

"Quando cala la marea puoi vedere chi sta nuotando nudo"

Lineamenti del programma formativo FILCTEM Milano anno 2011

A cura di Mario Principe
Coordinatore politiche formative FILCTEM CGIL Milano

La nostra visione

Il nostro sistema formativo si pone l'obiettivo di svolgere una azione efficace in grado di generare valore, inteso nel senso più ampio del termine. Infatti il valore, che può essere generato dalla formazione, somma l'insieme di benefici che ottengono i partecipanti al corso e le organizzazioni nelle quali operano queste persone. La formazione si deve quindi porre l'obiettivo di soddisfare le esigenze dei diversi attori coinvolti: persone, formatori e organizzazione. Una formazione efficace deve essere capace di collegare le esigenze formative derivanti dalle strategie dell'organizzazione con quelle individuali delle persone coinvolte nel processo formativo, in modo da soddisfare le diverse esigenze presenti a tutti i livelli. Il valore generato nelle persone si esprimerà in termini di "apprendimento", inteso come sviluppo di competenze/ capacità e attitudini individuali delle persone coinvolte e potrà così tradursi in comportamenti organizzativi coerenti con gli orientamenti e le esigenze dell'organizzazione. Per realizzare questo obiettivo la formazione deve porsi il problema di valorizzare l'integrazione fra persona e ruolo, in modo da rafforzare il contributo che ciascun ruolo può esprimere per accompagnare le strategie organizzative ed i processi di innovazione. Questo risultato può essere ottenuto sia attraverso l'azione diretta prodotta dalle persone formate, ma anche attraverso l'attivazione, nell'organizzazione, di modalità di gestione e sviluppo della conoscenza, fattori ai quali una organizzazione efficace è chiamata a dare sempre maggior importanza.

I percorsi formativi

La proposta della FILCTEM si può rappresentare attraverso una pluralità di percorsi:

- 1) FORMAZIONE PER IL GRUPPO DIRIGENTE**
- 2) FORMAZIONE PER LE R.S.U**
- 3) FORMAZIONE DI GENERE**
- 4) FORMAZIONE SALUTE E SICUREZZA**
- 5) FORMAZIONE CONTINUA/CONGIUNTA**
- 6) PROGETTI FORMATIVI**
- 7) I SEMINARI DELLA FILCTEM**

La formazione per il gruppo dirigente

(Progetto 1)

L'integrazione organizzativa e culturale della Filctem

obiettivo: Quando si realizza una fusione fra diverse organizzazioni si pone un problema di integrazione delle culture e delle storie.

Questo elemento si evidenzia in particolare quando si agisce su organizzazioni con storie organizzative ed esperienze specifiche radicate, caratterizzate spesso da un alto senso di appartenenza dei componenti.

L'obiettivo dell'iniziativa formativa è quella di socializzare le esperienze, valorizzandole, creando le condizioni affinché si sviluppi una cultura di gruppo in grado di migliorare la capacità di iniziativa e di contrattazione in tutti i settori. A questo scopo si dovrà progettare una iniziativa che consenta di recuperare il contesto storico di evoluzione dei settori industriali che compongono la FILCTEM , evidenziando le fasi cruciali sia di cambiamento produttivo, sia di verticalità e di contrattazione. Inoltre le modalità di realizzazione saranno finalizzate a dare la possibilità, ai partecipanti, di trovare una sede di dialogo e di socializzazione che rinforzi la coesione del gruppo dirigente.

La formazione per il gruppo dirigente

(progetto 2)

La contrattazione della formazione continua/congiunta come funziona, quali opportunità

L'obiettivo di questa iniziativa è quello di riconfermare il ruolo della formazione continua, come diritto dei lavoratori al miglioramento dei propri livelli di conoscenza e come interesse condiviso delle imprese e dei lavoratori allo sviluppo delle competenze professionali. E' necessario fornire strumenti e competenze che consentono ai partecipanti di svolgere una vera e propria contrattazione della formazione superando una logica che vede, nella formazione, solo uno strumento utile per fronteggiare le conseguenze dei processi di ristrutturazione e di riorganizzazione attraverso azioni di riqualificazione o di riconversione professionale dei lavoratori coinvolti. Con il corso si vuole rafforzare invece una visione nella quale la formazione continua è uno strumento decisivo per l'aumento delle competenze del lavoratore, in relazione alla sua possibilità di migliorare la sua collocazione nell'azienda e nel mercato del lavoro e quindi la sua impiegabilità.

Formazione R.S.U.

I corsi di primo livello, continuano ad essere l'asse portante del nostro sistema formativo.

L'obiettivo principale è proporre il nostro percorso base, a tutte le rappresentanze sindacali Filctem, presenti nei luoghi di lavoro, nell'arco del primo mandato.

In particolar modo è stato implementato dal punto di vista dei contenuti il primo corso (Ruolo e Strumenti) infatti da gennaio ci sarà una finestra informativa in tutti i corsi che faremo, sul tema: (collegato al lavoro), questo ad integrazione della campagna informativa che la Filctem di Milano sta attuando.

La nostra proposta si articola su dieci corsi:

- 1) Ruolo & Strumenti**
- 2) Strumenti relazionali**
- 3) Contrattazione di 2° livello e forme di partecipazione**
- 4) Ruolo delle Rappresentanze dei Lavoratori per la sicurezza**
- 5) La Leadership**
- 6) Stili Negoziali**
- 7) Lavorare in gruppo come risorsa**
- 8) Lettura dei bilanci**
- 9) Sistema retributivo e lettura della busta paga**
- 10) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

Corsi e percorsi:

La nostra offerta formativa si articola su più livelli:

Livello base

- dedicato ai delegati di nuova esperienza.

1° Modulo Ruolo e Strumenti

Obiettivo: conoscenza del ruolo di rappresentante dei lavoratori e del proprio ambito di intervento, conoscenza dell'organizzazione alla quale si ha scelto di appartenere, (la storia, identità, valori della CGIL), alcuni elementi relativi al contesto normativo.

2° Modulo Strumenti relazionali

Obiettivo: valorizzare le capacità del delegato nel rapporto con i diversi soggetti con i quali interagisce (colleghi, RSU, RLS, organizzazione sindacale, azienda, ecc.)

3° Modulo Contrattazione di 2° livello e forme di partecipazione

Obiettivo: acquisire conoscenze di tipo economico ed organizzativo, allo scopo di realizzare forme di partecipazione nei luoghi di lavoro, anche secondo quanto previsto dal protocollo di luglio 1993 e successivi.

4° Modulo Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Obiettivo: acquisire conoscenze e competenze attinenti l'esercizio del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la salute, l'ambiente e la sicurezza nei luoghi di lavoro e nel territorio.

A partire dall'acquisizione di questo insieme di strumenti e della loro utilizzazione, è possibile accedere a corsi di livello avanzato, conformi ai bisogni dell'organizzazione ed alle attitudini, alle caratteristiche ed agli interessi di quei delegati che manifestano la volontà di proseguire, il nostro percorso formativo.

Livello avanzato

dedicato ai delegati al secondo mandato, che hanno concluso il percorso formativo di base, funzionari, segretari.

1° Modulo La Leadership

Obiettivo: Miglioramento delle abilità comunicative

2° Modulo Stili di Negoziazione

Obiettivi: presa di coscienza e gestione delle variabili che possono determinare una negoziazione di successo

3° Modulo Lavoro di gruppo

Obiettivo: lavorare in gruppo come risorsa.

Corsi di formazione Sapere Saper fare

Si tratta di corsi dedicati a singoli temi con l'obiettivo di fornire ai delegati, conoscenze e competenze, su problematiche di interesse comune.

1 ° Modulo Sistema retributivo e lettura della busta paga

2° Modulo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Corsi di Formazione Last Minute

Giornate a tema che affrontano temi d'attualità, a supporto del ruolo di rappresentante dei lavoratori.

Letture dei bilanci per la contrattazione di secondo livello

obiettivi: analizzare i rimandi del CCNL alla contrattazione aziendale con particolare riferimento al premio di risultato/partecipazione e ai sistemi incentivanti, in un'ottica operativa, al fine di accrescere le competenze di ruolo dei partecipanti e migliorare il loro approccio alla contrattazione aziendale. Si tratta di fornire strumenti per l'analisi dei bilanci delle aziende, gli indicatori di redditività e produttività, i possibili modelli di costruzione dei premi aziendali e dei sistemi incentivanti. Per realizzare questo i partecipanti saranno forniti di strumenti e conoscenze di base per saper leggere ed interpretare un bilancio aziendale, anche in riferimento ai principi contabili, con l'individuazione e valorizzazione degli indicatori importanti.

“Formazione di genere ... *Donne e organizzazione*”

La finalità è quella di produrre momenti che rafforzino, la capacità, di superare le difficoltà, soggettive e di contesto, che si possono incontrare nel vivere l'esperienza di rappresentante dei lavoratori in una organizzazione fortemente caratterizzata da un punto di vista di genere, attraverso una presa di coscienza del ruolo delle donne in un ambito come quello della contrattazione, attraverso l'analisi di leggi, CCNL, norme.

La nostra proposta si articola su due corsi

- ❑ **Strumenti relazionali**
- ❑ **Il quadro dei diritti di genere dall'Europa al territorio**

Formazione salute e sicurezza

Per noi la Salute e la Sicurezza sul lavoro, insieme alla difesa dell'Ambiente dall'Inquinamento, sia all'interno dei luoghi di lavoro che all'esterno, sono un valore irrinunciabile.

Partendo da questo assunto il 2011 vedrà il nostro impegno dal punto di vista formativo in linea con gli ultimi anni.

La nostra offerta formativa si sviluppa su quattro corsi :

Primo modulo sul tema, **stress da lavoro correlato**

Secondo modulo sul tema **comunicazione e percezione del rischio**

Terzo modulo tratta il tema del **REACH** reg. sostanze chimiche

Quarto modulo **RLSSA, Il Ruolo**

Formazione continua/congiunta

La Filctem di Milano, è da tempo impegnata nella definizione di intese territoriali sulla formazione, alla quale attribuisce valenza strategica non solo come fattore di miglioramento competitivo dell'impresa ma anche, sul piano sociale, come fattore di aggiornamento continuo delle competenze professionali dei lavoratori, e sulla necessità di costruire competenze specifiche per delegati componenti RSU al fine di far diventare la formazione elemento efficace di confronto nella contrattazione, al fine di costruire progetti condivisi.

Seguendo questa logica la Filctem di Milano è stata impegnata anche nel 2010 in progetti di Formazione congiunta, con alcune aziende dei settori chimico e Gomma plastica (**progetto Inge e Biofarm**) il nostro impegno proseguirà anche nel 2011

“Progetti formativi ... *promozione associativa*”

Nell’ambito del ragionamento che stiamo facendo come categoria sul tesseramento, crediamo che la formazione in questo contesto possa dare il proprio contributo, cercando di comprendere attraverso la propria azione, i mutamenti in atto all’interno dei luoghi di lavoro, con la consapevolezza che non può avere un ruolo risolutivo su un tema come quello dell’adesione formale ad una organizzazione, noi ci prefiggiamo di aggiungere valore a ciò che la CGIL con il proprio gruppo dirigente, mette in campo quotidianamente.

Un progetto sulla Promozione Associativa :

Il ruolo dei funzionari nell’ opera di proselitismo è fondamentale, e pertanto appare coerente sviluppare con loro una riflessione parallela a quella che ci apprestiamo a fare con i nostri delegati, al fine di fortificare anche su questo tema l’ alleanza tra i diversi elementi che costituiscono la componente attiva della Filctem CGIL di Milano. Il supporto e l’ incoraggiamento che i funzionari possono offrire rispettivamente ai delegati, risultano determinanti se si vuole pensare al tesseramento come un importante tassello del lavoro sindacale, come parte di una strategia più complessiva della CGIL .

Il ruolo delle delegate e dei delegati è molto importante: infatti, in quanto rappresentanti dei lavoratori, sono anche i “sensori” per l’ organizzazione: quelli cioè che possono dare informazioni e portare alla CGIL indicazioni e spunti di riflessione per migliorarne l’ organizzazione complessiva. Sono quindi i primi “anelli di trasmissione” tra lavoratori e sindacato. Accanto alla loro funzione di attivisti - che resta pur sempre centrale - per la loro stessa posizione i delegati sono particolarmente adatti a prendersi cura del tesseramento. A questo proposito, con questa iniziativa formativa si intende rafforzare il ruolo che il rappresentante sindacale può giocare nell’ azione di avvicinare nuove persone alla CGIL e ricercare ulteriori adesioni tra le lavoratrici ed i lavoratori con i quali ogni giorno è a diretto contatto.

“Progetti formativi ... promozione associativa”

La nostra proposta

Tenendo conto del ragionamento fin qui sviluppato, l'intervento formativo si articolerà come segue:

una giornata di formazione, seguita da mezza giornata a distanza di 3 settimane dedicata alle Delegate/ti

(14-16-17-18 febbraio 2011) le mezze giornate di ritorno, (8-9 marzo 2011)

Il progetto prevede una riunione (10 marzo 2011) con la presenza del segr. Generale, la Docente, Segretari e Funzionari; per le valutazioni conclusive del progetto.

Orari: 9.0-13.00 e 14.30-17.00

Obiettivi

Offrire ai Delegati la possibilità di:

- Sviluppare un' attenta riflessione sul significato del tesseramento
- Acquisire dati e informazioni sull' andamento del tesseramento
- Scambiarsi opinioni e competenze in merito al tesseramento
- Acquisire competenza comunicativa persuasoria per rafforzare il proprio ruolo
- Accrescere la capacità di incrementare il tesseramento sul lavoro

Il progetto troverà attuazione a partire dal mese di febbraio 2011 e si concluderà entro il mese di marzo 2011.

“Progetti formativi ... *corso giovani*”

Un **“Corso Giovani”** con l’obiettivo di coinvolgere 20/25 quadri (max 35 anni) della filctem di Milano, progettato su 4 giornate, suddiviso in 2 moduli.

Alcuni temi sul quale lavorare :

- Cultura organizzativa
- Cultura politica
- Politiche economiche
- Acquisizione dei principali elementi della comunicazione
- Lettura economica di una impresa, (bilancio)
- Contrattazione di secondo livello
- Europa

Corso da progettare con un gruppo di lavoro, (da costituire)

I seminari della FILCTEM ... (Appunti)

La parte di attività corsuale deve essere accompagnata da azioni formative realizzate con modalità seminariali utilizzando quando necessario, delle competenze esterne come Docenti e/o Esperti.

L'obiettivo è quello di realizzare iniziative con il modello "seminario" sui temi su cui si pone l'esigenza di attuare in modo tempestivo una acquisizione di conoscenze del quadro sindacale, in modo diffuso.

I Seminari potranno riguardare temi come:

Mercato del lavoro, Welfare, Economia, Nuove norme.



FARE FORMAZIONE

Fare formazione, per noi, significa fornire agli individui gli strumenti necessari per correggere le modalità che essi normalmente utilizzano per gestire situazioni, problemi, contesti, che si svolgono all'interno dell'organizzazione in cui essi vivono e lavorano.

Da modificare se non da sostituire, spesso sono i modi di agire basati sul "senso comune" che caratterizzano la persona nel suo complesso, ma che il più delle volte risultano non essere particolarmente efficaci per il rendimento ottimale del soggetto o per gli obiettivi dell'organizzazione.

Fare formazione significa dunque occuparsi di azioni e dei processi interni all'individuo che le determinano, operare una ristrutturazione di questi processi al fine di trasformare le azioni da essi governate.

la nostra azione è, motivata da questo intento.

I "buoni consigli" raramente risolvono i problemi. Infatti semplicemente "sapere" come ci si dovrebbe comportare incide minimamente nel determinare il comportamento reale e soprattutto non riesce ad essere un presupposto per il cambiamento dei comportamenti del soggetto. Questo è il motivo per cui qualunque attività formativa che sia solo in-formativa per lo più non produce effetti pratici.

Come formatori della Filctem-CGIL ci prefiggiamo di valutare e fornire strumenti, a supporto del ruolo di sindacalista, piuttosto che "passare semplicemente lucidi sulla lavagna luminosa".

Ecco perché abbiamo costruito un modo di fare formazione il "nostro modo" dove è necessario coinvolgere la persona e motivarla a cambiare. Occorre dunque mettere in atto delle modalità ed usare dei metodi nel processo formativo affinché il cambiamento incida stabilmente sui comportamenti, le abitudini, la sensibilità emotiva che si agiscono ogni giorno.

Quando questo accade chi partecipa al processo formativo acquisisce degli strumenti (leggi, CCNL, competenze) che riescono ad incidere in termini operativi sui processi reali in cui è coinvolto all'interno dell'organizzazione.

In questo senso l'aula di formazione per noi è "un laboratorio", in quanto i fenomeni relativi ai comportamenti delle persone sono peculiari e specifici di ogni realtà, per cui noi adattiamo il processo formativo alla realtà in cui i nostri quadri sindacali si trovano a doversi confrontare quotidianamente, e non viceversa.

Le "risorse umane" sono il più grande patrimonio della nostra organizzazione, la quale si "costruisce" a partire da esse. Noi lavoriamo su di loro, con loro, creiamo "situazioni formative" in cui acquisire nuovi strumenti, imparare a sperimentare nuove emozioni, a pensare pensieri alternativi, diviene più facile e soprattutto utilizzabile.

Questo perché come formatori conosciamo i processi di cambiamento e di resistenza al cambiamento.

Diamo forma alla formazione

Il tema dell'educazione, il diritto alla formazione per tutto l'arco della vita, è oggi uno dei grandi temi sui quali il nostro Paese e l'Europa misurano la loro modernità, la loro capacità di offrire alle cittadine e ai cittadini un contesto nel quale sviluppare le proprie competenze e migliorare le proprie opportunità di vita e di lavoro.

In questo senso, il tema dell'educazione e della formazione non si riferisce soltanto al futuro, alla conquista di una società per davvero più universalistica e inclusiva, ma anche agli interessi concreti dei lavoratori, degli studenti, dei pensionati di ogni età, sesso, ceto sociale.

Tenendo conto di questo quadro di riferimento la Filctem di Milano da 7 anni a questa parte, mette a disposizione dei propri quadri una proposta formativa, inclusiva, che consente di cogliere il senso "dell'appartenere" alla CGIL e contemporaneamente acquisire e aggiornare le competenze necessarie per svolgere al meglio il "Mestiere" di rappresentare.

Il nostro piano formativo si compone di numerosi corsi, dalla prima formazione, dedicata ai delegati sindacali neo eletti, a percorsi avanzati, su temi quali lettura dei bilanci, contrattazione di secondo livello, corsi di comunicazione, inoltre organizziamo incontri seminariali su vari temi, quali la riforma del mercato del lavoro, fondi pensionistici, ancora, momenti formativi come i nostri corsi di lettura della busta paga, e molto altro ancora.

Il nostro programma dei corsi è pubblicato sul sito www.cgil.milano.it/filctem nella pagina formazione.

I "giorni della modernità" ci impongono di migliorarci, sintonizzandoci continuamente con i cambiamenti che la società, le imprese, ed i lavoratori, stanno attraversando al ritmo costante di un metronomo.

Buon corso a tutti!!

Mario Principe

Come contattarci: L'Ufficio Formazione è situato presso La Camera del Lavoro metropolitana di Milano 20122 Milano, corso di porta vittoria, 43

Tel. 02/55025.340 Fax 02/55025298 e-mail mario.principe@cgil.lombardia.it

I nostri Formatori :

Mario Principe	Coordinatore politiche formative resp. Ufficio Formazione
Alessia Ripamonti	Formatrice Milano
Ciro Cassinese	Formatore Milano
Carmelo Mandalari	Formatore Salute e Sicurezza Milano

Il nostro programma dei corsi è pubblicato sul sito www.cgil.milano.it/filctem nella pagina formazione.