della education deve al più presto muoversi. (...)

La prima è quella delle competenze digitali. La seconda è quella delle cosiddette competenze non cognitive, che sappiamo essere centrali nello sviluppo dell'employability di giovani e meno giovani: flessibilità, apprendimento, organizzazione, lavorare in gruppo, problem solving, e decision making. (...) Infine, c'è una competenza cruciale che si accompagna alle prime due: empowerment. Si tratta del sapersi aprire a nuove possibilità tra cui scegliere e muoversi.⁹

Perché possa realizzarsi un'innovazione occorre un humus che nutre la radice dell'innovazione: come ben espresso da Luigino Bruni in diverse sue opere¹⁰: la crisi del nostro tempo è molto più profonda e radicale della crisi finanziaria o economica. Per generare e riconoscere innovazioni realmente profonde occorre ritornare ai fondamenti civili di un autentico nuovo umanesimo.

Obiettivi generali

Il corso si propone di stimolare un processo d'insieme della politica industriale sostenibile e di piena consapevolezza delle sfide che il nuovo modello di innovazione tecnologica implica. Lo studio approfondito delle principali dimensioni della *high tech* (bioscienze, eco tecnologie, nanotecnologie, nuovi materiali, robotica avanzata) e le forme pervasive dell'ICT (Information and Communications Technology) stanno producendo già nei fatti un forte cambiamento nel capitale umano e, di conseguenza, negli assetti della struttura economica e produttiva del nostro Paese.

L'attività di approfondimento si propone di analizzare gli scenari futuri dell'innovazione tecnologica e il suo impatto sull'occupazione, la sua distribuzione, le reti energetiche, il mercato del lavoro e delle competenze professionali necessarie per gestire le innovazioni di processo e di prodotto.

Il percorso formativo si rapporta con le direttrici chiave del Piano Nazionale Impresa 4.0 2017-2020 per quanto riguarda il tema delle competenze e della diffusione della cultura dell' I. 4.0 e con i documenti dei Ministeri dell'Ambiente e dello Sviluppo Economico sui modelli di economia circolare.

Diventa vitale per il sindacato capire come si spostano e su quali confini si attesteranno le frontiere delle relazioni industriali connesse all'alta tecnologia e come queste si riverbereranno sulle condizioni di benessere delle persone e sul modello della rappresentanza sindacale.

⁷ Ibidem

⁸ Ministero federale tedesco del Lavoro e degli Affari Sociali, Rapporto "lavoro rivisitazione, Libro verde Lavoro 4.0".

⁹ Stefano Gheno: "La rivoluzione del lavoro non deve più fare paura", in *Avvenire*, 5 dicembre 2017.

¹⁰ Si veda, ad esempio, Luigino Bruni, *La fame di vita e di futuro. Le innovazioni che servono*. Rivista Scuola, Anno XIX.n.4

Obiettivi didattici di apprendimento

Area delle conoscenze

1. Conoscere, comprendere, fare sintesi dei principali elementi del Piano nazionale Impresa 4.0 del nostro paese, comparandolo con studi degli altri paesi europei e mondiali
2. Ricostruire un quadro di conoscenze approfondite dell'evoluzione delle teorie e dei paradigmi dei modelli produttivi e degli skills professionali del capitale umano
3. Analizzare i nuovi modelli di evoluzione delle tecnologie applicate alla produzione e, quindi, specularmente, l'evoluzione dei nuovi skills professionali e degli *skill differentials* (i differenziali di abilità) richiesti al capitale umano
4. Conoscere, comprendere, analizzare fare sintesi dei principali elementi che caratterizzano il modello di organizzazione del lavoro che è implicito nel nuovo paradigma del lavorare nell'economia 4.0 (come si lavora *nella new economy* e nell'economia circolare, cioè nei processi produttivi dell'industria e dei servizi ad alta digitalizzazione)
5. Analizzare e fare sintesi degli impatti che le innovazioni e le trasformazioni producono sul capitale umano a basso profilo professionale e quali strategie di welfare (istruzione, formazione professionale, formazione continua) occorre mettere in campo (strategia adattiva e/o strategia della discontinuità) per uno sviluppo articolato tra welfare delle conoscenze, innovazione produttiva e valorizzazione della persona
6. Confrontarsi con altre esperienze europee.

Area delle abilità/capacità

1. Conoscere la realtà per ancorarla alle strategie sindacali per un'efficace rappresentanza e tutela del mondo del lavoro nell'ambito dei processi di Industria e Impresa 4.0.
2. Sviluppare un'attività di *visioning*, costruendo ipotesi e scenari sui prevedibili sistemi di sviluppo articolato tra welfare, innovazione di sistema produttivo e valorizzazione e promozione del capitale umano.
3. Simulare nuovi modelli di rappresentanza sindacale che accompagnano le trasformazioni della filiera produttiva.

Destinatari

Responsabili del coordinamento industria di USR e di Federazioni di Categoria, dirigenti sindacali con delega alle politiche energetiche e ambientali, dirigenti e

operatori sindacali interessati e coinvolti dalle riflessioni in oggetto, per un massimo di 25 partecipanti.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
MODULO: 12-13-14 FEBBRAIO 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON IL DIPARTIMENTO INDUSTRIA, SICUREZZA, AMBIENTE, POLITICHE ENERGETICHE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

FRANCESCO LAURIA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

TEORIA E TECNICHE DI NEGOZIAZIONE PARTECIPATIVA

Premessa

In Italia, come in molti altri paesi europei, è evidente la tendenza ad un progressivo ampliamento dell'ambito di applicazione della contrattazione collettiva decentrata. È a tutti chiaro che la «qualità» della contrattazione decentrata è un fattore chiave per lo sviluppo di Relazioni Industriali «partecipative», che costituiscono l'obiettivo primario della strategia Cisl. Ma un'efficace gestione del «tavolo negoziale» presuppone, per un contrattualista, non solo conoscenze specifiche (di ordine economico, giuridico, organizzativo), ma anche competenze decisionali, relazionali e gestionali che possono essere conseguite solo con l'esperienza concreta e con esercizi di

simulazione che stimolino la rielaborazione e la verifica delle pratiche operative acquisite sul campo.

«La simulazione è uno strumento particolarmente efficace per avvicinarci alla complessità senza pagare i costi dell'errore» (Provasi, 1993). L'importanza delle simulazioni nella formazione degli adulti è andata crescendo con il crescere della complessità dei contesti di lavoro e con l'accentuata necessità di apprendere abilità piuttosto che semplici conoscenze.

È insomma ineludibile il ruolo dell'esperienza concreta nell'affrontare situazioni sempre diverse, sviluppando competenze acquisibili solo per prova ed errore in una continua modifica e rielaborazione delle capacità acquisite.

Obiettivi generali

Obiettivo generale del corso è quello di formare contrattualisti che, sulla base di conoscenze adeguate sulle diverse forme che può assumere un processo negoziale, sappiano interpretare in modo efficace il ruolo loro assegnato, individuando le strategie e le

modalità di comunicazione più adeguate al conseguimento degli obiettivi attesi. Queste competenze sono pienamente trasversali, valide per chi opera in qualsiasi settore sia di produzione di beni che di servizi.

Obiettivi didattici

✓ affrontare, sia da un punto di vista teorico che esperienziale, i modelli interpretativi e i concetti fondamentali della comunicazione e della negoziazione;

✓ approfondire le problematiche relative alle strategie di negoziazione più efficaci;
✓ sperimentare attraverso simulazioni di contrattazione i comportamenti degli attori ed i risultati delle loro decisioni e delle loro strategie.

Contenuti dell'attività didattica

✓ la comunicazione efficace;
✓ limiti e condizioni per definire una situazione negoziale;
✓ le strutture e le strategie della negoziazione: i giochi distributivi e i giochi integrativi;

✓ il dilemma del prigioniero e le qualità del buon negoziatore;
✓ simulazione negoziale;
✓ le fasi del processo negoziale;
✓ come valutare un accordo.

Destinatari

Il corso, rivolto a delegati e operatori di Usr, Ust e delle Federazioni di categoria con delega alle politiche di

contrattazione decentrata per un numero massimo di 20 partecipanti e due persone per ogni federazione.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL - PERIODO: AUTUNNO 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

LUIGI LAMA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

CORSO ESPERTI PER DIRIGENTI E OPERATORI DI SUPPORTO ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE E DI SETTORE IN MERITO ALL'ANALISI ECONOMICO-FINANZIARIA D'IMPRESA

Premessa

Lo sviluppo della contrattazione decentrata e della partecipazione presuppone il miglioramento della capacità di analizzare le imprese in cui si opera. Questo serve ad elevare ulteriormente la capacità di proposta in un gioco a somma positiva che elevi le condizioni retributive e di lavoro assieme alle *performance* d'impresa. Questo corso si propone, dunque, di offrire ai contrattualisti le competenze necessarie per capire l'impresa nei suoi diversi aspetti e per leggerne le strategie. La Cisl si è recentemente dotata di un importante strumento a sostegno della contrattazione. Si tratta di **AIDA CISL**, un portale innovativo che nasce dalla collaborazione con **Bureau van Dijk**, in sostanza uno strumento contenente informazioni di interesse sindacale per un'immediata valutazione dello stato di salute delle società italiane di capitale e dei settori industriali. Il **Report Aziende** fornisce una visione completa della situazione economico finanziaria su tutte le società di capitale italiane per un totale di circa 1.000.000 di realtà censite. Per ogni azienda, è possibile fruire di una scheda sintetica che analizza e riclassifica i bilanci degli ultimi 4 anni e fornisce i

principali indicatori economici, il loro andamento nel tempo, il posizionamento rispetto ad un "gruppo di competitors", oltre che informazioni anagrafiche, legali e commerciali, azionariato ed eventuali partecipazioni. Per un capillare ed efficace utilizzo dei nuovi strumenti messi a disposizione dalla Cisl (AIDA e OCSEL in particolare), è necessario ampliare il gruppo degli **esperti** (dotati già di una buona conoscenza della tematica) che, a livello di USR e/o di Categoria nazionale, siano in grado di fornire assistenza qualificata alla contrattazione per quanto attiene l'analisi economica e finanziaria di imprese e settori produttivi.

Gli esperti dovranno essere in grado di utilizzare sia Aida-Cisl che Aida Full e dovranno essere dotati di conoscenze disciplinari e informatiche e di strumenti di analisi idonei a realizzare studi di caso. Per questi motivi è indispensabile che i partecipanti al corso siano selezionati con cura, sia dal punto di vista delle conoscenze disciplinari e informatiche possedute, sia dal punto di vista del ruolo organizzativo che sono o saranno chiamati a svolgere.

Obiettivi generali

Il corso si propone di ampliare il gruppo nazionale di esperti di analisi economico-finanziaria di impresa, in grado di fornire consulenza alle categorie e alle

strutture orizzontali Cisl in merito ai contenuti proposti.

Obiettivi didattici

- ✓ Saper analizzare l'impresa nelle sue caratteristiche e nel suo contesto;
- ✓ Conoscere le modalità di accesso e le funzionalità di AIDA;
- ✓ Saper leggere un bilancio e dedurre le principali informazioni utili per la contrattazione e la gestione delle crisi aziendali;
- ✓ Essere in grado di fornire consulenze, scrivere report e impostare studi di caso.



Contenuti dell'attività didattica

- ✓ Analisi d'impresa (il prodotto e l'innovazione di prodotto, la struttura del settore, il mercato di destinazione e quello di approvvigionamento, l'organizzazione d'impresa e l'innovazione di processo, le modalità di finanziamento);
- ✓ Il Bilancio d'impresa: Introduzione e principi contabili, la Nota integrativa e la Relazione sulla Gestione;
- ✓ La Banca dati AIDA - CISL: presentazione, analisi e utilizzo esperto;
- ✓ Il significato e il contenuto delle voci dello Stato Patrimoniale e del Conto Economico;
- ✓ Gli indicatori di bilancio: approfondimento e significati;
- ✓ Strumenti: il posizionamento competitivo di un'azienda nel "gruppo dei pari"; Strumenti: la redazione di un report di analisi economico-finanziaria di un'azienda;
- ✓ Strumenti: Il bilancio come fonte di informazioni sulle crisi aziendali;

Destinatari

Dirigenti e operatori di livello nazionale e regionale con ruolo di esperti, con responsabilità di assistenza e

consulenza alla contrattazione settoriale e aziendale per quanto riguarda l'analisi economico-finanziaria.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
 1° MODULO: 1-4 OTTOBRE 2018
 2° MODULO: 10-13 DICEMBRE 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON I DIPARTIMENTI:

- LAVORO, FORMAZIONE, CONTRATTAZIONE, SCUOLA;
- INDUSTRIA, SICUREZZA, AMBIENTE, POLITICHE ENERGETICHE;
- TERZIARIO, SERVIZI PRIVATI, LEGALITÀ

RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO

GABRIELE OLINI E ENZO MARRAFINO
 FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



SINDACALIZZAZIONE E POLITICHE CONTRATTUALI PER QUADRI E ALTE PROFESSIONALITÀ. UNA SFIDA PER IL SINDACATO ITALIANO DEL XXI SECOLO

Premessa

Nell'economia italiana ed europea, anche in settori in crescita, i quadri e le alte professionalità sono una significativa parte della forza lavoro, in particolare in alcuni ambiti produttivi come l'ICT, i servizi, settori industriali. Questi lavoratori, quadri e alte professionalità, spesso non sono sufficientemente sindacalizzati. In tale contesto, molti sono i giovani

lavoratori qualificati, a volte assunti con contratti flessibili, che i sindacati non riescono a rappresentare e includere. Organizzare e proporre contenuti contrattuali e servizi ad hoc per i lavoratori qualificati è di importanza strategica per rafforzare l'azione, la rappresentatività e il potere di contrattazione collettiva del sindacato.

Obiettivi generali

Analizzare, condividere e presentare le esperienze di sindacalizzazione di quadri e alte professionalità presenti nella Cisl; conoscere il sistema europeo di

sindacalizzazione/organizzazione dei quadri e approfondire il rapporto con i livelli nazionali; analizzare e condividere esperienze contrattuali aziendali e settoriali di interesse.

Obiettivi didattici

- ✓ Analizzare le principali peculiarità a livello di contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello rispetto alle alte professionalità e i loro riflessi sulla sindacalizzazione;
- ✓ Condividere le esperienze di organizzazione e di comunicazione con i quadri specializzati realizzate, a livello sindacale, in Europa;
- ✓ Conoscere l'attività di Eurocadres e la nostra partecipazione nella struttura dei quadri affiliata alla Ces;

- ✓ Analizzare debolezze e punti di forza per l'organizzazione dei quadri, in particolare giovani;
- ✓ Analizzare la presenza e la sindacalizzazione di quadri e alte professionalità all'interno della Cisl;
- ✓ Condividere e confrontare le principali esperienze di organizzative e contrattuali rispetto alle alte professionalità realizzate nella Cisl.

Contenuti dell'attività didattica

- ✓ Presentazione di dati qualitativi e quantitativi sulla sindacalizzazione dei quadri in Italia e in Europa.
- ✓ Presentazione e analisi di esperienze significative di sindacalizzazione, organizzazione, contrattazione,

- servizi nell'ambito dei quadri e delle alte professionalità.
- ✓ Focus sulla sindacalizzazione dei giovani altamente qualificati nel settore digitale.

Destinatari

Segretari organizzativi, dirigenti e operatori con responsabilità nell'ambito dei quadri e delle alte professionalità

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
PRIMO MODULO: 19 – 21 SETTEMBRE 2018
SECONDO MODULO: 28 – 30 NOVEMBRE 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON I DIPARTIMENTI:

- ORGANIZZATIVO
- LAVORO, FORMAZIONE, CONTRATTAZIONE, SCUOLA

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

FRANCESCO LAURIA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

AREA DIDATTICA CONTRATTUALISTI TERRITORIALI

TITOLO CORSI	OBIETTIVO
CORSO LUNGO PER SEGRETARI CON DELEGA ALLE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE 2017 – 2018	<p>Il corso si propone di fornire gli strumenti concettuali e analitici necessari per lo studio delle politiche sociali e sanitarie, nonché quello di accrescere nei contrattualisti sociali la consapevolezza della rilevanza dell'azione di negoziazione sul territorio, con riferimento alle istituzioni locali e in sinergia con la contrattazione di secondo livello aziendale e fornire contenuti e metodi per qualificare la partecipazione alla governance locale delle politiche sociali e sanitarie, sia nei processi istituzionali che nelle relazioni con gli altri attori sociali.</p> <p>MODULO PREPARATORIO</p> <p>EVOLUZIONE E COMPOSIZIONE DEL SISTEMA DI PROTEZIONE SOCIALE IN ITALIA</p> <p>Il corso vuole sviluppare un percorso di analisi e della composizione del sistema di protezione sociale, attraverso un approccio critico nella valutazione delle sue tappe evolutive fino alla situazione attuale, soffermandosi sugli snodi più complessi della sua articolazione che sono alla base del dibattito politico, sindacale e culturale.</p> <p>MODULI DI APPROFONDIMENTO</p> <p>ANALISI E COMPARAZIONE DEI SISTEMI DI PROTEZIONE SOCIALE IN EUROPA</p> <p>Il corso si propone di fornire gli strumenti concettuali e analitici necessari per lo studio delle politiche sociali. A partire dall'analisi delle dinamiche evolutive che hanno caratterizzato le varie fasi di sviluppo del Welfare State europeo.</p>
DIRITTI DI CITTADINANZA, INTEGRAZIONE E RAPPRESENTANZA	<p>La condivisione del patrimonio specifico di una formazione socio-culturale, attraverso la partecipazione e la messa a disposizione, da parte delle nostre associazioni, di servizi di facilitazione, accompagnamento e mediazione per le comunità immigrate delinea un percorso di sviluppo e di crescita nella rappresentanza.</p>
LA CONTRATTAZIONE SOCIALE TERRITORIALE: TEMI, PROCESSI E STRUMENTI	<p>Progettare ed attuare un percorso formativo, in un'ottica di confederalità che coinvolga le categorie interessate alla contrattazione sociale territoriale; che sviluppi nei destinatari un complesso di competenze che permettano di agire sul piano della rappresentanza sindacale - attraverso l'azione contrattuale e vertenziale nei confronti delle istituzioni locali - sui grandi temi legati alla contrattazione sociale territoriale; che fornisca gli strumenti conoscenza attraverso l'analisi dei testi di accordo e delle tematiche negoziate.</p>
LA GESTIONE SOSTENIBILE DEL CICLO DEI RIFIUTI IN UN'ECONOMIA CIRCOLARE	<p>Il corso si propone di implementare una cultura sindacale attenta alle dinamiche legislative, politiche (i processi decisionali delle polizie che influiscono anche sui livelli della tassazione locale), sociali (impatto e comportamento dei cittadini), industriali ed ambientali della gestione dei rifiuti (ordinari e speciali), sorretta da una visione economica finalizzata alla realizzazione dell'Economia Circolare e allo sviluppo ecosostenibile. Le attività antropiche in tutte le sue manifestazioni deve necessariamente armonizzarsi con l'habitat naturale, prestando attenzione che lo sviluppo umano abbia un'impronta ecologia più bassa possibile.</p>



CORSO LUNGO PER SEGRETARI CON DELEGA ALLE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE

2017-2018

MODULO PREPARATORIO

EVOLUZIONE E COMPOSIZIONE DEL SISTEMA DI PROTEZIONE SOCIALE IN ITALIA

Premessa

La tradizione storica del welfare italiano parte dalle prime spontanee forme di tutela dal basso e dall'immediatamente successivo radicarsi delle mutue in sanità, delle forme di cooperazione sociale e di mutuo aiuto fra i lavoratori, cui fa seguito il lento ma inarrestabile costituirsi del sistema statale: dalla previdenza sociale al Servizio sanitario nazionale,

all'assistenza sociale pubblica. L'emergere negli ultimi anni di deficit strutturali e di mancati adattamenti alle nuove condizioni di crisi e quindi di trasformazioni economico-produttive, rendono non facile, come in altri passaggi, l'evoluzione del tradizionale modello di welfare attraverso nuove prospettive del sistema previdenziale e nuove riformulazioni del sistema dei servizi sociali e sanitari.

Obiettivi generali

Il corso vuole sviluppare un percorso di analisi e della composizione del sistema di protezione sociale, attraverso un approccio critico nella valutazione delle sue tappe evolutive fino alla situazione attuale,

soffermandosi sugli snodi più complessi della sua articolazione che sono alla base del dibattito politico, sindacale e culturale.

Obiettivi didattici

Ricostruire le tappe più significative dell'evoluzione del sistema di protezione sociale in Italia, con particolare riferimento al quadro normativo e alla composizione delle risorse economiche e finanziarie;

Analizzare gli elementi che caratterizzano l'attuale sistema, i punti di discontinuità e le innovazioni con particolare riferimento alle ultime misure adottate (SIA-REI).

MODULI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E ABILITÀ

Premessa

Le politiche di welfare sono sottoposte ad un processo di profonda revisione che incide sulle responsabilità istituzionali, le dotazioni finanziarie, gli assetti organizzativi e di gestione dei servizi, la selezione delle prestazioni e dei beneficiari. Gli esperti contrattualisti di welfare debbono quindi confrontarsi con una complessità che deve tenere in equilibrio

l'ampliamento/articolazione dei bisogni sociali, la contrazione di risorse del bilancio pubblico, i processi di riforma della P.A., lo sviluppo del welfare contrattuale, la crescente domanda di qualità e partecipazione dei lavoratori dei pensionati e delle loro famiglie.

Obiettivi

Il corso si propone di fornire gli strumenti concettuali e analitici necessari per lo studio delle politiche sociali e sanitarie, nonché quello di accrescere nei contrattualisti sociali la consapevolezza della rilevanza dell'azione di negoziazione sul territorio, con riferimento alle istituzioni locali e in sinergia con la

contrattazione di secondo livello aziendale e fornire contenuti e metodi per qualificare la partecipazione alla governance locale delle politiche sociali e sanitarie, sia nei processi istituzionali che nelle relazioni con gli altri attori sociali.



Contenuti

I contenuti specifici di seguito riportati seguiranno alcuni fili rossi dell'innovazione del welfare :

- ✓ il rovesciamento della logica piramidale centro/periferia;
- ✓ la centralità della persona nelle sue relazioni;
- ✓ lo sviluppo del sistema dei servizi, sociali e sanitari, e loro rilevanza nei processi di revisione amministrativa e del lavoro pubblico;
- ✓ l'integrazione strutturale delle politiche socio-sanitarie (organizzativa, gestionale e professionale);

- ✓ il coordinamento tra negoziazione sociale e contrattazione aziendale e nella P.A.;
- ✓ la cooperazione tra soggetti istituzionali e sociali.

e due *temi chiave* connessi alla necessità di governo della complessità sociale:

- ✓ sviluppare politiche a partire dalla lettura ed interpretazione delle reali dinamiche territoriali
- ✓ accrescere la qualità dei sistemi garantendo sempre maggiore equità.

MODULI DI APPROFONDIMENTO

ANALISI E COMPARAZIONE DEI SISTEMI DI PROTEZIONE SOCIALE IN EUROPA

I sistemi di welfare europei sono sottoposti a forti stress che derivano dalle profonde trasformazioni del mercato del lavoro, dalla globalizzazione dell'economia e dei mercati finanziari, dalla mutata struttura della popolazione, da esigenze di

contenimento della spesa pubblica. Non tutti hanno mostrato lo stesso grado di resilienza nel fronteggiare le sfide legate ai nuovi rischi sociali, contraddistinti da un più elevato livello di incertezza e da mutati contesti di vita familiare e lavorativa.

Obiettivi

Il corso si propone di fornire gli strumenti concettuali e analitici necessari per lo studio delle politiche sociali. A partire dall'analisi delle dinamiche evolutive che hanno caratterizzato le varie fasi di sviluppo del welfare state europeo, il corso affronterà i caratteri

specifici delle politiche sociali più importanti prestando particolare attenzione al contesto italiano ed evidenziando il ruolo decisivo giocato da alcune dimensioni strutturali come il lavoro e la famiglia.

Contenuti

- ✓ Le politiche Sociali e il welfare state. Definizioni e concetti
- ✓ Descrizione e contestualizzazione dei principali concetti e delle parole chiave (come: cittadinanza, protezione, bisogno, rischio, diritti, doveri, benessere, ecc.) che caratterizzano il Welfare State e le Politiche sociali.
- ✓ Il welfare state in una prospettiva storica.
- ✓ Descrizione e contestualizzazione delle principali fasi che hanno caratterizzato lo

sviluppo del Welfare State, dalla sua instaurazione al consolidamento, all'espansione e alla proposte di riforma.

- ✓ L'analisi del welfare state.
- ✓ Trattazione delle principali teorie che caratterizzano l'analisi del Welfare State e definizione dei principali approcci empirici.
- ✓ Trasformazioni del lavoro e effetti sulle politiche.
- ✓ Il ruolo giocato dal lavoro e dalle sue



- trasformazioni nella strutturazione delle politiche sociali.
- ✓ La centralità della dimensione demografica . I cambiamenti nelle strutture familiari.
 - ✓ Il lavoro e la famiglia come dimensioni

- portanti nella configurazione dei sistemi di protezione sociale.
- ✓ I fattori di crisi dei modelli di protezione sociale

Destinatari

Il corso è rivolto ai Segretari di USR, UST e di Federazioni di Categoria con delega alle politiche sociali e sanitarie, per un max di 25 partecipanti.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
 1° MODULO: 30-31 OTTOBRE 2017
 2° MODULO: 27-29 NOVEMBRE 2017
 3° MODULO: 24-26 GENNAIO 2018
 4° MODULO: 28 FEBBRAIO-2 MARZO 2018
 5° MODULO: 18-20 APRILE 2018
 6° MODULO: 29-31 MAGGIO 2018
 7° MODULO: 17-19 SETTEMBRE 2018
 8° MODULO 24-26 OTTOBRE 2018

COMPETENZA:	IN COLLABORAZIONE CON IL DIPARTIMENTO TUTELA E PROMOZIONE, SOLIDARIETÀ E TUTELE SOCIALI
RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO	NATALE MADEO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

DIRITTI DI CITTADINANZA, INTEGRAZIONE E RAPPRESENTANZA

Il sistema di welfare territoriale, cioè l'offerta dei servizi e dei percorsi sociali, sono il "luogo" in cui si misura la capacità di una comunità nell'attivare sinergie per far fronte alla crescente domanda di accoglienza delle comunità di immigrati, e per promuovere processi educativi, assistenziali e di integrazione. Il territorio, in special modo quello metropolitano, è luogo sociale in perenne mutamento, tessuto di interrelazioni complesse in cui si diversificano e si moltiplicano le presenze, i particolarismi e talvolta le ostilità. Da qui la "sfida" alle Istituzioni dei soggetti di rappresentanza per garantire un sistema di sicurezza e di inclusione sociale come presidi di civiltà e di convivenza civile. Ma a queste "sfide" si accompagna la necessità di garantire ai

cittadini immigrati una soggettività sociale che implica anche un sistema di diritti/doveri riconosciuti, che si misura non solo con la capacità di garantire accesso sostanziale ai "servizi" ma nello sviluppo di effettiva pari opportunità tra le persone. In questo quadro, l'impostazione strategica di un'idea basata su una "Carta della Cittadinanza" (diritti/doveri), diventa l'obiettivo generale.

La condivisione del patrimonio specifico di una formazione socio-culturale, attraverso la partecipazione e la messa a disposizione, da parte delle nostre associazioni, di servizi di facilitazione, accompagnamento e mediazione per le comunità immigrate delinea un percorso di sviluppo e di crescita nella rappresentanza.

Contenuti

Da qui i temi che si possono sviluppare durante il corso:

- ✓ La comunità e le sue rappresentanze,
- ✓ La reciprocità inter-culturale e la dimensione sociale;
- ✓ Raccogliere la "sfida" della mediazione e della partecipazione nella relazione con le Istituzioni (stake-holder);
- ✓ Saper rappresentare istanze e bisogni;
- ✓ Conoscenza e azione nelle "buone prassi Anolf";
- ✓ Una Carta della Cittadinanza (tavola rotonda)
- ✓ Il corso è rivolto agli operatori Anolf

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
MODULO: 12 – 14 NOVEMBRE 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE CISL E ANOLF

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO:

NATALE MADEO
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



LA GESTIONE SOSTENIBILE DEL CICLO DEI RIFIUTI IN UNA ECONOMIA CIRCOLARE

Premessa

Il tema della gestione dei rifiuti in senso ampio ha assunto una dimensione di forte rilevanza nel governo delle politiche pubbliche (public polizie).

Lo stesso VI Programma d'Azione per l'Ambiente dell'Unione Europea, indica una serie di misure da attuare per migliorare la gestione dei rifiuti, rafforzando l'approccio secondo il quale i rifiuti non sono più visti come una fonte di inquinamento, bensì come un'importante risorsa da gestire e utilizzare adeguatamente.

Le finalità della politica di gestione dei rifiuti, riprese dalla Strategia, rimangono la prevenzione dei rifiuti e la promozione del riutilizzo, del riciclaggio e del recupero, ma il nuovo obiettivo è quello di "una società fondata sul riciclaggio, che cerca di evitare la produzione di rifiuti ma che, in ogni caso, li utilizza come risorsa" obiettivo prioritario l'uso sostenibile delle risorse correlandolo alla gestione sostenibile dei rifiuti.

L'obiettivo, quindi, è quello di garantire che il consumo delle risorse rinnovabili e non rinnovabili e l'impatto che esso comporta non superi la capacità di carico dell'ambiente e di ottenere lo sganciamento dell'uso delle risorse dalla crescita economica mediante un

significativo miglioramento dell'efficienza dell'uso delle stesse, attuata attraverso la "dematerializzazione" dell'economia e la prevenzione dei rifiuti della produzione.

Nella civiltà dei consumi il problema della gestione dei rifiuti ha assunto nel tempo dimensioni crescenti, diventando talvolta emergenza e richiedendo interventi drastici.

In queste comunicazioni l'uso sostenibile dei rifiuti viene collocato nell'ambito della più ampia strategia di uso sostenibile delle risorse; tale approccio parte dalla modifica degli attuali modelli di crescita e di consumo per definire un quadro d'azione coerente che abbraccia diverse aree e settori e ha l'obiettivo di fornire una prospettiva stabile per trasformare l'economia.

In questa prospettiva si pone anche il tema dell'"impresa ambientalizzata", sia essa di tipo agricola, industriale e del terziario. Parlare di gestione dei rifiuti vuol dire affrontare il tema avendo anche chiara e ben definita la "mappa dei soggetti produttori del rifiuto", considerando che il 70 per cento circa dei rifiuti proviene dalle diverse attività produttive, con un carico del 30 per cento dei cosiddetti rifiuti urbani.

Obiettivo generale

Il corso si propone di implementare una cultura sindacale attenta alle dinamiche legislative, politiche (i processi decisionali delle polizie che influiscono anche sui livelli della tassazione locale), sociali (impatto e comportamento dei cittadini), industriali ed ambientali della gestione dei rifiuti (ordinari e speciali), sorretta da una visione economica finalizzata alla realizzazione

dell'Economia Circolare e allo sviluppo ecosostenibile. Le attività antropiche in tutte le sue manifestazioni deve necessariamente armonizzarsi con l'habitat naturale, prestando attenzione che lo sviluppo umano abbia un'impronta ecologia più bassa possibile.

Architettura delle conoscenze, abilità e qualità dell'agire sindacale del dirigente

QUADRANTE DELLE CONOSCENZE: COSA DEVE SAPERE UN DIRIGENTE SINDACALE

A. La Cornice legislativa

1. La legislazione europea, nazionale e regionale per poter elaborare una cornice normativa che

2. governa il tema della gestione dei rifiuti, vincoli, opportunità, lacune e problemi aperti; Gli obblighi europei, le violazioni e le sanzioni.

B. La vision economica di sostegno

3. La tutela ambientale, dall'economia lineare all'economia circolare;
4. La responsabilità sociale dell'impresa e la responsabilità estesa del produttore in una

logica di tutela ambientale (il ciclo del prodotto ambientalmente integrato).



C. I modelli di governance ed operatività

1. Confronti tra modelli europei e le pratiche domestiche italiane;
2. Analisi delle specificità delle regioni italiane e il ruolo delle autorità regionali di protezione ambientale (ARPA);
3. Le funzioni e le competenze degli Enti Locali (Regione, Province, Comuni), tra la proprietà pubblica e le reti per la gestione dei rifiuti;
4. Le politiche della tariffazione;
5. La concertazione istituzionale per un'efficace politica della gestione dei rifiuti;

D. Il ciclo industriale dei rifiuti

1. La perimetrazione del tema dei rifiuti e le sue diverse specificità (ordinari, straordinari...);
2. La produzione dei rifiuti e le sue diverse componenti (imprese, consumatori);
3. La gestione del piano industriale dei rifiuti: raccolta e trasporto, trattamento (differenziato e non differenziato per tipologia di rifiuto), smaltimento (termovalorizzatori), riutilizzo, riciclaggio e delle discariche;
4. Le innovazioni tecnologiche relative ai processi produttivi;
5. Da rifiuto a risorsa, le potenzialità del riutilizzo, del riciclo e recupero energetico;
6. La politica dei consorzi e gli ecodistretti.

QUADRANTE DELLE ABILITÀ: COSA DEVE SAPER FARE UN DIRIGENTE SINDACALE

1. Saper elaborare un'analisi del contesto territoriale, relativamente alle criticità ambientali e comportamentali degli attori coinvolti (enti locali, l'impresa di gestione (rete), le imprese e i consumatori);
2. Saper ricostruire, monitorare e valutare i processi di gestione del ciclo dei rifiuti e il loro impatto ambientale;
3. Saper costruire piattaforme di concertazione istituzionale in una logica di economia circolare.

QUADRANTE DELLA QUALITÀ DELL'AZIONE SINDACALE: LE COMPETENZE TRASVERSALI DEL DIRIGENTE SINDACALE

1. **1. pensiero elaborativo:** la capacità di interpretare i dati e tradurli in idee concrete e attuabili;
2. **2. social intelligence** (intelligenza sociale) la capacità di collaborare e instaurare relazioni di fiducia con gli altri, favorendo e stimolando le conversazioni e le interazioni;
3. **3. novel & adaptive thinking** (pensiero nuovo e adattivo): la capacità di adattarsi e proporre soluzioni che possano andare oltre il proprio ruolo;
4. **4 multidisciplinarietà:** la capacità di operare in ambiti culturali differenti trovando obiettivi e valori condivisi;
5. **5. organizzazione mentale:** la capacità di sapere rappresentare e sviluppare compiti e processi;

Metodologia didattica

Il percorso formativo prenderà a riferimento metodi didattici dinamici ed attivi (simulazione, role playing, business game che simulano la gestione strategica di aziende del settore, esercitazioni applicative) ed attività didattiche diagnostiche (analisi di caso,

problem solving). Sono previste attività di formazione a distanza finalizzate al Knowledge Transforming Strategy (KTS) (trasformare ciò che si sa e si apprende in pratiche operative).

Destinatari

Il corso è rivolto a 25 dirigenti sindacali delle USR, UST e delle Federazioni di Categoria FIT, FLAEI, FEMCA, FIM, FAI, FISASCAT, FISTEL, FILCA.

INFORMAZIONI:

IL CORSO SI SVILUPPERÀ IN 4 MODULI DI 3 GIORNI PER UNA DURATA COMPLESSIVA DI 12 GIORNATE DI FORMAZIONE D'AULA
SEDE : FIRENZE - CENTRO STUDI CISL
1° MODULO – 3-5 SETTEMBRE 2018
2° MODULO – 23-25 OTTOBRE 2018
3° MODULO – 19-21 NOVEMBRE 2018
4° MODULO - 17-19 DICEMBRE 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON I DIPARTIMENTI:
TERZIARIO, SERVIZI PRIVATI, LEGALITÀ;
INDUSTRIA, SICUREZZA, AMBIENTE, POLITICHE ENERGETICHE.

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO:

ENZO MARRAFFINO
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



LA CONTRATTAZIONE SOCIALE TERRITORIALE: TEMI, PROCESSI E STRUMENTI

Premessa

Progettare ed attuare un percorso formativo, in un'ottica di confederalità che coinvolga le categorie interessate alla contrattazione sociale territoriale, che sviluppi nei destinatari un complesso di competenze che permettano di agire sul piano della rappresentanza sindacale attraverso l'azione contrattuale e vertenziale nei confronti delle istituzioni locali sui grandi temi legati alla contrattazione sociale territoriale. Che fornisca gli strumenti conoscenza attraverso l'analisi dei testi di

accordo e delle tematiche negoziate coniugandola con una lettura sempre specifica che consideri allo stesso tempo la tipologia di documento, il livello territoriale, i rimandi ad ambiti di gestione e applicazione delle misure concordate (es. Ambiti sociali e attori del welfare territoriale, servizi per il lavoro, Terzo settore etc.) che prevedono modalità di relazione non solo e semplicemente negoziali, ma anche concertative e tecniche.

Obiettivi

- ✓ Accrescere e migliorare l'entità e la qualità dell'azione di proposta e vertenziale nel territorio;
- ✓ Rafforzare il ruolo politico e sindacale della Confederale e delle Federazioni interessate, in tutte le sedi istituzionali locali sulla base di una diffusa capacità di definire obiettivi, gestire processi, padroneggiare contenuti ed informazioni, relativi agli ambiti di azione di rappresentanza della Cisl;
- ✓ Disporre di un gruppo dirigente diffuso sul territorio adeguatamente formato, competente e capace di svolgere il proprio ruolo in funzione degli obiettivi dell'organizzazione.

Bisogni formativi

- ✓ L'ampliamento, la differenziazione ed il rafforzamento delle conoscenze e delle capacità (tecniche e relazionali) necessarie ad esercitare un nuovo segmento di ruolo sindacale per un gruppo di dirigenti della Cisl nei territori;
- ✓ lo sviluppo di capacità di lettura ed analisi del territorio nonché la competenza nell'uso degli esiti di tale attività come input nell'azione vertenziale e negoziale con gli interlocutori istituzionali;
- ✓ il consolidamento di capacità relazionali organizzative e funzionali da spendere nelle azioni di rafforzamento e potenziamento del rapporto tra Confederazione ed iscritti, attuali e potenziali.

Sviluppo delle competenze

- ✓ Competenze cognitive – analitiche relative alla ricognizione sul territorio e lettura di variabili demografiche e socioeconomiche, sia in termini di familiarità con le fonti di informazione che in termini di semplici elaborazioni descrittive, da utilizzare nell'individuazione di potenziali nuovi bacini di raccolta del consenso;
- ✓ competenze cognitive ed operative relative alla lettura ed interpretazione delle normative, con particolare riferimento al settore sociale, nonché nella individuazione dei soggetti e delle titolarità che questi esercitano nel governo e nella gestione delle politiche pubbliche di welfare locale;
- ✓ competenze relazionali e sociali relative al lavoro di comunicazione sociale implicito sia nelle azioni di proselitismo e di promozione dell'identità dell'Organizzazione sia nei processi negoziali, più o meno complessi, che devono essere attivati nel rapporto con le controparti, in rappresentanza delle istanze collettive.



Obiettivi formativi generali

1. Fare acquisire la capacità di reperire, organizzare ed interpretare informazioni sulle caratteristiche, la consistenza, i bisogni della cittadini e dei lavoratori presenti sul territorio;
2. sviluppare conoscenze e capacità di analisi circa le principali problematiche sociali presenti nei contesti locali, nonché la capacità di costruire e fare emergere un carattere di integrazione delle analisi e delle proposte di intervento;
3. fare acquisire la capacità di costruire piattaforme ed azioni vertenziali a partire dalla lettura ed interpretazione dei bisogni diffusi ed espressi nel territorio e dell'offerta di servizi esistente;
4. sviluppare capacità di organizzazione e gestione efficace di forme di comunicazione sociale con riferimento specifico i temi dell'azione di rappresentanza sindacale;
5. stimolare la propensione e sviluppare la capacità di contestualizzare problematiche legate a bisogni specifici in un'ottica di elaborazione orientata alla confederalità.

Destinatari

Il corso è rivolto a dirigenti ed operatori territoriali confederali e delle federazioni di Fnp-Cisl, Fisascat-Cisl e Fp-Cisl.

INFORMAZIONI:

Il percorso didattico si svilupperà secondo una struttura modulare, articolata in 3 moduli da 2gg e mezza per totale di 60 ore d'aula
SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL
1° MODULO: 21-23 NOVEMBRE 2018;
2° MODULO: 10-12 DICEMBRE 2018
3° MODULO: 16-18 GENNAIO 2019

COMPETENZA:	IN COLLABORAZIONE CON IL DIPARTIMENTO TUTELA E PROMOZIONE, SOLIDARIETÀ E TUTELE SOCIALI
RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO	NATALE MADEO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

AREA DIDATTICA DIRITTO DEL LAVORO E MERCATO DEL LAVORO

TITOLO CORSI	OBIETTIVO
MASTER SULLE TRASFORMAZIONI DEL DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO	Fornire conoscenze sulle regole del diritto sindacale e del lavoro nonché sull'applicazione giurisprudenziale e contrattuale, con particolare riferimento al settore artigiano. Specifico rilievo alle diverse aree di intervento della bilateralità a livello territoriale.
IL RAPPORTO DI LAVORO E LA SUA REGOLAZIONE	Acquisire conoscenze e competenze specifiche per la gestione delle vertenze individuali, in riferimento ai principali istituti del rapporto di lavoro, con particolare attenzione agli strumenti per la risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro. Acquisire competenze relazionali in rapporto con l'utenza.
I SERVIZI PER L'IMPIEGO E PER L'OCCUPABILITÀ: IL RUOLO ATTIVO DEL SINDACATO	Acquisire conoscenze e competenze per la predisposizione di un servizio per l'impiego Cisl, diretto o in collaborazione con altre realtà, da realizzare a livello territoriale, a partire da uno studio di fattibilità dei livelli di prestazioni che devono essere assicurati. Specificata attenzione alle politiche per l'impiego/reimpiego nonché alle politiche formative per il lavoro. INTEGRAZIONI CON FOCUS DI APPROFONDIMENTI SUI TEMI <ul style="list-style-type: none">✓ Bilateralità e lavoro✓ Bilateralità e sviluppo formazione continua

MASTER SULLE TRASFORMAZIONI DEL DIRITTO SINDACALE E DEL LAVORO PERCORSO CONGIUNTO CON CONFARTIGIANATO NAZIONALE

Premessa

Il diritto del lavoro, specie dopo i decreti attuativi del Jobs Act, è esposto a profondi mutamenti, che hanno rilievo, tra l'altro, per le piccole imprese ed il sistema artigiano. In una prospettiva partecipativa si tratta di esaminare il ruolo della contrattazione collettiva e

della bilateralità, specie a livello locale, al fine di perseguire un giusto equilibrio tra tutela e flessibilità. L'iniziativa formativa, una delle prime in Italia di carattere congiunto, si caratterizza come corso di specializzazione di taglio universitario.

Obiettivi

Acquisizione di conoscenze sulle regole del diritto sindacale e del lavoro, con focus specifico sulle

tematiche dell'artigianato e delle PMI e con attenzione all'applicazione giurisprudenziale e contrattuale.

Destinatari

Funzionari Confartigianato area sindacale e del lavoro; dirigenti sindacali Cisl con responsabilità contrattuale e del mercato del lavoro nel settore artigiano; (si ipotizza

una partecipazione congiunta per un massimo di 30 partecipanti: 15 Confartigianato + 15 Cisl)

Contenuti e date

Il percorso formativo è articolato su 3 Moduli residenziali, di 3 giorni ciascuno, a cadenza mensile, per un totale di 60 ore di attività didattica

I° Modulo - 9/11 ottobre 2017	Il diritto sindacale Le fonti del diritto sindacale e del lavoro Contrattazione collettiva e bilateralità La rappresentanza e la sua regolazione Il modello contrattuale dell'artigianato
II° Modulo - 13/15 novembre 2017	Il rapporto di lavoro Le tipologie contrattuali nei decreti attuativi del Jobs Act L'apprendistato La revisione della disciplina delle mansioni Il licenziamento individuale dopo il Jobs Act
III° Modulo - 4/6 dicembre 2017	Gli strumenti e le aree di intervento Gli incentivi sui premi di risultato Bilateralità e welfare contrattuale Bilateralità e mercato del lavoro (formazione e ricollocazione)

INFORMAZIONI

SEDE: FIRENZE - CENTRO STUDI CISL

COMPETENZA

IN COLLABORAZIONE CON CONFARTIGIANATO NAZIONALE - IN RACCORDO CON IL DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE E SCUOLA

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

MARCO LAI
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

IL RAPPORTO DI LAVORO E LA SUA REGOLAZIONE

PERCORSI DI PERFEZIONAMENTO PER OPERATORI DI UFFICI VERTENZE

Premessa

L'ufficio vertenze rappresenta una realtà consolidata nell'ambito della rete dei servizi Cisl.

Una competente assistenza individuale del lavoratore, al pari dell'attività contrattuale, rappresenta un elemento portante dell'azione sindacale.

Dando continuità all'impegno formativo realizzato negli ultimi anni per operatori di uffici vertenze si prevede uno specifico percorso di approfondimento sulle novità legislative e giurisprudenziali.

Obiettivi

Obiettivo generale è quello di acquisire competenze specifiche per la gestione delle vertenze individuali di lavoro, con particolare attenzione all'applicazione

giurisprudenziale e agli strumenti per la risoluzione stragiudiziale delle controversie, nonché di promuovere modalità operative e buone prassi.

Destinatari

Operatori di uffici vertenze territoriali per un massimo di 25 partecipanti

Contenuti e date

L'iniziativa formativa si articola in due percorsi di 3 moduli (di 3 giorni ciascuno): il primo (Percorso A) per

nuovi operatori di uffici vertenze; il secondo (Percorso B), per operatori con esperienza almeno biennale.

PERCORSO A (PER NUOVI OPERATORI)

1° Modulo - 20/22 novembre 2017	Licenziamenti
	Le fonti del diritto del lavoro
	La disciplina dei licenziamenti nel contratto a tutele crescenti
	La conciliazione (obbligatoria e facoltativa)
	Tecniche di negoziazione
2° Modulo - 22/24 gennaio 2018	Busta paga
	Gli elementi costitutivi della busta paga
	Le ritenute fiscali e previdenziali
	Il calcolo del TFR
	La comunicazione e l'accoglienza
3° Modulo - 19/21 marzo 2018	Pubblico Impiego
	Gli istituti normativi di riferimento
	La "riforma Madia"
	La gestione del contenzioso
	La vertenzialità nel settore Scuola



PERCORSO B (PER OPERATORI CON ESPERIENZA)

1° Modulo - 24/26 settembre 2018

Discriminazione e lavoro
 Nuove professionalità e tutela
 Discriminazione e rapporti di lavoro
 Licenziamento discriminatorio
 Mobbing e straining

2° Modulo - 29/31 ottobre 2018

Procedure concorsuali e legalità
 Le principali procedure concorsuali
 Le aziende in crisi e la legalità
 La gestione delle procedure

3° Modulo - 3-5 dicembre 2018

Comunicazione e gestione del conflitto
 La comunicazione efficace
 Le dinamiche comunicative nelle relazioni con l'utenza
 La gestione del conflitto
 La gestione dello stress

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON:
 ✓ DIPARTIMENTO ORGANIZZATIVO
 ✓ COORDINAMENTO NAZIONALE UFFICI VERTENZE CISL

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

MARCO LAI
 FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



I SERVIZI PER L'IMPIEGO E PER L'OCCUPABILITÀ: IL RUOLO ATTIVO DEL SINDACATO

Premessa

Il ruolo del sindacato nell'ambito del governo del mercato del lavoro e, più specificamente, nel supporto alla ricerca d'impiego e nell'impegno per la valorizzazione delle competenze dei lavoratori, appare sempre più centrale.

Le novità introdotte dal Jobs Act in materia di riforma del mercato del lavoro e dei servizi per l'impiego

pongono inoltre, anche al sindacato, la necessità di uno specifico percorso di approfondimento volto ad affermare un maggior raccordo tra strumenti di sostegno al reddito e politiche per l'impiego (ed il reimpiego) e politiche formative anche attraverso un impegno diretto.

Obiettivi

Acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie per la predisposizione di un servizio per l'impiego Cisl (diretto o in collaborazione con altre

realità), da realizzare a livello territoriale, a partire da uno studio di fattibilità dei livelli di prestazione che devono essere assicurati

Destinatari

Dirigenti di Ust/Usr e Federazioni di categoria, con delega sul mercato del lavoro, per un massimo di 25 partecipanti

Contenuti e date

Il percorso formativo si articolerà su 4 Moduli di 3 giorni ciascuno da svolgere da gennaio/giugno 2018

MODULI A – B LE POLITICHE PER L'IMPIEGO - REIMPIEGO E IL RUOLO ATTIVO DEL SINDACATO

I MODULO 29 – 31 GENNAIO 2018 - II MODULO 26 – 28 FEBBRAIO 2018

- ✓ Le novità sul piano legislativo (abrogazione dei voucher;
- ✓ tutela del lavoro autonomo e smart working);
- ✓ La dimensione dei valori: il sindacato e il supporto alle transizioni lavorative;
- ✓ Definizioni e fonti;
- ✓ Strumenti di lettura dei mercati del lavoro territoriali;
- ✓ Il riparto di competenze tra soggetti istituzionali (Anpal, Regioni, Cpi) ed il ruolo dei soggetti privati (Agenzie per l'impiego; parti sociali);
- ✓ Politiche di reimpiego e ruolo del sindacato;
- ✓ La gestione delle crisi e le migliori esperienze europee;
- ✓ Il ruolo della bilateralità;
- ✓ Il ruolo della contrattazione e in particolare degli accordi aziendali e territoriali per la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori;
- ✓ Il reimpiego dei lavoratori disabili;

Moduli C – D LE POLITICHE FORMATIVE PER L'IMPIEGO E IL RUOLO ATTIVO DEL SINDACATO

III Modulo 4-6- Aprile 2018 - IV Modulo 14- 16 Maggio 2018

- ✓ Formazione, giovani, lavoro;
- ✓ La formazione professionale e l'ingresso nel mercato del lavoro;
- ✓ Alternanza scuola-lavoro e sindacato;
- ✓ I fondi interprofessionali per la formazione continua e le politiche di reimpiego;
- ✓ La certificazione e il riconoscimento delle competenze;
- ✓ Il supporto ad una mobilità consapevole in un mercato del lavoro europeo;
- ✓ L'organizzazione dei servizi per l'impiego: le risorse umane, economiche e strumentali;
- ✓ Le buone prassi esistenti.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE - CENTRO STUDI CISL

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON IL DIPARTIMENTO LAVORO, FORMAZIONE, CONTRATTAZIONE, SCUOLA

RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO

MARCO LAI E FRANCESCO LAURIA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI-CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

AREA DIDATTICA DEL MANAGEMENT ORGANIZZATIVO E AMMINISTRATIVO

TITOLO CORSI	OBIETTIVO
CORSO PER SEGRETARI ORGANIZZATIVI E AMMINISTRATIVI 2017-2018	Ripresa e consolidamento dell'attività di formazione fatta nel 2016 Acquisizione di conoscenze specifiche per lo svolgimento del ruolo (connotati organizzativi del sindacato, regole Cisl, sviluppo e gestione risorse umane) Principi del bilancio Cisl Gestione finanziamenti e liquidità Gestione patrimonio immobiliare
RAPPRESENTARE IL NUOVO, LA RAPPRESENTANZA DEL LAVORO CHE CAMBIA E NELLA SOCIETÀ	Il corso si propone di sviluppare nei dirigenti sindacali una conoscenza approfondita e un'abilità distintiva nella gestione della nuova rappresentanza nel mondo del lavoro. Partendo dalle innovazioni in atto, il dirigente sindacale è chiamato a rinnovare o fare nuova la rappresentanza del lavoro per la sindacalizzazione, che per la CISL diventa una priorità assoluta. <i>"In assenza di rappresentanti sindacali sul posto di lavoro le persone tendono ad affidarsi di più al management che ai sindacati".</i>



CORSO PER SEGRETARI ORGANIZZATIVI E AMMINISTRATIVI 2017 -2018

Premessa

La CISL sta realizzando da anni un enorme processo di riorganizzazione interna. L'assemblea organizzativa dell'autunno 2015 ha segnato una tappa importante, il XVIII Congresso Confederale fornirà ulteriori indicazioni per il rafforzamento e il radicamento nei luoghi di lavoro e nel territorio. Sarà un'importante tappa di riflessione con bilancio di quanto realizzato e indicazioni per il futuro. Oltre alle innovazioni la delega

amministrativa e quella organizzativa richiedono l'acquisizione di specifiche competenze per lo più non sviluppiabili attraverso l'esperienza contrattuale e di rappresentanza, quindi la necessità di un percorso formativo adeguato. A questo riguardo è significativa l'esperienza positiva realizzata nel 2016 per USR e Fed. Nazionali

Obiettivi generali

Far sì che la gestione, amministrazione e sviluppo delle risorse umane ed economiche, materiali ed immateriali, della nostra organizzazione poggi su una base adeguata di competenze tecniche affinché la ricerca del consenso e della partecipazione democratica alle decisioni non vada a scapito dell'efficienza e della solidità economico e finanziaria.

Contribuire direttamente nella propria struttura e sostenere l'azione delle strutture ad essa collegate affinché le procedure definite ed i comportamenti attuati siano coerenti con lo Statuto, il Regolamento e specifiche decisioni della nostra organizzazione

Obiettivi didattici

Far acquisire a chi ha assunto il ruolo politico la capacità da un lato di svolgerlo un modo pieno e consapevole in prima persona dall'altro quella di controllare e sostenere l'operato di altri in modo da realizzare gli obiettivi generali detti sopra. Tali capacità sono

acquisite sia attraverso lo studio, sia con il confronto di esperienze e attraverso la relazione con chi svolge il medesimo ruolo in altre strutture al fine di favorire un elevato e continuo scambio di conoscenze

Contenuti dell'attività didattica

- ✓ Tutela del lavoro a partire dalla ricerca dell'occupazione;
- ✓ Tutela individuale e servizi sul territorio e specificità soggettive;
- ✓ Costruzione e mantenimento di reti di prossimità territoriale;
- ✓ Anagrafe, sistema servizi e comunicazione interna;
- ✓ Rendicontazione economica e sociale.



Destinatari

- ✓ Segretari con delega amministrativa e organizzativa di USR e Federazioni Nazionali
- ✓ Segretari con delega amministrativa e organizzativa di UST

INFORMAZIONI:

✓ Segretari con delega amministrativa e organizzativa di USR e Federazioni Nazionali

SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL

1° MODULO: 25-27 OTTOBRE 2017;

2° MODULO: 10-12 GENNAIO 2018;

3° MODULO: 14-16 FEBBRAIO 2018;

4° MODULO: 14-16 MARZO 2018;

5° MODULO: 11-13 APRILE 2018

✓ Segretari con delega amministrativa e organizzativa di UST

SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL

1° MODULO: 22-24 GENNAIO 2018;

2° MODULO: 5-7 MARZO 2018;

3° MODULO: 4-6 APRILE 2018;

4° MODULO: 2-4 MAGGIO 2018;

5° MODULO: 11-13 GIUGNO 2018

COMPETENZA:	IN COLLABORAZIONE CON I DIPARTIMENTI ORGANIZZATIVO E AMMINISTRATIVO
RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO	LUIGI LAMA FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



RAPPRESENTARE IL NUOVO LA RAPPRESENTANZA DEL LAVORO CHE CAMBIA E NELLA SOCIETÀ

Premessa

Oggi più che mai, i lavoratori – anche quelli più dispersi e incerti nella definizione delle proprie competenze e della propria identità in tutte le declinazioni della gig economy – e con loro i pensionati – soprattutto i più discriminati sul piano economico e sociale dopo una vita di lavoro – hanno la necessità di riconoscersi in istanze comunitarie che diano senso alle condivisioni e che rinnovino vitalità sociali disperse in multiformi aggregazioni prive di identità, incapaci di generare responsabilità e di far valere i diritti di cittadinanza. In questa situazione, ai lavoratori, ai giovani e ai pensionati la Cisl porta in dote il patrimonio ideale indicato dai padri fondatori: la via dell'associazione, cioè «l'adesione libera e spontanea dei lavoratori alla organizzazione sindacale e la moltiplicazione della forza organizzativa di questa» (art. 2).

Vale a dire la libera determinazione di chi decide di associarsi perché condivide una concezione della società e un sistema di valori che pone al centro le esigenze della persona intese nella loro concretezza materiale, intellettuale e umana, senza il filtro di ideologie predefinite e in autonomia dalle rappresentanze politiche cui pur va riconosciuto un ruolo decisivo per il buon funzionamento della democrazia e come regolatore dell'economia di mercato (pag.8)¹¹

La rappresentanza del lavoro è sottoposta a forte sollecitazioni e a cambiamenti, in un'epoca caratterizzata da profonde mutazioni, in cui "il cambiamento si presenta meno conflittuale e più partecipato di altre precedenti rivoluzioni tecnologiche, caratterizzate invece da drastici rivolgimenti sociali e da improvvisi sviluppi e nuove marginabilità"¹²

Obiettivo generale (politico)

Il corso si propone di sviluppare nei dirigenti sindacali una conoscenza approfondita e un'abilità distintiva nella gestione della nuova rappresentanza nel mondo del lavoro. Partendo dalle innovazioni in atto, il dirigente sindacale è chiamato a rinnovare o fare nuova la rappresentanza del lavoro per la sindacalizzazione, che per la CISL diventa una priorità assoluta.

Il corso inoltre si propone di aggiornare la strategia della CISL nello sviluppo e rafforzamento delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, nodo vitale della crescita/decrecita sindacale: "In assenza di rappresentanti sindacali sul posto di lavoro le persone tendono ad affidarsi di più al management che ai sindacati".¹³

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL
MODULO: 17-19 OTTOBRE 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

LUIGI LAMA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

¹¹ Tesi e temi per la discussione XVIII Congresso confederale CISL, pag.8

¹² Luciano Pero, La rappresentazione del lavoro in un'epoca di cambiamento. Rivista Quaderni di partecipazione, n.9, febbraio 2002

¹³ Jeremy Waddingt "Trade union membership retention and workplace representation in Europe", 2014

AREA DIDATTICA FORMAZIONE FORMATORI

TITOLO CORSI	OBIETTIVO
CORSO NUOVI SINDACALISTI FORMATORI	Specializzare sindacalisti CISL nel ruolo di “formatori” affinché possano, in coerenza con le aspettative delle strutture segnalanti e con le loro stesse aspirazioni professionali, diventare risorse in grado di progettare, promuovere e gestire le attività formative.
CORSO DI AGGIORNAMENTO FORMATORI “LA VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI NELLA FORMAZIONE DEGLI ADULTI” AGGIORNAMENTO 2018	Approfondire e sviluppare teorie, modelli, tecniche e strumenti di valutazione degli apprendimenti nella formazione degli adulti.



CORSO NUOVI SINDACALISTI FORMATORI

Finalità

Specializzare sindacalisti CISL nel ruolo di “formatori” affinché possano, in coerenza con le aspettative delle strutture segnalanti e con le loro stesse aspirazioni professionali, diventare risorse in grado di progettare, promuovere e gestire le attività formative.

Il corso di formazione per nuovi sindacalisti formatori risponde, dunque, all’esigenza dell’organizzazione di

- 1) **riprodurre l’identità sindacale CISL**, intesa come bisogno associativo ed organizzativo per trasmettere la storia e la cultura CISL agli iscritti;

- 2) **trasmettere**, in un ambiente soggetto a cambiamenti, le attività e i progetti che la CISL produce ed affida all’impegno delle persone dell’organizzazione (dirigenti, quadri, operatori, Rsu, Rsa, delegati, operatori dei servizi);
- 3) **fornire le competenze e le conoscenze** per accompagnare lo sviluppo professionale delle persone impegnate nell’organizzazione.

Profilo della figura del formatore, competenze attese

Il corso di formazione per sindacalista formatore CISL si sviluppa avendo come riferimento il profilo del Formatore “Junior”, competente a presidiare i processi formativi e a realizzare eventi di crescita

personale e di sviluppo professionale nell’ottica del paradigma della “qualità andragogica”; qualità didattica e delle esperienze di apprendimento, qualità dei supporti e strumenti formativi.

Obiettivi didattici

Il Corso per nuovi sindacalisti formatori assume come “modello base” lo schema tradizionale dello sviluppo del processo formativo:

1. Analisi dei bisogni/fabbisogni formativi.
2. Progettazione didattica;
3. Gestione dell’attività;
4. Verifica e Valutazione

In questa prospettiva il corso è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi didattici:

1. acquisire e sviluppare conoscenze e competenze per l’Analisi dei bisogni/fabbisogni formativi. Questo obiettivo didattico si esplicita nell’analisi dei bisogni che presentano i diversi soggetti organizzativi e politici che intervengono a vario titolo nei processi formativi:
 - a) **committenti politici**, quali portatori di “vision organizzative e politiche”;
 - b) **partecipanti**, quali portatori di capacità, di potenzialità, forza, bisogni e desideri;
 - c) **formatori**, quali portatori di expertise.

2. acquisire e sviluppare conoscenze e competenze nella Progettazione didattica. Questo obiettivo didattico si implementa tenendo conto dei 4 pilastri dell’educazione: 1.imparare a conoscere, 2.imparare a fare, 3.imparare a lavorare con gli altri, 3.imparare ad essere.
3. acquisire e sviluppare conoscenze e competenze nella Gestione dell’attività formativa. Questo obiettivo didattico prende a riferimento la capacità del formatore a gestire non solo il processo formativo finalizzato all’apprendimento che permane, ma anche a presidiare le dinamiche di gruppo e a far leva sulle motivazioni all’apprendere;
4. acquisire e sviluppare conoscenze e competenze nella Valutazione dei risultati della formazione. Questo obiettivo specifico consente al formatore di poter monitorare l’andamento delle dinamiche di apprendimento, verificare e valutare le strategie adottate e di poterne verificare l’efficacia. Il formatore, inoltre, deve poter verificare e valutare i risultati raggiunti e la loro trasferibilità nel lavoro (follow up), nella logica del Roi della formazione.



Contenuti dell'attività didattica

Area dell'analisi dei bisogni/fabbisogni formativi

1. la nascita dell'idea progettuale a cura della committenza politica;
2. lo sviluppo della relazione con la committenza e mandato politico con la definizione dell'obiettivo politico del committente;
3. l'analisi del profilo delle competenze attese;
4. l'analisi del target a cui è rivolto il corso;
5. l'analisi dei bisogni formativi del target;
6. la ridefinizione della committenza e declaratoria degli obiettivi formativi in chiave di competenze attese (tassonomia degli obiettivi professionali ed organizzativi);
7. la macroprogettazione formativa;
8. il contratto psicologico per una formazione "personalizzata e generativa";

Area della Progettazione formativa

1. la traduzione dei bisogni formativi (obiettivi formativi di competenza professionale) in obiettivi didattici: micro-progettazione o progettazione di dettaglio;
2. la scomposizione del processo formativo in Unità didattiche con una tassonomia degli obiettivi didattici specifici in termini di competenze attese (sapere, saper fare, saper essere,) e con una declaratoria degli obiettivi trasversali (saper divenire);
3. l'elaborazione del percorso logico dei contenuti (cosa si apprende);
4. la definizione delle metodologie e dei metodi didattici nella logica del come si sviluppa un apprendimento efficace (es. simulazioni, analisi caso, role playing, etc);
5. l'individuazione del set di tecniche e strumenti didattici;
6. l'individuazione degli strumenti di supporto e dei relativi setting.

Area della Gestione dell'attività formativa

A. profilo pedagogico

1. la messa a punto del programma di dettaglio delle attività didattiche;
2. la composizione e supporto ai gruppi di lavoro;
3. la gestione delle sessioni di formazione e setting d'aula;
4. la gestione dei compiti di lavoro individuale;
5. il patto d'aula (Contratto formativo);

6. la guidelines per la preparazione dei materiali didattici;
7. l'accoglienza e socializzazione dei partecipanti;

B. il profilo organizzativo e gestionale:

1. la gestione delle risorse tecniche e materiali;
2. la gestione dei raccordi in apertura e chiusura dei "moduli Formativi".

Area della Valutazione dei risultati

1. il Roi della formazione;
2. le teorie della valutazione;
3. il monitoraggio d'aula e di gruppo;
4. l'analisi dei prodotti formativi di gruppo;
5. le verifiche periodiche intermedie e finali;
6. l'utilizzo del feedback proveniente da tali verifiche;
7. la restituzione al committente (report finale).

Metodi didattici

Il percorso formativo viene gestito con una pluralità di metodi formativi che di volta in volta meglio si adattano agli obiettivi didattici e alle competenze attese. Si fa riferimento alla metodologia psicosociale, con metodi attivi e di coinvolgimento (simulazioni, role play), alla metodologia meta cognitivo per la

padronanza delle conoscenze (mastery learning), alla metodologia insight, alla metodologia del coallineamento e dello shadowing per lo sviluppo dell'action learning.

Destinatari

Il percorso è rivolto a quadri, operatori e sindacalisti delle USR, UST e Federazioni Regionali per un max di 25 partecipanti

Durata

5 moduli (25 gg.)

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL

1° MODULO 5-9 FEBBRAIO 2018

2° MODULO 5-9 MARZO 2018

3° MODULO 21-25 MAGGIO 2018

4° MODULO 24-28 SETTEMBRE 2018

5° MODULO 5-9 NOVEMBRE 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE CISL

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

ENZO MARRAFINO

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



CORSO DI AGGIORNAMENTO FORMATORI

LA VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI NELLA FORMAZIONE DEGLI ADULTI

AGGIORNAMENTO 2018

Premessa

La valutazione è un processo (di differenziazione e di strutturazione) e un'inferenza che si muove su obiettivi dati e su informazioni raccolte durante la gestione del processo formativo.

In una visione olistica la formazione si muove su una pluralità di fattori che coinvolgono la persona in formazione in tutte le sue componenti: dimensione cognitiva, affettiva.

Per essere "autentica" ed efficace, la valutazione deve preoccuparsi di essere educativa, autovalutativa, predittiva, centrata sullo studente, estesa alle disposizioni della mente, continua e profondamente connessa al mondo reale, ai processi richiesti dalla nuove condizioni storiche, motivante, rispettosa dei processi reali di apprendimento, non ripetitiva, non terminale, non selettiva, trasparente, responsabilizzante.

Obiettivo formativo

Il corso è finalizzato ad approfondire e sviluppare teorie, modelli, tecniche e strumenti di valutazione degli apprendimenti nella formazione CISL.

Architettura progettuale

Il percorso di aggiornamento è strutturato su 2 step, con i seguenti obiettivi specifici:

- a. la valutazione del processo formativo
- b. la valutazione del setting finalizzato all'efficacia dell'apprendimento

I STEP: ESSERE IN GRADO DI ORGANIZZARE E GESTIRE UN PROCESSO DI VERIFICA E DI VALUTAZIONE DEL PRODOTTO FORMATIVO

SAPERE

- ✓ conoscere, comprendere e fare sintesi delle teorie che sono alla base dei sistemi di valutazione con particolare riferimento al modello sistemico del lifelong e del lifewidde learning;
- ✓ conoscere gli elementi di un processo di verifica e di valutazione formativa con particolare riferimento alle diverse fasi di erogazione della formazione (epistemologia e teorie in uso);
- ✓ conoscere, comprendere e fare sintesi delle diverse attività di valutazione (benchmarking, audit, certificazione, monitoraggio);
- ✓ conoscere, comprendere e fare sintesi degli elementi che caratterizzano i diversi soggetti/attori della valutazione;
- ✓ conoscere i diversi strumenti di verifica per la gestione dei processi di valutazione;
- ✓ conoscere, comprendere e fare sintesi degli elementi che caratterizzano un processo di valutazione delle competenze.

SAPER FARE

- ✓ saper realizzare un sistema efficace di valutazione;
- ✓ saper gestire un'attività di ROI come criterio in primo luogo "etico" (usare bene le risorse);
- ✓ saper gestire un processo di valutazione basato sull'approccio qualitativo e fenomenologico;
- ✓ saper costruire un questionario di verifica di apprendimento;
- ✓ saper gestire un report di valutazione finale da consegnare al committente ed ai partecipanti (attività di restituzione d'aula).



II STEP: SAPERE ESSERE IN GRADO DI ATTIVARE TECNICHE DI MONITORING E DI PROCESSING PER LA VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO SIGNIFICATIVO

SAPERE

- ✓ Conoscere, comprendere, e fare sintesi degli elementi che caratterizzano l'attività di monitoring e di processing di un gruppo di lavoro e di aula impegnato a produrre apprendimento significativo;
- ✓ Conoscere, comprendere e fare sintesi dei principi dell'apprendimento applicati alla valutazione (reflective workshops, la dimensione narrativa- storytelling, generare risultati tangibili)¹⁴.

SAPER FARE

- ✓ Saper gestire uno strumento di monitoraggio d'aula e di gruppo dei comportamenti dei singoli nella gestione delle attività formative finalizzate all'apprendimento significativo [abilità sociali, impatto delle tecniche e dei metodi di animazione formativa] (monitoring);
- ✓ Saper gestire uno strumento per la rilevazione la revisione del lavoro di gruppo e dell'aula (processing).

Metodologia e metodi della valutazione (Come lo insegno e come si apprende)

L'attività viene sviluppata con l'approccio delle "autobiografie dell'apprendimento" e del Learning by doing (apprendere attraverso il fare)

1. lavoro di gruppo
2. checklist
3. griglia di analisi
4. mappe cognitive

Colui che apprende

1. Sensibilità interpersonale.
2. Flessibilità,
3. Resilienza.
4. Autovalutazione

Destinatari

n. 25 Formatori junior e senior

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL
 MODULO: 11 – 14 SETTEMBRE 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

ENZO MARRAFINO
 FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

¹⁴ Massimo Tomassini, Firenze 2011

IV LIVELLO: AGGIORNAMENTO STRATEGICO

TITOLO CORSI	OBIETTIVO
ALLA SCUOLA DELLA TRADIZIONE SINDACALE CISL PER GOVERNARE IL FUTURO	Il corso si propone di offrire ai dirigenti sindacali della CISL una approfondita riflessione sul pensiero etico, antropologico, culturale, economico, politico e sociale della CISL attraverso lo studio delle fonti e delle tradizioni che hanno ispirato i padri fondatori del sindacalismo CISL. L'obiettivo è di realizzare un percorso di formazione che possa fornire ai dirigenti sindacali una mappa valoriale e culturale che, alimentata dall'esprit della CISL delle origini, si possa confrontare con le tensioni "ideologiche" in atto nella società e nel mondo. Recuperare la "memoria storica" serve a rafforzare il pensiero di oggi e a dare vigore alla strategia del domani, contro le demagogie populiste che affollano il mondo.
IL LAVORO SOCIALE DEL SINDACALISTA: REGOLATORE SOCIALE E PROMOTORE DI UGUAGLIANZA, EQUITÀ, GIUSTIZIA E SVILUPPO ECONOMICO	Oggi il sindacalista è chiamato ad "abitare la complessità" della realtà. Pertanto non deve sapere un po' di tutto (generalista), né può approcciare la realtà con lo sguardo del "professionista" che vede bene solo il suo settore d'azione e, così, finisce per avere una visione sfuocata dell'intero campo di attività del sindacato.
SEMINARIO DI STORIOGRAFIA E CULTURA SINDACALE, IN COLLABORAZIONE CON LE ALTRE REALTÀ CULTURALI DELLA CISL	Il rapporto tra contrattazione e legge nella storia della Cisl e nel sistema delle relazioni industriali italiano. Radici e futuro in un orizzonte sovranazionale.



ALLA SCUOLA DELLA TRADIZIONE SINDACALE CISL PER GOVERNARE IL FUTURO

Premessa

Gli ultimi grandi avvenimenti di portata mondiale, l'elezione di Trump e la Brexit, ci consegnano un "nuovo ordine mondiale antisistema" che è l'effetto del pensiero liquido che sta attraversando la comunità mondiale. Secondo il sociologo Bauman "il mondo è diventato irrimediabilmente "liquido", dove per liquidità si deve intendere che, mentre nell'età moderna tutto era dato come una solida costruzione, ai nostri giorni, invece ogni aspetto della vita può venir rimodellato artificialmente e viene continuamente disorientata dalla post-verità.

Dunque nulla ha contorni nitidi, definiti e fissati una volta per tutte. Ciò non può che influire sulle relazioni umane, divenute ormai precarie in quanto non ci si vuole sentire ingabbiati. Si potrebbe parlare oggi di relazioni liquide dai contorni sfumati e senza l'assunzione di responsabilità dell'altro.

Secondo Lyotard è finita l'epoca delle "grandi meta narrazioni metafisiche" identitarie, e che ora si ha la "liquidità" come essenza stessa dell'attuale.

Punto cardine di questo processo diventa l'"individualizzazione", la società individualizzata.

"L'individualizzazione non è solo una parola d'ordine nello sviluppo del prodotto e del marketing, ma un trend storico che va ben oltre i consumi. Vogliamo condurre vite individuali".¹⁵

Emerge l'idea che la società individualizzata sia una società deresponsabilizzata, in cui l'enfasi posta sull'individuo anziché rendere le persone autenticamente protagoniste della propria esistenza, come la modernità prefigurava, non fa che ripiegarle sui propri egoismi e sui soddisfacenti effimeri e istantanei. Gli uomini sembrano perdere la loro capacità di essere *soggetti*.

Oggi il mondo è avvelenato da una "trinità malvagia: incertezza, insicurezza, vulnerabilità"¹⁶

Ancorare l'azione della CISL alla visione metafisica della persona vuol significare impregnare l'azione dei sindacalisti Cisl ad una concezione militante di nuovo umanesimo che si fonda sulla teoria del personalismo, "che pone la persona umana al centro di ogni cosa e la distingue dall'individuo: mentre quest'ultimo si caratterizza per opacità, egoismo, isolamento, la persona rappresenta un salto di qualità che si realizza attraverso un processo di conversione che richiede trasparenza, comprensione, generosità, gratuità,

apertura e disponibilità verso le altre persone, fedeltà creatrice, atti di amore: "L'economia della persona è un'economia di dono, non di compensazione o di calcolo... Tre sono gli esercizi fondamentali per arrivare alla persona, e cioè la meditazione, il lavoro e la rinuncia a se stessi: "vocazione, incarnazione, comunione sono le tre dimensioni della persona"¹⁷.

In questa prospettiva storica diventa necessario ed ineludibile rilanciare attraverso la formazione "la meta - narrazione metafisica" di cos'è stata la CISL, le sue origini e il quadro dei valori "esistenziali" che in questi 67 anni l'hanno qualificata come una "felice anomalia" nel panorama sindacale del nostro Paese, e di come dovrà e potrà essere la CISL in questo "nuovo mondo".

La leadership sindacale si poggia necessariamente su una "forte soggettività politica autonoma. Per passare dall'etica della testimonianza alla soggettività politica ci vuole una forte conoscenza che riesca ad attivare un circuito virtuoso che tenga insieme etica, strategia ed organizzazione: dall'etica alla strategia, dalla strategia all'organizzazione"¹⁸.

*"Per evitare simili equivoci e recuperare profondità, bisogna smettere di contrapporre in modo superficiale il fare al pensare. Il sindacato ha necessità di una cultura consapevole, libera e critica di cui farsi carico in ottica operativa. Mutuare solo dall'esterno rischia le mode, l'effimero, i condizionamenti, e la perdita di autonomia. Disattendere la cultura minaccia una mission fondamentale....."*¹⁹

¹⁵ Ministero federale tedesco del Lavoro e degli Affari Sociali, Rapporto "lavoro rivisitazione, Libro verde Lavoro 4.0".

¹⁶ Bauman, Intervista di Giuliano Battiston su Trump, 11 novembre 2016

¹⁷ Gianpeiro Magnani, "Mounier, attualità di un testimone", Mondo Operaio 1/2011

¹⁸ Giuseppe Gallo, Riunione Barometro regionale, Centro Studi Cisl Firenze, 1 febbraio 2017

¹⁹ Tesi e temi per la discussione XVIII Congresso confederale CISL, pag.3

Obiettivo generale (politico)

Il corso si propone di offrire ai dirigenti sindacali della CISL una approfondita riflessione sul pensiero etico, antropologico, culturale, economico, politico e sociale della CISL attraverso lo studio delle fonti e delle tradizioni che hanno ispirato i padri fondatori del sindacalismo CISL. L'obiettivo è di realizzare un percorso di formazione che possa fornire ai dirigenti

sindacali una mappa valoriale e culturale che, alimentata dall'esprit della CISL delle origini, si possa confrontare con le tensioni "ideologiche" in atto nella società e nel mondo. Recuperare la "memoria storica" serve a rafforzare il pensiero di oggi e a dare vigore alla strategia del domani, contro le demagogie populiste che affollano il mondo.

Obiettivi didattici di competenza

Il corso si caratterizza come processo di acquisizione e di consapevolezza finalizzato al rafforzamento dei "work habits" dei dirigenti sindacali. Si tratta di sviluppare un percorso di "meta riflessione" che consente ai partecipanti un riallineamento delle *vision*

personali che caratterizzano le loro mission individuali nei territori nei quali operano, con le vision e la mission della CISL che ne sostanziano le strategie presenti e future.

Obiettivi didattici di apprendimento

Assi delle conoscenze

✓ Conoscere, comprendere e fare sintesi del pensiero della dottrina sociale della Chiesa e l'influenza sulla CISL delle origini e sulla CISL nei nostri tempi (le encicliche "Centesimus annus, Caritas in veritate, Laudato sii);

- ✓ Conoscere, comprendere e fare sintesi dell'etica sociale della CISL e la sua declinazione nel lavoro sociale del sindacalista CISL;
- ✓ Conoscere, comprendere e fare sintesi del pensiero e la cultura economica della CISL.

Assi delle abilità

Al dirigente sindacale fondamentale gli viene chiesta una competenza nel saper leggere le dinamiche sociali, economiche e politiche in atto per poter rielaborare alla luce del pensiero della CISL strategie sindacali efficaci e proattive. Pertanto, il corso si propone di sviluppare una competenza di

previsione e di elaborazione di possibili tendenze e scenari nei quali si potrebbe trovare ad interagire l'azione della CISL del futuro e per individuare le strategie culturali e sindacali le più significative, efficaci e proattive.

Assi delle qualità personali

Il corso si propone di approfondire l'etica sociale e personale del dirigente sindacale che si traduce nell'azione morale e che anima le sue decisioni e i comportamenti nel suo lavoro sociale e sindacale.

L'azione di rispecchiamento aiuta a saper riconoscere la propria etica personale e l'etica dell'organizzazione al fine di poterla fondere in un'etica dell'agire comune della CISL.

Destinatari

Dirigenti sindacali di UST, USR, Federazioni di categoria

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL
 MODULO: 3 GIORNI – DATA DA DEFINIRE

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO:

ENZO MARRAFINO
 FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

IL LAVORO SOCIALE DEL SINDACALISTA: REGOLATORE SOCIALE E PROMOTORE DI UGUAGLIANZA, EQUITÀ, GIUSTIZIA E SVILUPPO ECONOMICO

Premessa

Il mondo cambia e non può non cambiare anche il nostro modo di lavorare. In una società iperconnessa e, quindi, fortemente interdipendente, il sindacalista si trova a dover saper presidiare spazi/luoghi significativi e vitali per l'azione del sindacato e per la realizzazione della sua mission strategica.

In questa nuova "agorà globalizzata" multipolare e multidisciplinare il sindacalista si trova ad assumere ruoli plurali anche all'intero dello stesso contesto territoriale e delle stesse attività che caratterizzano la sua azione.

Possiamo dire che il dirigente sindacale si trova a lavorare con intelligenze multiple che si trasformano in pluricompetenze che si mobilitano nell'ambito della stessa azione.

Per fare un esempio, il dirigente sindacale quando è chiamato a contrattare non può più pensare che è chiamato a svolgere solo l'azione competente di un contrattualista, ma deve guardare alla contrattazione con una pluralità di competenze e di visioni strategiche che si incarna in una pluralità di ruoli: quando contratta è un attore economico, è un regolatore sociale, è un promotore di equità, di uguaglianza e di giustizia, è un costruttore di reti e di relazioni, è un efficace comunicatore, è un animatore dello sviluppo territoriale e della coesione sociale, è un animatore di comunità di pratiche professionali (educatore). Quindi il lavoro del dirigente sindacale si può definire come un lavoro multi task che richiede un approccio "multi skills".

Obiettivo generale (o politico)

Nel passato ci si è sempre soffermato sul dilemma organizzativo sul ruolo professionale del dirigente sindacale, generalista vs specialista. Oggi il sindacalista è chiamato ad "abitare la complessità" della realtà. Pertanto non deve sapere un po' di tutto (generalista), né può approcciare la realtà con lo sguardo del "professionista" che vede bene solo il suo settore

d'azione e, così, finisce per avere una visione sfuocata dell'intero campo di attività del sindacato.

Il dirigente sindacale oggi è chiamato a sviluppare competenze pluridisciplinari con la responsabilità che anche quando opera in un settore particolare deve essere animato da una visione olistica, globale, non particolaristica o settoriale.

Obiettivi didattici di apprendimento

Aree delle conoscenze

- ✓ Conoscere, comprendere, applicare e fare sintesi dei principali fenomeni sociali, economici, produttivi, culturali che interessano la società italiana
- ✓ Conoscere, comprendere, applicare e fare sintesi delle principali strategie europee (Agenda 2020) e del pilastro europeo dei diritti sociali
- ✓ Conoscere, comprendere, applicare e fare sintesi dei principali fattori che influiscono sulla crescita e sullo sviluppo delle comunità territoriali (crescita sociale, economica, culturale)
- ✓ Conoscere, comprendere, applicare e fare sintesi degli elementi che caratterizzano lo sviluppo del capitale sociale di un territorio. Analisi multi stakeholders
- ✓ Conoscere, comprendere, applicare e fare sintesi delle teorie della governance territoriale
- ✓ Confrontarsi con altre esperienze formative in Europa sul tema

Aree delle abilità

- ✓ Saper leggere, analizzare e fare sintesi delle principali variabili di sviluppo di un contesto territoriale
- ✓ Saper gestire gli strumenti tecnologici per una comunicazione empatica
- ✓ Saper progettare un lavoro di rete
- ✓ Saper lavorare per progetti
- ✓ Saper gestire la leadership di un team work
- ✓ Saper gestire i conflitti

Aree delle qualità personali

Questa area didattica degli apprendimenti è dedicata all'approfondimento di alcuni valori etici che qualificano l'azione del dirigente sindacale. In particolare:

- ✓ orientamento etico alla responsabilità;
- ✓ orientamento etico a lavorare in gruppo;
- ✓ orientamento al copying;
- ✓ orientamento alla resilienza;
- ✓ orientamento all'empatia;
- ✓ orientamento alla creatività;

Destinatari

Dirigenti sindacali, operatori e quadri UST, UST, Federazioni di Categoria

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
1° MODULO: 26 – 28 MARZO 2018
2° MODULO: 10 – 12 APRILE 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO:

ENZO MARRAFINO
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



SEMINARIO DI STORIOGRAFIA E CULTURA SINDACALE IN COLLABORAZIONE CON LE ALTRE REALTÀ CULTURALI DELLA CISL

Premessa

Il Centro Studi Cisl di Firenze, attraverso la Biblioteca Mario Romani, ha promosso dal 2003 seminari annuali di Storiografia e Cultura sindacale nell'ambito della programmazione formativa Cisl, con l'intento di coinvolgere la Confederazione e gli studiosi in un dialogo tra la dimensione storica delle origini e l'attualità, con l'obiettivo di mantenere viva la cultura storica dell'Organizzazione, consolidare nel sindacalista

di oggi la coscienza della storia e dei valori della Cisl, identità, senso di appartenenza.

Con la creazione della Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione tale "tradizione" viene confermata e rafforzata.

Queste giornate di studio annuali sono tradizionalmente occasione di incontro e confronto per il mondo culturale legato alla Cisl e al movimento sindacale.

Obiettivi

Offrire uno spazio di dialogo e confronto su un tema di rilevanza storica, ma con riflessi sull'attualità tra sindacalisti e studiosi. Per il 2018 il tema prescelto è: "Il

rapporto tra contrattazione e legge nella storia della Cisl e nel sistema delle relazioni industriali italiano. Radici e futuro in un orizzonte sovranazionale."

Destinatari

Sindacalisti, studiosi del mondo sindacale, giovani ricercatori

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE – CENTRO STUDI CISL
MODULO: 29 MAGGIO 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

FRANCESCO LAURIA - CON LA COLLABORAZIONE DI MILA SCARLATTI (GIÀ RESPONSABILE DELLA BIBLIOTECA ROMANI)
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



V LIVELLO: PERCORSI DI FORMAZIONE EUROPEA

TITOLO CORSI	OBIETTIVO
CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: IL PILASTRO SOCIALE EUROPEO E IL RAFFORZAMENTO DELL'INTEGRAZIONE POLITICA EUROPEA	Analisi e discussione del Pilastro Sociale dell'Unione europea e del ruolo del sindacato nel rinnovare il modello sociale europeo e il progetto di integrazione comunitaria
INCONTRO ANNUALE RETE EUROPROGETTAZIONE CISL	Analisi dei bandi europei destinati al sindacato e rafforzamento di pratiche di cooperazione nel sistema Cisl
CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: ORGANIZZARE I LAVORATORI NELLA "GIG ECONOMY"	Comprendere le dinamiche del lavoro su piattaforma digitale e nuove pratiche di sindacalizzazione
CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: IL SINDACATO E L'IMPATTO DI INDUSTRIA 4.0	Riflessione europea sui piani Industry 4.0 e sul ruolo del sindacato per affrontare l'innovazione digitale in ambito manifatturiero



CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: IL PILASTRO SOCIALE EUROPEO E IL RAFFORZAMENTO DELL'INTEGRAZIONE POLITICA EUROPEA

Premessa

Nel corso del 2016 la Commissione europea ha avviato una consultazione sulla creazione di un "pilastro sociale" dell'UE.

Il 2017 sarà l'anno della sua realizzazione concreta.

Il pilastro sociale si concentrerà su: pari opportunità e accesso a un mercato del lavoro inclusivo, condizioni di

lavoro eque, una protezione sociale adeguata e sostenibile. La Confederazione Europea dei Sindacati ha sottolineato la necessità di rafforzare il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e la partecipazione dei lavoratori.

Obiettivi

Conoscere e analizzare i contenuti e le proposte del Pilastro sociale proposto dalla Commissione europea e le priorità del movimento sindacale europeo.

Analizzare il processo di consultazione che ha portato al documento finale e al ruolo del dialogo sociale in relazione ai temi proposti e al processo di attuazione.

Valutare e discutere come l'attuazione del Pilastro sociale influirà sul rilancio di un processo di "ri-

fondazione" dell'integrazione europea dalla prospettiva sociale, economica e politica.

Fornire alla Confederazione europea dei sindacati, alle parti sociali europee, alle autorità politiche e istituzionali una serie di raccomandazioni e proposte.

Divenire uno spazio di scambio per gli operatori sindacali che si occupano del Pilastro Sociale Europeo.

Destinatari

- Dirigenti e funzionari che si occupano di temi coperti dal pilastro sociale;
- Dirigenti e operatori che si occupano delle politiche europee.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

MODULO: 17 – 19 GENNAIO 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE

✓ FINANZIATO DA ETUI (ISTITUTO SINDACALE EUROPEO)

✓ IN PARTENARIATO CON ETUI CFDT (FRANCIA) E CSC (BELGIO)

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

FRANCESCO LAURIA

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



INCONTRO ANNUALE RETE EUROPROGETTAZIONE CISL

Premessa

I progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea, nell'ambito di vari programmi, rappresentano una grande opportunità per lo sviluppo di attività europee di ricerca e formazione.

La creazione di partenariati che coinvolgono sindacati, associazioni datoriali, istituzioni, università, istituti di

ricerca è un'occasione di crescita per lo sviluppo di un'azione di rappresentanza realmente europea.

Capacità tecniche e rapporti politici devono svilupparsi di pari passo al fine di costruire reti e progetti efficaci oltre che finanziariamente sostenibili e correttamente rendicontabili.

Obiettivi

- ✓ Riunire le strutture territoriali e categoriali, gli enti e le associazioni legate alla Cisl che concorrono ai finanziamenti per le attività legate al dialogo sociale europeo e rafforzare il coordinamento confederale sul tema;
- ✓ Presentare, analizzare, condividere le opportunità dei programmi di finanziamento riflettere su come implementare qualitativamente e

quantitativamente le attività progettuali nel periodo 2014-2020;

- ✓ Condividere informazioni sui partenariati al fine di promuovere sempre più forti reti sindacali transnazionali;
- ✓ Promuovere la collaborazione e la conoscenza relative ai progetti europei all'interno della Cisl e, attraverso lo scambio di buone prassi, implementare REC, la Rete Europrogettazione Cisl.

Destinatari

L'incontro è destinato a Responsabili politici e ai progettisti Confederali, di Federazione, Usr, Ust, Enti e

Associazioni Cisl, coinvolti nella progettazione europea.

INFORMAZIONI: SEDE: FIRENZE - CENTRO STUDI CISL
MODULO: 9 – 10 APRILE 2018

COMPETENZA: IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE E COORDINAMENTO INTERNAZIONALE

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO FRANCESCO LAURIA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: ORGANIZZARE I LAVORATORI NELLA *GIG ECONOMY*

Premessa

La gig economy è già parte delle nostre vite. Il lavoro cambia costantemente, la digitalizzazione accelera ed è importante capire come possono agire i sindacati in

questo scenario, in particolare per rappresentare adeguatamente le nuove forme di lavoro legate ai processi di digitalizzazione.

Obiettivi

- ✓ Conoscere il reale significato di "Gig Economy";
- ✓ Analizzare i contesti legislativi e contrattuale del lavoro digitale;
- ✓ Rintracciare e confrontare prassi significative di sindacalizzazione dei lavoratori nella Gig Economy;
- ✓ Riflettere su una possibile posizione sindacale europea inerente la tematica del corso.

Destinatari

Sindacalisti e operatori sindacali impegnati nella sindacalizzazione e nella rappresentanza del lavoro sottoposto a processi di digitalizzazione.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE - CENTRO STUDI CISL
PERIODO: PRIMAVERA 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE E PARTNERS ETUI

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

FRANCESCO LAURIA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



CORSO DI FORMAZIONE EUROPEO: IL SINDACATO E L'IMPATTO DI INDUSTRIA 4.0

Premessa

Industry 4.0 è un complesso di tecnologie applicate al sistema manifatturiero e ai servizi collegati. E' tuttora complesso capirne la profondità e diffusione. La sfida per il sindacato è comprendere come cambia l'organizzazione del lavoro e come sviluppare nuove

abilità e competenze. Molti governi europei hanno promosso piani d'azione verso **Industry 4.0** anche come fattore di sostenibilità. Sviluppare una strategia sindacale europea è essenziale.

Obiettivi

- ✓ Comparare i piani nazionali su **Industry 4.0** e analizzare le differenze esperienze di partecipazione dei lavoratori;
- ✓ Approfondire l'impatto di **Industry 4.0** sul lavoro, le nuove competenze e i modelli organizzativi;
- ✓ Condividere buone prassi di partecipazione del sindacato rispetto a **Industry 4.0** sulle politiche nazionali o nella contrattazione collettiva;
- ✓ Definire un possibile approccio comune e ipotesi di un percorso sindacale europeo sul tema.

Destinatari

Sindacalisti e operatori sindacali impegnati nel settore industrial a livello nazionale, settoriale, aziendale.

INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE - CENTRO STUDI CISL
PERIODO: AUTUNNO 2018

COMPETENZA:

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE E PARTNERS ETUI

RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

FRANCESCO LAURIA
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

