

CdLM Palermo – Piano Formativo triennio 2016-2018

PREMESSA

Gli effetti devastanti, sotto il profilo sociale ed occupazionale, della “crisi che non finisce” si sommano agli effetti delle politiche di precarizzazione del lavoro degli ultimi anni, di peggioramento delle condizioni sociali e reddituali di gran parte del lavoro dipendente e dei pensionati, di diminuzione delle tutele e dei diritti delle persone, tutto questo ha generato una crisi dei soggetti di rappresentanza politica e sociale (alimentata dall'attacco da parte del governo e della stampa nei confronti del sindacato), indebolendo di conseguenza la qualità della democrazia.

Il documento della Conferenza di Organizzazione affermava la necessità di “un cambiamento che metta la CGIL nelle condizioni di aprirsi ancora di più al dialogo con la società e che offra all’insieme del Sindacato confederale un orizzonte per ricostruire una nuova soggettività del lavoro in grado di contrastare quegli elementi di svalorizzazione del lavoro che hanno segnato questi lunghi anni di crisi” e individuava nella formazione sindacale uno strumento cardine che possa consentire quel cambiamento “profondo, duraturo, leggibile e trasparente” fortemente auspicato dalla nostra Organizzazione.

Per radicare sul territorio maggiormente la nostra Organizzazione, rendendola più democratica e partecipata è necessario valorizzarne il profilo identitario e ideologico, che significa riconoscersi collettivamente nei valori fondativi della CGIL soprattutto allo scopo di includere giovani delegati, attivisti, militanti ed iscritti. La formazione sindacale dei gruppi dirigenti, degli attivisti e degli operatori diviene, pertanto, una scelta strategica per rendere ancora più puntuale, efficiente, ricca di capacità progettuale, propositiva e innovativa la nostra azione politica.

Una contrattazione di tipo inclusivo impone un investimento formativo, dedicato ai soggetti della contrattazione e agli operatori, anche di carattere innovativo nelle formule e/o nelle modalità. Ed è per questo che la formazione e l'aggiornamento dei gruppi dirigenti e degli operatori non possono più essere scelte opzionali, magari dettate dalla disponibilità o meno di risorse economiche o di tempo.

La Segreteria della CdLM Palermo predispone, pertanto, un piano di formazione triennale, in linea con il “Piano della formazione e dell'aggiornamento” che annualmente il Comitato Direttivo nazionale della CGIL approverà.

In particolare, l'attività formativa verterà su quattro filoni:

1. Formazione politico-sindacale.
2. Formazione tecnica per i consulenti.
3. Formazione sulla storia e i valori della CGIL.
4. Formazione relativa agli aspetti comunicativo-relazionali.

SITUAZIONE INIZIALE

Elementi esterni

1. Drastica riduzione delle opportunità lavorative.
2. Attacco frontale da parte del governo e della stampa nei confronti del sindacato.
3. Depauperamento dello statuto dei lavoratori.
4. Maggiore necessità di tutela individuale e collettiva dei lavoratori.
5. Blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro e loro progressiva disapplicazione.
6. Mancati investimenti in istruzione, formazione, ricerca e innovazione, sanità, infrastrutture materiali e immateriali.
7. Scarsa presenza delle istituzioni.
8. Presenza di associazioni di vario genere, con scopi di natura educativa, sociale, culturale.
9. Continuo mutamento delle norme relative al mercato del lavoro, alla previdenza, al fisco ecc.
10. Crescente difficoltà di interlocuzione con le istituzioni e con i partiti, in particolare con quelli storicamente più “vicini” alla CGIL .

Elementi interni

11. Presenza disomogenea di momenti formativi di categoria.
12. Pratiche di formazione di tipo specialistico per operatori INCA.
13. Frammentarietà dei percorsi formativi.
14. Carezza di quadri polivalenti che possano presidiare permanentemente il territorio.
15. Raccordo parziale tra le categorie, la Confederazione e le strutture collaterali alla CGIL.
16. Insufficiente progettualità formativa a medio e lungo termine .
17. Parziale conoscenza, soprattutto tra le compagne e i compagni più giovani, della storia della CGIL (sia a livello nazionale che locale).
18. Insufficiente attenzione agli aspetti comunicativo-relazionali sia nel rapporto tra gruppi dirigenti che nell'attività sindacale (contrattazione, rapporto con i singoli iscritti/utenti ecc.)

19. Competenze limitate e non diffuse in materia economica, fiscale, previdenziale, di organizzazione del lavoro, di contrattazione territoriale e sociale ecc.

20. Parziale perdita del valore della militanza.

ANALISI DEI BISOGNI

Il Piano formativo viene elaborato dopo una ricognizione dei bisogni formativi e definirà corsi, la cui frequenza sarà indirizzata a tutto il gruppo dirigente, ai componenti dell'Apparato politico confederale e/o di categoria e/o del Sistema delle tutele individuali, ivi compresa una specifica formazione sulle materie inerenti la formazione e la gestione dei bilanci.

Il presente progetto è caratterizzato da un alto livello di complessità determinata dal momento storico e dalle caratteristiche dell'attuale mercato del lavoro. Occorrerà attuare una concreta integrazione/contaminazione tra l'attività politico-sindacale, quella legata ai servizi, quella di natura consulenziale e contrattuale, fino ad arrivare a quella sociale. Da ciò deriva la necessità di monitoraggio che, pertanto, non potrà che essere continuo e costante nel tempo e dovrà essere fatto *in itinere*.

OBIETTIVI

1. Costruire occasioni formative strutturate e stabili che affrontino le complessità di questa fase storica, sociale e economica.
2. Superare la frammentarietà degli episodi formativi, costruendo un progetto collettivo, che rafforzi i valori condivisi.
3. Determinare, attraverso una diffusione capillare delle competenze, le condizioni per un significativo incremento degli iscritti.
4. Rispondere in modo efficace ed efficiente alla crescente richiesta di tutela individuale e collettiva dei lavoratori.
5. Garantire una presenza costante, in tutto il territorio, di attivisti, delegati, operatori dei servizi altamente qualificati.
6. Innervare le politiche organizzative.
7. Rafforzare una strategia di contrasto alle inique misure derivanti dalla Legge di Stabilità, dal Jobs Act.
8. Rilanciare nuovi progetto di contrattazione inclusiva.

9. Rendere più fitto e profondo il dialogo con la società, anche mediante il rafforzamento della collaborazione con le associazioni collaterali della CGIL nonché quelle operanti nel territorio, per dare alla nostra Organizzazione un sempre più vasto orizzonte di opportunità di ricostruzione di una nuova soggettività del lavoro in grado di contrastare quegli elementi di svalorizzazione del lavoro che hanno segnato questi anni.
10. Valorizzare la dimensione territoriale e confederale degli interventi formativi per determinare un corretto equilibrio con le peculiari esperienze formative di categoria.
11. Certificazione della formazione erogata affinché sia elemento di valutazione relativamente alla politica dei quadri attuata dalle diverse Strutture a tutti i livelli.

DURATA

Il progetto avrà durata triennale (da Gennaio 2016 a Dicembre 2018).

In relazione all'andamento e al monitoraggio dell'attività formativa ogni anno, nel mese di dicembre, si procederà alla stesura del programma relativo all'anno successivo.

ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO

FIGURE DA COINVOLGERE

Al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati, si rende necessario reperire varie risorse umane: innanzitutto sarà indispensabile l'apporto costante della compagna responsabile della formazione CGIL Sicilia per determinare obiettivi, regole e metodologia di lavoro di ogni momento del percorso formativo. Lo stesso discorso varrà per quanto concerne la formazione su tematiche inerenti a mercato del lavoro, organizzazione del lavoro, previdenza, fisco, nonché materie inerenti la formazione e la gestione dei bilanci, la formazione storico - identitaria. Su questi temi la CdLM Palermo si avvarrà di esperienza di giuslavoristi, operatori specializzati, consulenti, storici, economisti, di Associazioni di emanazione confederale nazionale, che effettuano studi, ricerche e indagini in campo storico, culturale, socio-economico e istituzionale.

Secondo quanto detto sopra, quindi, il progetto formativo coinvolgerà le seguenti figure:

1. Segretari Generali.
2. Responsabili di CdLZ.
3. Operatori INCA.
4. Operatori CAF.
5. Operatori SOL.
6. Gruppi dirigenti.
7. RSU, RSA, RLS e Comitati iscritti.