



**Dipartimento formazione 26-01-2016:
progetto biennale di lavoro**

1. quale **funzione** può svolgere questo dipartimento in questa fase storica: innovazione – manutenzione?
2. quali e che **tipo di progetti** possiamo attivare?
3. con quali **risorse** umane, culturali ed economiche?
4. come possiamo rendere **più interno** il lavoro di formazione alle attività sindacali e organizzative svolte da categorie e CdL?



quattro domande per iniziare

1. produzione di **profitto** e **rendita**, **modelli di impresa** e di **business**
2. produzione delle **identità** individuali e collettive; del senso di sé e delle **relazioni sociali**
3. modi e forme della **politica** e della **democrazia**: processi decisionali, soggettività (processi di disintermediazione, re-intermediazione)
4. modi di pensare e fare il **diritto**, la norma (i diritti sono specificazioni e incarnazioni del senso e dell'idea di diritto che una società promuove)
5. modi di pensare e fare lo **stato** e la **cosa pubblica** (Stato Nazionale, Sovranazionalità, territorialità)

il capitalismo tecno-nichilista: la grande trasformazione

una **“Cultura Organizzativa”** nuova che operi, cambiandoli, su due modelli d’azione:

1. Il **modello di comunicazione**, lo schema “narrativo»” con cui ci comunichiamo la visione, la missione del sindacato adatto al contemporaneo
2. Il **modello organizzativo**: processi decisionali, sistemi di competenze, figure «professionali, processi operativi

**impatto sul Sindacato e
necessità di trasformazione
definire ...**



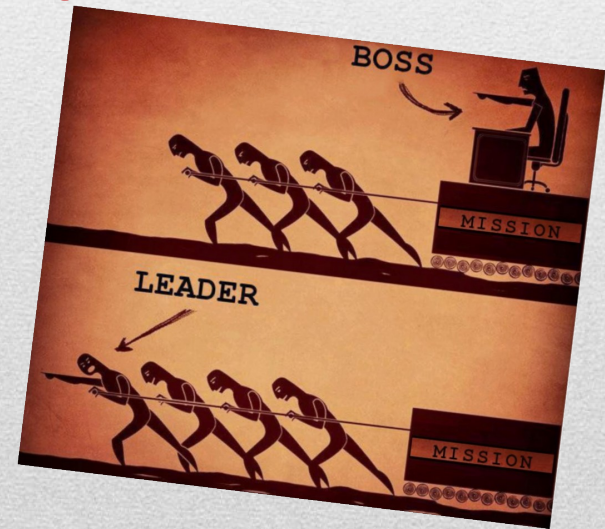
***promuovere e sostenere progetti di
innovazione organizzativa e strategica
per una CGIL adatta alla contemporaneità***

**quindi una «nuova missione» per la
formazione sindacale**

- da manutenzione-adattamento delle conoscenze



- a leva di **innovazione strategica e organizzativa**



dobbiamo anche innovare finalità e obiettivi

RIPENSANDO

- **Organizzazione**
- **Risorse**
- **Soggetti coinvolti**
- **Tematiche**
- **Metodiche**
- **Professionalità necessarie**

da «formazione» a «sviluppo organizzativo»

1. promuovere e sostenere la **SPINTA MOTIVAZIONALE** all'innovazione
2. progettare e realizzare **FORMAT STANDARD BASE e AVANZATI** per lo «sviluppo» di delegate/i, funzionarie/i, dirigenti
3. sviluppare una relazione efficace con la **RICERCA** (Università, Incubatori di Innovazione, etc.)
4. **FORMAZIONE CONFEDERALE e di CATEGORIA:** nuovo intreccio (funzione importante dei Nazionali)

quattro obiettivi operativi da realizzare

Innovazione da sviluppare SU TRE DIMENSIONI

1. CULTURA ORGANIZZATIVA

- valori, credenze, criteri, competenze, comportamenti, linguaggi

2. STRATEGIE operative

- insediamento - rappresentanza - contrattazione

3. INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

- Processi decisionali e operativi, linguaggi, O.d.L.

«Format Standard di Base»

SISTEMI DI COMPETENZE

- Identificazione dei **ruoli che servono** al progetto di innovazione
- Specificazione dei loro **profili** di ruolo
- Azioni di sviluppo del **potenziale e delle capacità** (dalla formazione al coaching)

SISTEMI DI SVILUPPO

- attivazione e sostegno di **ingaggio e motivazione** delle persone

PROFESSIONALITA' di SUPPORTO:

- *Formazione, Coaching, Tutoring, Mentoring, Counseling*

«Format Avanzato di sviluppo organizzativo»

• per pro

• per ol

• spe

• m

• condott



... formatic con differer

abilità

criteri di realizzazione del

1. Attivazione cooperazione con Dip. Organizzazione (e altri processi organizzativi) – costruzione alleanze e sponsorizzazioni
2. Attivazione delle Segreterie di CdL e Categorie (incontri)
3. Mappatura delle attività svolte negli ultimi 3 anni (punto d'inizio)
4. Sviluppo in dettaglio del Progetto
5. Realizzazione di una Conferenza per lo «Sviluppo Organizzativo»
6. Attivazione e svolgimento del progetto/i
7. Realizzazione verifiche e riallineamenti necessari
8. Valutazione politica «in progress»

piano di lavoro

1. Incrementale

allargamento del repertorio di **comportamenti e conoscenze**

2. Strategico

Strutturazione di nuove **strategie** riflessive, auto-riflessive, operative

3. Generativo

Identificazione di nuove **credenze-valori** individuali organizzative

4. Sistemico

Definizione di nuove **visioni** circa ambiente in cui opera l'organizzazione

livelli di cambiamento/apprendimento

- le **strategie cognitive** con cui selezioniamo, organizziamo e controlliamo i comportamenti agiti e il linguaggio utilizzato (inconsapevole)
- i **processi di pensiero** che identificano quali sono gli elementi necessari per orientare e guidare le nostre azioni
- le **conoscenze** riguardanti come si guida e si realizza un'azione

c'è differenza tra come una persona avverte le proprie capacità e come riesce ad esprimerle effettivamente

(a manifestarle – a renderle manifeste attraverso i comportamenti che agisce)

le capacità sono

- Collegare formazione e ricadute organizzative (trasferimento) e cambiamento organizzativo (analisi dei bisogni □ analisi organizzativa)
 - Che delegato, funzionario, dirigente vogliamo e di cui abbiamo bisogno (progetto sindacale: l'azione sindacale oggi cosa vuole realizzare? Come si può realizzare? Con quali risorse e processi organizzativi?)
 - La realtà è oggi molto (sempre più) complessa. ***(Il tema della complessità e dell'intelligenza sistemica)***
 - Formazione può/deve diventare un luogo di sperimentazione
-