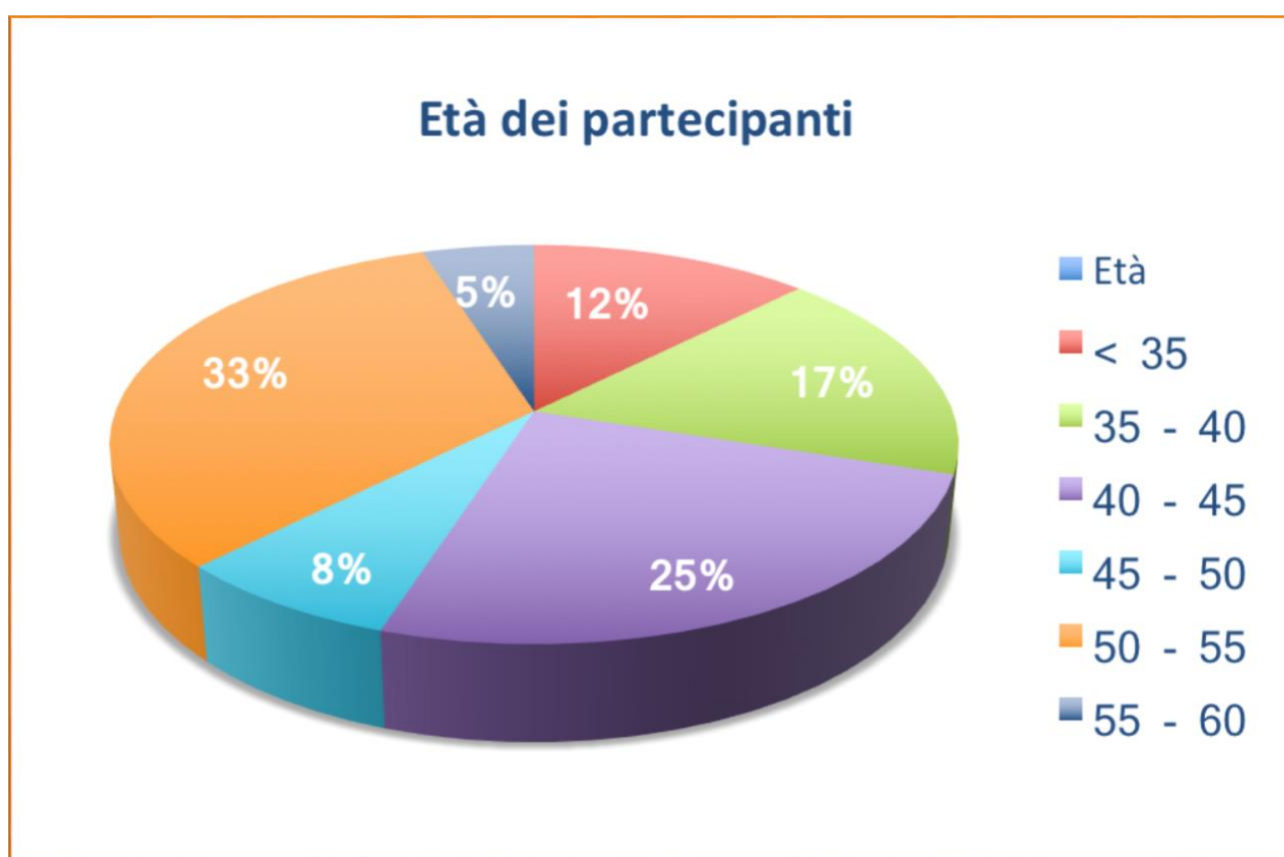


Questionario per neo dirigenti FLC

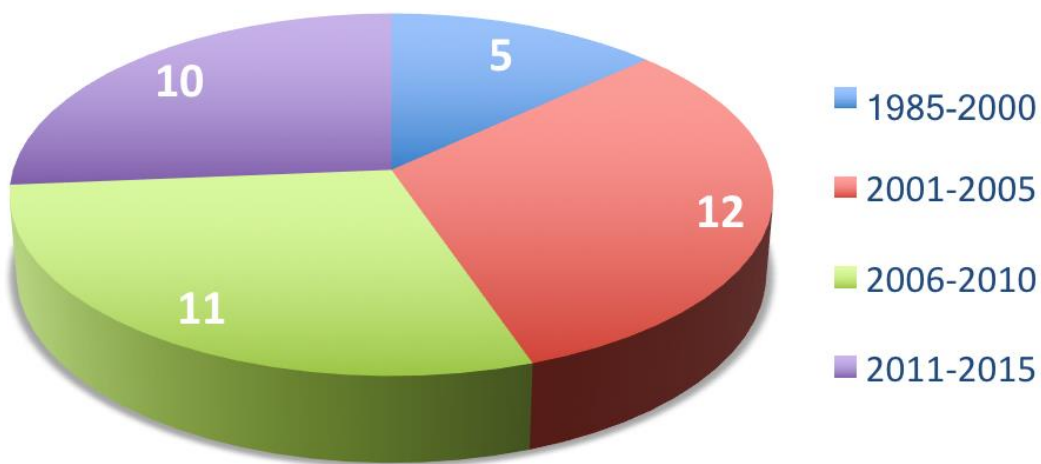
Caratteristiche, condizione, osservazioni

I partecipanti ai corsi di formazione sindacale per neo dirigenti FLC CGIL vengono invitati a compilare un questionario d'ingresso per descrivere la loro condizione personale e sindacale, per raccogliere alcune sintetiche opinioni e suggerimenti circa la nostra organizzazione. Queste le risposte dei corsisti del 2017-18.



Oltre la metà dei componenti ha meno di 45 anni (sotto l'età media dei lavoratori del comparto), circa un terzo sotto i 40.

Anno di iscrizione alla categoria

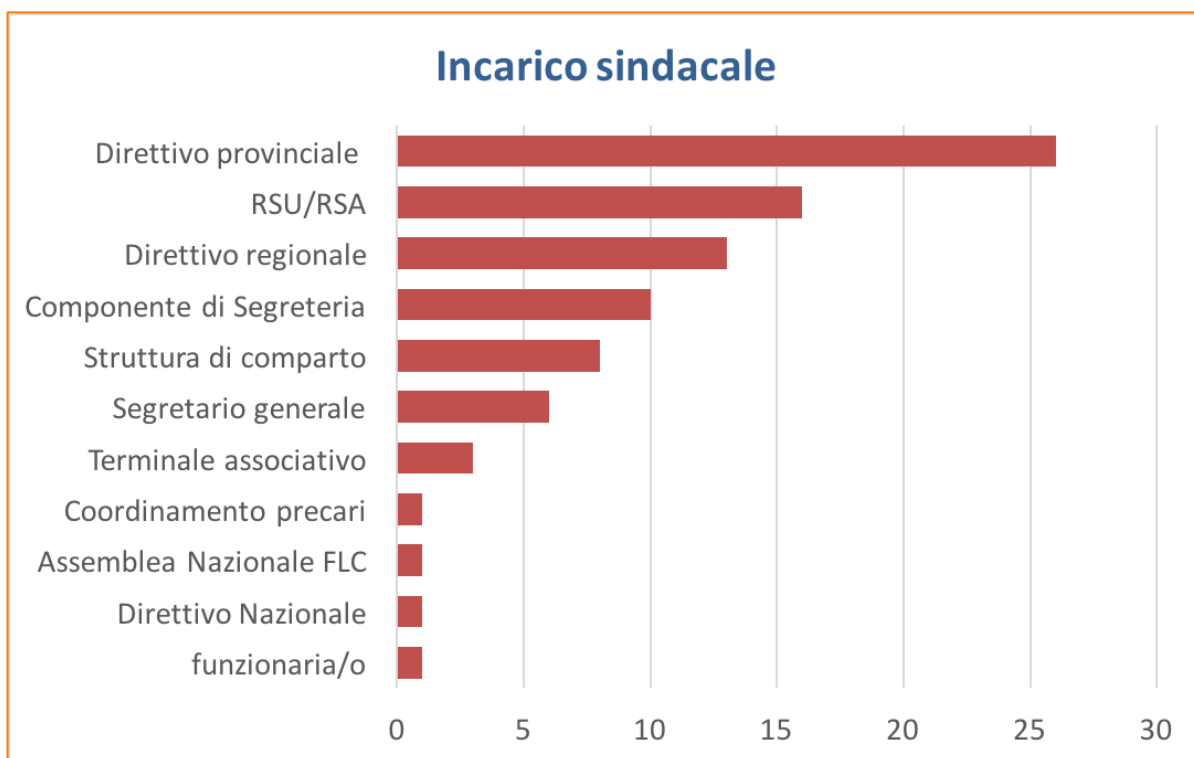


La maggior parte dei partecipanti si è iscritta direttamente alla FLC, ma spesso non mostrano la consapevolezza di far parte di una categoria che abbraccia dalla scuola dell'infanzia all'università e alla ricerca.

Condizione sindacale



Il grafico chiarisce perché non li chiamiamo più corsi per “neo distaccati”.



Bisognerebbe coinvolgere maggiormente queste/i compagne/i, che le stesse strutture indicano come il nuovo quadro dirigente, nella vita attiva e negli organismi dirigenti.



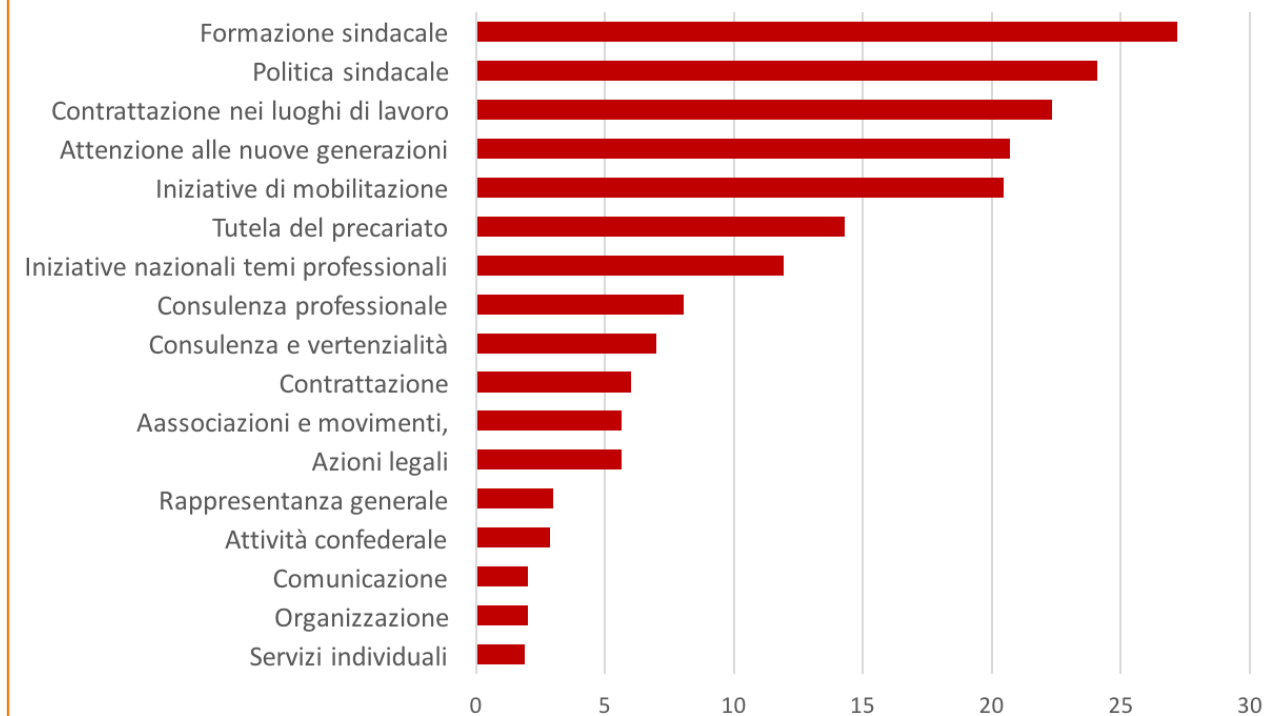
La consulenza è l'attività più praticata (la rappresentanza generale è svolta dai segretari generali presenti ai corsi). La formazione dovrebbe accrescere maggiormente la capacità politica e relazionale delle nuove generazioni di dirigenti sindacali.



Emergono potenzialità che andrebbero sviluppate coinvolgendo i segretari territoriali in un percorso di formazione e accompagnamento dei nuovi quadri. Non bisogna perdere questa ricchezza valoriale.

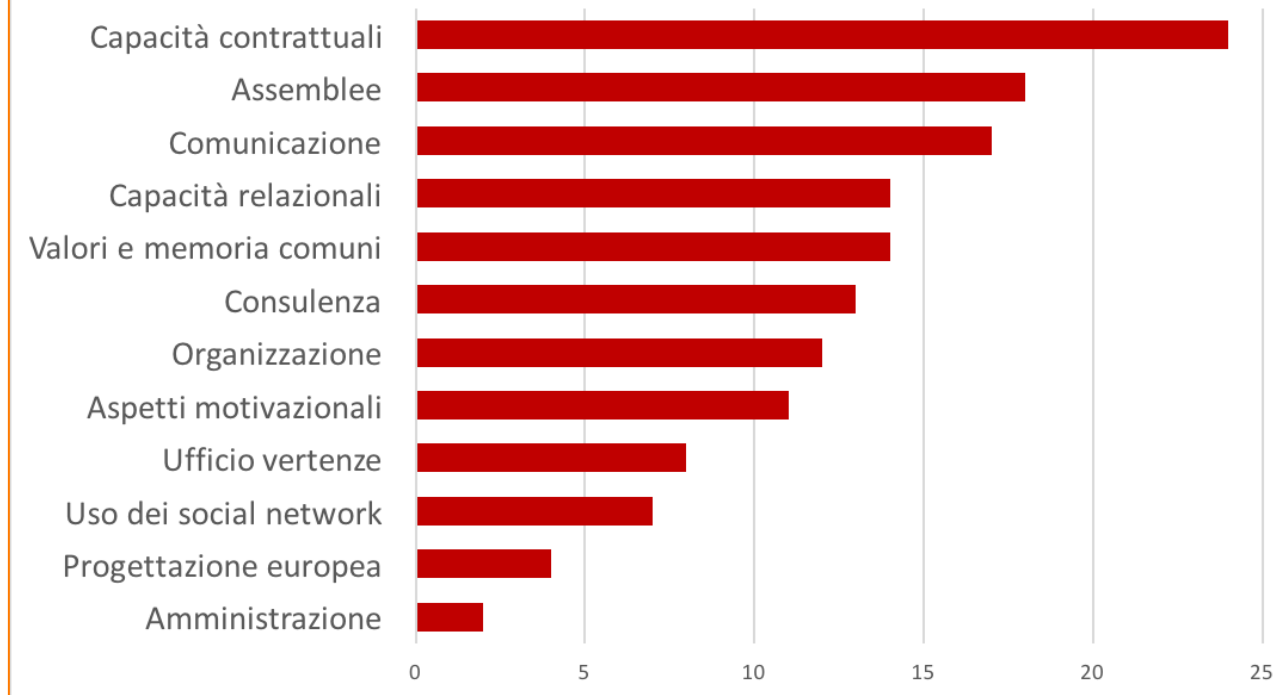


La FLC dovrebbe avere maggiore attenzione verso...

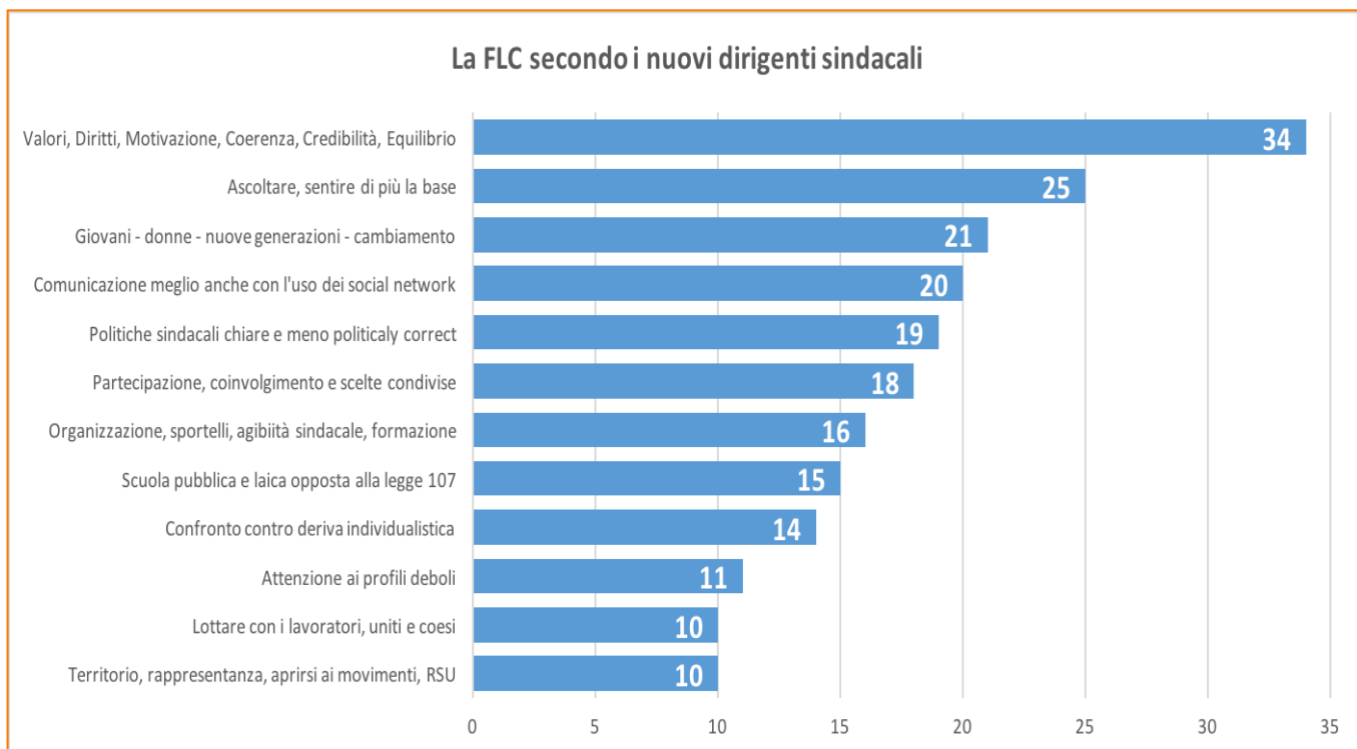


N.B. Il questionario è stato inviato ai partecipanti alcuni giorni prima dello svolgimento del corso. Così loro vorrebbero vedere impegnata l'organizzazione.

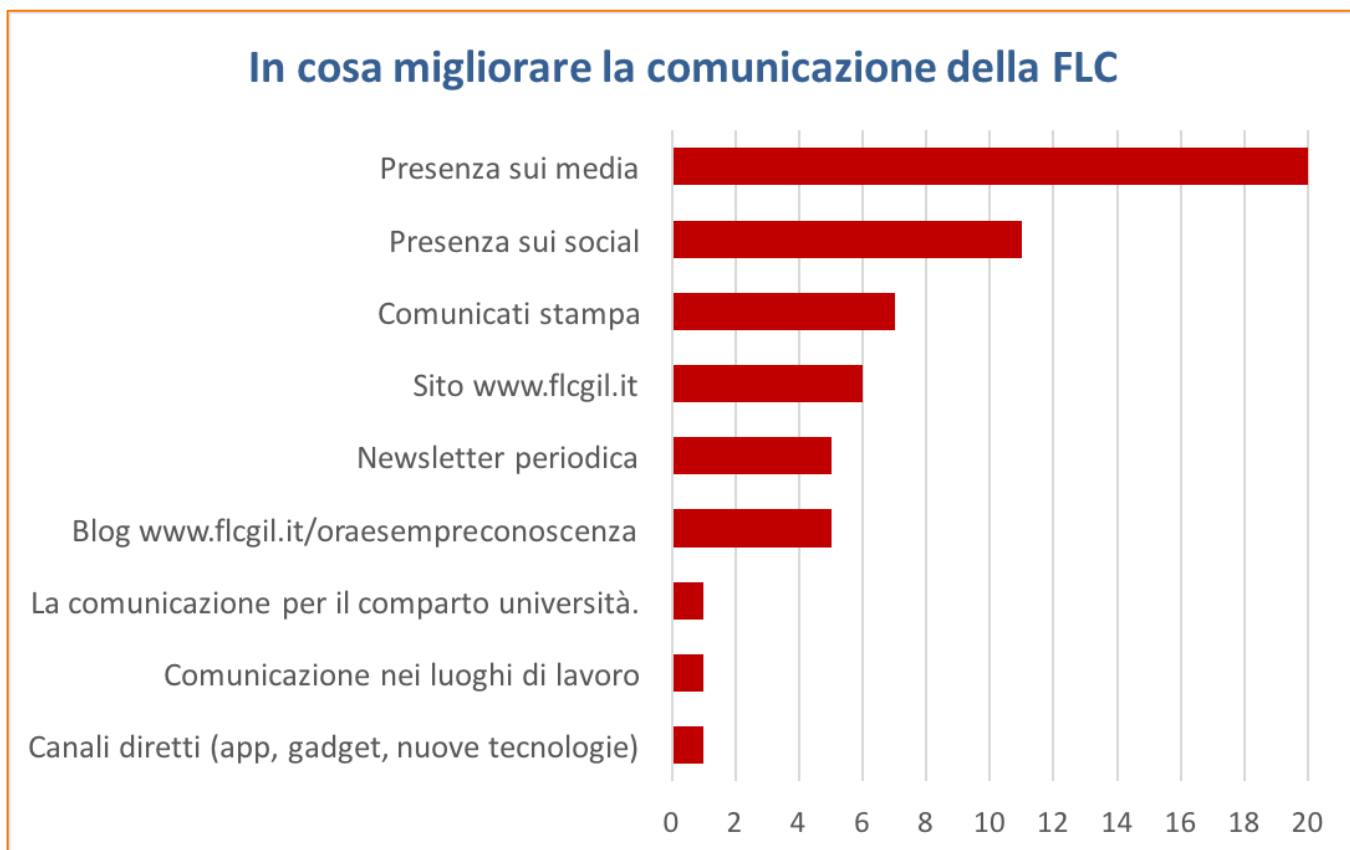
"Vorrei maggiore formazione su..."



E, in base a come immaginano l'organizzazione, vorrebbero coniugare la formazione sindacale.

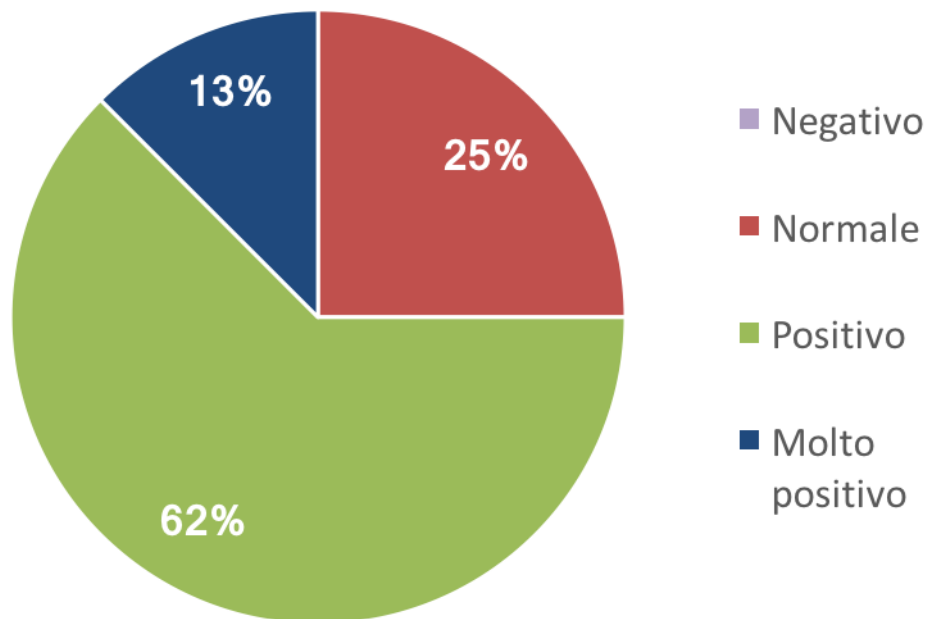


Un quadro di come immaginano l'attività, la politica, l'organizzazione della FLC.



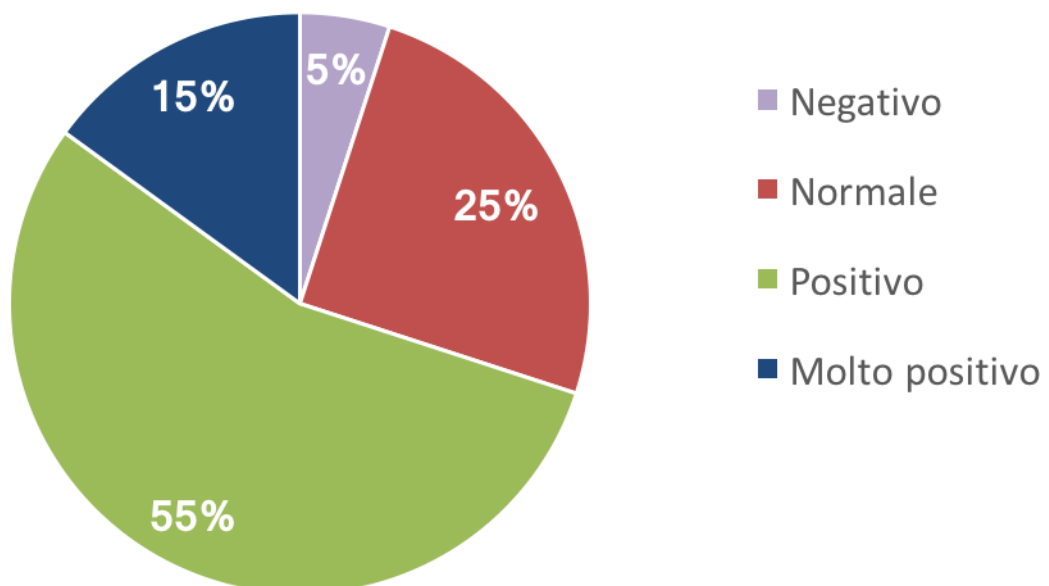
Come leggono e come vorrebbero sia migliorata della nostra comunicazione.

Come valuti le modalità decisionali della FLC



Il giudizio è sostanzialmente positivo ma non in assoluto, la nostra modalità decisionale può essere migliorata, forse con maggiore coinvolgimento e meno burocrazia.

Come valuti la partecipazione attivata dalla FLC verso i lavoratori



Anche queste risposte indicano forse un bisogno di maggiore condivisione e capacità di interpretare meglio bisogni, aspettative e rivendicazioni della base.

Punti di forza e debolezza delle esperienze di associazionismo (e del sindacato) dei partecipanti ai corsi.

Punti di forza:

lo scambio di idee per la crescita comune

appartenenza ad un gruppo

condivisione di ideali

perseguire l'obiettivo del benessere collettivo che prevale su quello individuale

poter proporre e sostenere un cambiamento

la motivazione

la partecipazione

comunione d'intenti

pratiche di condivisione e collaborazione

Punti di debolezza:

la fatica di fare poi sintesi delle diversità portate dai componenti.

non sempre si valorizza impegno e merito

tradimento dei valori in cui ho sempre creduto.

vedere disperdersi tante energie

scoraggiamento,

poca organizzazione,

comunicazione poco efficace

poco tempo disponibile

Che suggerimenti daresti al gruppo dirigente della FLC?

Ha iniziato bene, continuate

Comunicare di più

Maggiore coinvolgimento dei lavoratori

Coinvolgere di più le Assemblee Generali

Coinvolgere di più chi vive la scuola

Più incontri a livello provinciale

Attenzione e coinvolgimento della base

Non perdere il contatto con gli iscritti

Non perdere il contatto con i problemi reali dei lavoratori

Coesione, condivisione, carattere, forza, determinazione, compattezza, coraggio

Aumentare le modalità democratiche interne.
Attenzione alla base
Condivisione nelle decisioni.
Apertura alle novità
Presidio sulle politiche del welfare insieme con altre categorie CGIL
Impegnarsi perchè la scuola non diventi luogo di rivalità e diseguaglianza,
Sostenere chi nella scuola si mette in gioco come RSU
Aiutare a ricreare un'idea di sindacato che è di tutti i lavoratori
Maggiore autonomia rispetto agli altri sindacati confederali,
Maggiore comunicazione con i propri iscritti
Maggior presenza del sindacato e promozione di cultura sindacale nei luoghi di lavoro
Trovare punti di incontro tra le differenti situazioni lavorative, facendo capire ai lavoratori l'importanza della coesione
Aumentare le risorse economiche e umane verso i territori.
Difendere le categorie più deboli, continuare a fare battaglie su temi sociali
Organizzazione interna più trasparente
Conquistare il consenso con coerenza tra parole e fatti
Meno "imposizioni" o accentramento decisionale