



REPORT RICERCA GRUPPO DIRIGENTE FILT

Sommario

1	PREMESSA.....	1
2	DESCRIZIONE DEL PIANO DI RICERCA	3
2.1	Il campione della ricerca	3
2.2	Lo strumento di analisi	5
2.3	La realizzazione delle interviste	6
2.3.1	Come ho imparato	7
2.3.2	I cambiamenti	9
2.3.3	La rappresentazione del lavoro attraverso gli eventi significativi	10
3	FABBISOGNI CONNESSI ALLE AREE TEMATICHE EMERSE.....	12
4	OBIETTIVI E STRUTTURA DEL PIANO.....	16
5	PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' FORMATIVE	17
5.1	Percorso Formativo Principale	17
5.1.1	Modulo: Principali cambiamenti in atto/le sfide	17
5.1.2	Modulo: la contrattazione inclusiva	17
5.1.3	Modulo: l'esercizio del diritto di sciopero	18
5.2	Modulo formativo di approfondimento.....	19
5.2.1	Modulo: Appalti	19
5.3	Moduli formativi trasversali	20
5.3.1	Modulo: Organizzazione	20
5.3.2	Modulo: la Comunicazione	20
5.4	Altri temi emersi.....	21
5.4.1	La "cassetta degli attrezzi"	21
6	ALLEGATI.....	22
6.1	Schede di lettura interviste	22
6.2	Traccia intervista	53



1 PREMESSA

(A cura della Segreteria FILT)

Il Sindacato si trova ad affrontare uno dei passaggi più difficili della sua storia. Da un lato, le conseguenze di una lunga e drammatica crisi economica, con i suoi risvolti sociali e la necessità di collocarsi su una linea di resistenza; dall'altro la consapevolezza che la ripartenza avverrà accettando di capire le nuove sfide della digitalizzazione. Di fronte al nuovo che avanza alcune scelte per il Sindacato diventano decisive, come quella di investire sulla Formazione: *Apprendere per comprendere, comprendere per orientare e governare le sfide future.*

La società del futuro produrrà soprattutto conoscenza, gestione di sistemi, capacità di programmare il cambiamento. In tale contesto un Sindacato in continuo movimento come la FILT, dove il futuro è già presente, deve comprendere quale sia la formazione necessaria per sfidare e determinare le competenze dei propri Dirigenti/Funzionari/Delegati. Lasciarsi alle spalle certezze acquisite nel tempo genera sempre inquietudine, per questo dobbiamo accompagnare le persone in un percorso di comprensione del cambiamento.

Il settore dei Trasporti è un comparto di grande complessità organizzativa, che risponde a contratti di lavoro diversi tra loro. All'interno di questa complessità, l'obiettivo della FilT è sempre stato quello di far rientrare il maggior numero di lavoratori possibili dentro una condizione contrattuale. Questo spirito ci ha fatto impegnare energie verso la conoscenza delle nuove frontiere del lavoro come Amazon, verso il riconoscimento di nuove figure professionali per esempio i Rider, ed oltrepassare i confini nazionali affrontando il mondo *Low-Cost*.

Oltre alle grandi sfide della nuova era della digitalizzazione, dobbiamo continuare a sviluppare il sapere utile alla contrattazione ed approfondire i temi che ci accompagnano nella quotidianità. Ci riferiamo in particolare ai temi che sono da sempre fondamentali per la categoria dei trasporti, e che la Fondazione Di Vittorio ha rilevato come "fabbisogni formativi" della categoria da approfondire: la contrattazione inclusiva, la sicurezza sul lavoro, la questione di genere, il welfare integrativo, il tema degli appalti, il diritto di sciopero, etc.

La formazione è un bene per tutti e fa bene a tutti, la riflessione sul come e da dove iniziare un piano formativo di categoria è dettato dall'evoluzione dei cambiamenti in atto in ambito produttivo e dalla necessità di creare una leadership capace di influenzare quei processi. Ecco quindi la necessità di costruire un progetto di formazione sindacale inizialmente rivolto ai Dirigenti e Funzionari della categoria dei trasporti, cioè a coloro che dovranno guidare il cambiamento, avvicinandosi sempre di più ai giovani ed alle nuove figure professionali, mescolando le diverse competenze generazionali e professionali. Successivamente ai nostri Delegati di RSU/RSA.

Pensiamo inoltre che la formazione ai futuri Dirigenti/Funzionari della FILT, possa favorire l'implementazione delle politiche contrattuali nazionali di categoria anche in quei settori oggi



più distanti. Questo ci permetterebbe di raggiungere l'obiettivo di portare l'attività contrattuale (specie la contrattazione inclusiva) in ogni parte del territorio, con un criterio unitario nazionale riconoscibile da tutti. Un'azione contrattuale più omogenea all'interno di tutta la categoria ci aiuterà a rafforzare l'identità della FILT, ad evitare codici di comportamento individuali del gruppo dirigenziale e a conoscere meglio la FILT in tutti i suoi settori.

È il momento di scardinare la convinzione secondo la quale più si è in alto nella gerarchia del sindacato e meno si ha bisogno di formazione, al contrario il mestiere del Sindacalista richiede sempre più competenze aggiornate e un'elevata professionalità.

Dobbiamo pertanto definire un piano di attività della formazione con tempistiche, modalità e partecipanti differenti. Oggi occorre concentrarsi di più sulla figura del Dirigente sindacale, affinché possa rafforzare le competenze giuridiche con quelle trasversali. Domani verso i Delegati per mantenere rapporti stabili e duraturi nel tempo con i lavoratori già iscritti del settore dei trasporti ed intercettare i bisogni di quelle figure professionali e di quei lavoratori che non sono ancora iscritti.

Il progetto sulla "Promozione associativa" iniziato nel 2017, e che vedeva coinvolti le Delegate/i di RSU/RSA, verrà ripreso successivamente per continuare a sviluppare consenso intorno alle nostre idee. Inoltre, il Piano Formativo Nazionale della CGIL prevede l'inserimento, di coloro che per la prima volta assumono un ruolo di rappresentanza, dentro un programma formativo di base territoriale e/o regionale, ed è svolto dalle Camere del Lavoro della CGIL.

Questo approccio con la Confederazione servirà a fornire loro la prima "cassetta degli attrezzi", cioè gli strumenti indispensabili per capire il ruolo. Pensiamo che molti Delegati della categoria, anche di prima nomina, debbano essere indirizzati dai Dirigenti/Funzionari delle FILT (territoriali e regionali) verso questo interessante programma formativo Confederale.

Per la realizzazione del Piano Formativo della FILT CGIL ci siamo voluti avvalere della consulenza tecnica della Fondazione Di Vittorio, che vanta grande esperienza e professionalità nell'ambito della Formazione Sindacale.

2 DESCRIZIONE DEL PIANO DI RICERCA

L'attività di ricerca realizzata dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio è stata finalizzata alla costruzione di una proposta di Piano dell'offerta formativa della FILT CGIL nazionale rivolta prioritariamente ai Funzionari e ai Dirigenti della Categoria a livello nazionale, regionale, di area metropolitana e territoriale.

A tal fine si è costruito un percorso sperimentale di analisi che, partendo dall'esperienza dei sindacalisti che operano in aree diverse dell'Organizzazione, ha definito un quadro dei fabbisogni di competenza/formazione i cui contenuti sono stati analizzati, elaborati e tradotti in una proposta di offerta formativa.

Il percorso è stato articolato in fasi:

- Definizione gruppo da intervistare scelto per ruolo ricoperto (essenzialmente Segretari e componenti di segreteria Regionali e territoriali, Funzionari e RSU) e altre caratteristiche quali il genere e l'età e provenienza geografica;
- Predisposizione dello strumento di analisi;
- Realizzazione delle interviste;
- Analisi dei risultati e creazione di una proposta formativa.

2.1 Il campione della ricerca

Nel progettare la ricerca si è costruito il campione secondo le indicazioni della Categoria, che ha fornito nominativi di testimoni privilegiati impegnati in FILT nelle varie tipologie di settore (mobilità, trasporto ferroviario, trasporto pubblico locale, trasporto merce, viabilità, porti, marittimi e trasporto aereo); i soggetti segnalati sono stati contattati e si sono realizzate 15 interviste con una presenza di 6 uomini e 9 donne appartenenti prevalentemente alla fascia d'età 45-54 (4 femmine e 3 maschi), 4 femmine e un maschio per classe di età 25-34 e 35- 44 e infine 2 maschi e 1 femmina per la classe 55-64 come illustrato nella tabella 1.





CLASSI D'ETÀ	
25-34	
35-44	
45-54	
55-65	

Tabella 1: Classi d'età d'appartenenza degli intervistati per genere



Le regioni interessate sono state 7 (Piemonte, Lombardia, Liguria, Lazio, Campania, Puglia e Sardegna); due intervistati afferiscono alla struttura di Categoria nazionale (v. figura 1).

Figura 1: Distribuzione del campione su base territoriale. Le diverse grandezze delle icone si riferiscono a differenti classi d'età

I ruoli ricoperti all'interno della categoria sono principalmente ruoli di funzionari e dirigenti (5 funzionari/e 7 Segretari/e) ma sono presenti nel campione anche 2 RSU e una volontaria (v. figura 3). Per quanto riguarda l'anzianità all'interno del sindacato, più di 1/3 del campione supera i venti anni, mentre il resto rimane al di sotto, fino ad arrivare alla compagna di più recente iscrizione approdata in FILT nel 2011.
















Settore	Segretari/ie	Funzionari/ie	RSU/RSA	Volontari/ie
Mobilità				
Trasporto ferroviario	   			
TPL		 	 	
Trasporto merci				
Viabilità				
Porti				
Marittimi				
Trasporto aereo				

Tabella 2: Settore di provenienza degli intervistati, con specifica di genere



2.2 Lo strumento di analisi

Per la ricerca è stata scelta come metodologia l'intervista in profondità per raggiungere i seguenti obiettivi:

- Rafforzare la consapevolezza del Gruppo Dirigente della FILT sulla ricchezza della storia della Categoria, delle professionalità e delle competenze presenti ed attive a tutti i livelli dell'organizzazione;
- Ricostruire i fabbisogni formativi del Gruppo Dirigente FILT attraverso una riflessione con un gruppo più ristretto di dirigenti/funzionari/RSU della Categoria ai diversi livelli territoriali.

I dati di partenza per la rilevazione del fabbisogno formativo sono state le argomentazioni portate dagli intervistati, sollecitate dagli intervistatori. Le storie e le considerazioni degli intervistati sono state la base per costruire una mappa dei fabbisogni formativi.

Lo strumento di intervista in profondità è stato articolato in alcuni principali ambiti di approfondimento: la storia professionale, il cambiamento della Categoria nel corso degli ultimi anni, la rappresentazione del proprio lavoro, i fabbisogni formativi.

Area della intervista
1) RUOLO/FUNZIONE ATTUALE NELLA CATEGORIA FILT
Ruolo Anzianità rispetto al ruolo attuale Anzianità all'interno del sindacato Azienda di provenienza Territorio Genere Età Titolo di studio
2) STORIA
I Capitoli principali della propria storia Come si è imparato a svolgere il proprio lavoro Quale ruolo ha avuto la formazione
3) CAMBIAMENTO
Cambiamenti nella Categoria negli ultimi anni Cambiamento del proprio lavoro negli ultimi anni Strumenti che sarebbero stati utili per affrontare il cambiamento Come ci si è attrezzati per affrontare i cambiamenti
4) RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO
Quali consigli per chi inizia a lavorare nella Categoria Quali sono i requisiti e le competenze di chi inizia a lavorare nella Categoria Eventi significativi che hanno segnato la propria attività (cosa è accaduto, quali strumenti sono stati utilizzati, quali relazioni sono state attivate) Strumenti utilizzati nel lavoro Relazioni attivate per svolgere il lavoro



5) FABBISOGNI FORMATIVI

Quali sono i temi, i saperi e la competenze da costruire/rafforzare nella Categoria nei prossimi 5 anni

Quali metodologie formative individuare

Esperienze formative pregresse, punti di forza e criticità

Tabella 3: Aree indagate nell'intervista

Lo strumento dell'intervista è stato condiviso con il Segretario organizzativo e la Responsabile della Formazione della FILT Nazionale. Considerata l'eterogeneità del campione scelto, la traccia di intervista è stata costruita in un'ottica di flessibilità, tenendo conto del ruolo ricoperto e degli anni di esperienza maturati.

2.3 La realizzazione delle interviste

Sono state somministrate 15 interviste in profondità, 12 in presenza e 3 a distanza, in modalità di *skype call*. Le interviste sono state registrate in formato digitale ed integralmente trascritte.

Per ciascuna intervista è stato compilato uno schema sintetico di lettura ed interpretazione che ha ripercorso gli elementi più rilevanti per un'analisi complessiva dei risultati e per identificare gli aspetti chiave su cui ricostruire il fabbisogno formativo.

Gli elementi analizzati per ciascuna intervista sono i seguenti:

- Storia professionale ripercorsa anche attraverso le modalità di apprendimento del lavoro di sindacalista;
- Cambiamenti che hanno caratterizzato la Categoria e le conseguenze sul proprio lavoro;
- Competenze messe in atto, da valorizzare, saperi e competenze da rafforzare nella Categoria sulla base degli eventi significativi e della domanda esplicita, con un'attenzione al Gruppo Dirigente.

Dopo aver compilato le schede sintetiche è stata ricostruita una mappa dei fabbisogni basata sia sulla rilevazione della domanda esplicita di formazione espressa dai testimoni privilegiati, legata in particolare alla quinta sezione dell'intervista, sia sulla diagnosi dei fabbisogni effettuata leggendo nell'insieme l'intervista e raffrontando le interviste tra loro.

La diagnosi dei fabbisogni, si è basata sulla ricorrenza di alcuni elementi di criticità interna ed esterna alla Categoria che possono sottendere un fabbisogno formativo organizzativo, che non sempre viene espresso in modo esplicito.

L'azione di diagnosi dei fabbisogni dà una prospettiva di più ampio respiro alla costruzione di competenze che non servono solo a rispondere a dei bisogni contingenti ma anche ad orientare l'azione futura della Categoria.



Nei paragrafi seguenti verranno descritti gli elementi salienti delle interviste che hanno portato alla descrizione della mappa dei fabbisogni formativi e alla conseguente stesura del piano formativo:

- Come ho imparato
- I cambiamenti
- La rappresentazione del lavoro attraverso gli eventi significativi

2.3.1 Come ho imparato

In questa area si rappresenta quanto emerso dalle interviste rispetto alla costruzione delle competenze relative alla propria esperienza di sindacalisti, utilizzando le citazioni estratte dai racconti degli intervistati. Questa area è collegata alla storia professionale, il più delle volte caratterizzata da un percorso di militanza e di lavoro sindacale svolto in azienda come RSU o RSA e proseguito molto spesso in Categoria come Funzionari e/o come Segretari. Un percorso che non è quasi mai visto come definitivo ma come continua costruzione.

“La mia esperienza mi accorgo che è come un puzzle, un pezzo in più che spunti tutti i giorni ma non sei mai formato al 100% perchè la materia è talmente vasta, talmente complessa che non sei mai finito, non puoi mai dire “io so tutto” e quindi da quel primo step ad oggi un po’ di strada ne ho fatta, però in questo modo cioè come un puzzle, metti un pezzo ogni giorno e vai avanti”.

“Io rappresento l’attività sindacale e la mia vita sindacale con tre frasi latinerecipere, utere e tradere.... Recipere. il recipiente, quello che riceve, quindi una parte della mia vita sindacale che però è ciclica è quella di ricevere, nel senso di imparare, una formazione continua per il ruolo sindacale; ovviamente in una prima fase di ingresso dentro l’organizzazione che diventa essenziale perché non hai ancora nulla da utere, cioè da usare, non hai ancora il recipiente abbastanza pieno per utilizzare quella materia e non hai neanche molto da trasmettere che ovviamente è ancora un’esperienza limitata. Poi, piano piano le tre varie fasi si armonizzano, ma questo è un ciclo che si ripete”.

Il lavoro del sindacalista secondo gli intervistati si impara prevalentemente attraverso due strade. La prima è quella dell’imparare facendo, attraverso lo studio, l’esperienza sul campo e le relazioni con sindacalisti esperti, che a volte hanno avuto anche una funzione di tutor.

“Quello che si riesce ad imparare lo si impara, secondo me, molto di più con la vicinanza dei compagni, da come li vedi muoversi, che ti accompagnano alle prime riunioni e ti fanno capire, perché quando c’è una trattativa poi ci sono i momenti focali della trattativa, i momenti importanti”

“Io ho avuto dei tutori, io arrivai in RSA il giorno dopo bussai in segreteria e c’era l’allora segretario..., ho chiesto se avevano un contratto e da allora iniziò il mio lavoro di volontariato...”

“Ho fatto un lungo periodo di affiancamento con gli altri funzionari per imparare a lavorare come funzionario e secondo me quel periodo è stato poi quello più importante”

Si impara molto lavorando sul territorio, conoscendo realtà aziendali e produttive diverse dall’azienda di provenienza in cui si è o si è stati RSU/RSA. E dalle relazioni con la Segreteria, con la Camera del Lavoro e con le altre categorie.



“La cosa più rilevante è stata misurarsi con la Camera del Lavoro attualmente, perché il segretario generale di una categoria come la FILT è, come tutte le altre categorie, cercare di capire quale ruolo fare insieme alla Camera del Lavoro”.

“...con la Camera del Lavoro...abbiamo messo in piedi una confederalità, abbiamo iniziato...è stato un crescendo”

La seconda strada per apprendere il mestiere del sindacalista è la formazione intenzionale, o tutte quelle forme di studio o di approfondimento su tematiche specifiche che hanno necessità di un continuo aggiornamento. Gli intervistati hanno evidenziato diversi tipi di formazione a cui hanno preso parte o che ritengono utili per la Categoria.

Formazione iniziale per RSU e RSA

“La FILT mi ha permesso di partecipare a corsi di formazione per quadri e delegati che io ritengo fondamentali per il percorso di crescita di un delegato. Ho fatto diversi corsi sia sulla contrattazione, che sulla sicurezza, che sui fondi complementari, che mi hanno formato a 360° per il settore che io rappresentavo che era il trasporto pubblico locale”.

“I corsi della Camera del lavoro sono bellissimi... però in pratica secondo me bisognerebbe fare qualcosa di più incisivo e più tecnico”.

“Era un corso fatto da un FILT regionale dove c'erano tutte le nuove RSU e i ragazzi che erano entrati da poco nel settore; eravamo in questo luogo, isolati, era stato studiato questo modo di affrontare in maniera isolata per potersi confrontare fra noi in full immersion. E' stato interessante, soprattutto il pezzo sulla comunicazione, è stato un corso breve, di due giorni, ma molto interessante soprattutto per la conoscenza tra di noi..”

“A Roma Sud se ne faceva parecchia, anche in FILT regionale quando io ero RSU mi ricordo di aver partecipato ad un corso per giovani dirigenti attraverso il quale oltre ad avere strumenti di conoscenza ho intessuto relazioni con altri che hanno ancora qualche ruolo nell'organizzazione sindacale, chi più chi meno, e rapporti che ancora durano. La formazione per me è fondamentale..”

“C'è da dire che quando io ho cominciato a fare il delegato se non ricordo male avevamo fatto un corso di formazione già da subito di una settimana”

Formazione per funzionari e dirigenti sindacali

“Quindi sono..passata in segreteria FILT... attraverso un corso di formazione per quadri e dirigenti femminili..”

“Ho fatto anche un bel percorso di formazione con la Cgil Nazionale di “Formazione formatori”.

“Abbiamo fatto questo corso successivamente, forse già più indirizzato verso la carica da funzionario c'è anche tutta una parte legata oltre che alla normativa, all'insegnamento dei metodi della sicurezza perché pure quello fa parte, non devi essere un RLS ma comunque conoscere le dinamiche delle varie normative di sicurezza, la base la devi sapere. Ma c'era tutta una parte riferita all'aspetto comportamentale, il fatto di parlare in pubblico, di insegnarti per chi poteva avere delle difficoltà ad esprimersi anche attraverso insegnanti di recitazione che insegnassero la gestualità, gestire l'emotività che c'è in ogni momento e in ogni relazione...”

“All'epoca poi facevano anche dei corsi a livello regionale, la FILT Roma e Lazio, ma erano corsi di formazione molto trasversali..”



“Un corso di formazione per funzionari, credo. Ho fatto solo la prima annualità ma un bel po’ di ore, tipo 15 giorni da 8 ore, spalmati su 2 settimane quindi anche abbastanza intenso e lì è stata un po’ una svolta perché mi ha dato anche gli strumenti per dire parto da qua, a casa vado a leggere questa cosa”.

Formazione per dare una cassetta degli attrezzi ai funzionari e ai dirigenti

“...con una formazione mirata, con una formazione che si può fare trasmettendo un po’ di esperienza da parte nostra e nello stesso tempo acquisendo elementi di conoscenza che vengono dal mondo accademico. Io credo molto nel fatto che ci debba essere un’osmosi fra noi e chi produce cultura all’interno anche se forse è inappropriato dire “produce”. Io vedo che c’è un’evoluzione del ruolo, una necessità di evoluzione del sistema e quindi la Cgil deve dare una cassetta di attrezzi il più possibile completa per chi fa questo lavoro...”

“La formazione dovrebbero farla gli anziani e lo dico sempre, per quello che posso, io mi metto a disposizione perché poi ad un tavolo non è sempre facile starci”.

2.3.2 I cambiamenti

Riguardo al cambiamento, nell’intervista è stato chiesto di descrivere secondo la propria esperienza e punto di vista i cambiamenti percepiti, sia in categoria che nel ruolo di sindacalista: il risultato è un insieme di risposte frequenti che delineano un quadro ben preciso.

Tutti infatti sottolineano come negli ultimi 20 anni le mutazioni in corso nel mercato del lavoro abbiano irrimediabilmente modificato anche la categoria e per forza di cose anche il sindacalista, il quale si trova a dover agire il suo ruolo in un contesto complesso e aggravato dalla crisi; prima di tutto, l’introduzione di nuove figure lavorative (nuove tipologie contrattuali) rende necessario uno scenario di conoscenze ampio ed inclusivo, che riesca a riconoscere e rappresentare istanze varie e variegate, in un contesto comunque in continuo movimento.

In questa situazione, la formazione del sindacalista diviene fulcro centrale perché la sua azione sia efficace, in quanto questo quadro di complessità corrisponde anche ad una scomparsa di agenzie di socializzazione, come ad esempio le sezioni di partito, dove fino a qualche decennio fa i sindacalisti potevano, attraverso il confronto, acquisire conoscenze e allargare le reti. Oggi ciò non accade più e alcuni intervistati riconoscono tale mancanza come un vuoto da colmare dall’Organizzazione, anche perché invece la controparte risulta molte volte più attrezzata e questa disparità rischia di indebolire l’azione sindacale.

Inoltre molti degli intervistati sottolineano come altro aspetto centrale del cambiamento nella categoria il fatto che molte delle controparti, come ad esempio il settore ferroviario o quello aeroportuale, siano passate da un sistema monopolista ad uno liberalizzato caratterizzate dalla necessità di una flessibilità aziendale che riduce lo spazio dei diritti comuni ai vari lavoratori dei singoli settori, condizione questa che porta il sindacato a rivedere la propria azione in un’ottica di inclusione di istanze e diritti di varie categorie lavorative.

Altro aspetto sottolineato da più parti a proposito del cambiamento è l’esplosione del settore trasporto merci e logistica, settore che fino a qualche anno fa risultava essere residuale in



categoria, ma che oggi rappresenta un territorio inesplorato di assenza di diritti, in cui i sindacalisti provano ad inserirsi con i propri mezzi attraverso quella flessibilità introdotta sopra. Tale condizione è amplificata da un contesto in cui, oltre all'esplosione della cosiddetta *Gig Economy*, il mercato è al centro dell'economia e la società è basata sui consumi.

Per concludere, la categoria si è trovata a dover superare delle peculiarità all'interno del sistema che accomunava professioni simili tra loro le quali man mano si sono allontanati sempre di più, allargando così il campo delle istanze e costringendo il sindacalista a cercare risposte che fossero adattabili a situazioni diverse tra loro, ad operare dunque in un'ottica di contrattazione inclusiva.

2.3.3 La rappresentazione del lavoro attraverso gli eventi significativi

Nella sezione "Rappresentazione del Lavoro" agli intervistati è stato chiesto di descrivere un evento significativo che ha rappresentato la propria attività lavorativa.

Un evento significativo può corrispondere a un incidente critico, a un episodio di successo, oppure anche a un accadimento apparentemente semplice ma che ha avuto un impatto consistente sul modo di sentire/vedere/pensare/agire in un determinato momento. Nell'intervista è stato chiesto di identificare due eventi significativi: il primo in cui si pensa di aver fatto un buon lavoro (come di sei sentito? Quali strumenti hai utilizzato? Con chi ti sei relazionato?); il secondo in cui si è sentita la necessità di avere un maggiore supporto (conoscenze, strumenti, relazioni con l'organizzazione).

Queste due domande hanno avuto un impatto emotivo molto forte sui testimoni intervistati, perché probabilmente ha riportato alla memoria eventi molto importanti che hanno segnato il percorso professionale e personale degli interlocutori. Momenti critici, a volte dolorosi, e di grandi successi. Gli episodi hanno riguardato esperienze di contrattazione, di mobilitazione, di sciopero, di difesa dei lavoratori e delle lavoratrici, di partecipazione alla costruzione di leggi ecc. Il racconto di questi eventi ha messo in evidenza un sistema di saperi e di competenze centrali per il ruolo del sindacalista. Competenze che hanno aiutato a svolgere un buon lavoro e ad ottenere dei risultati e competenze che a volte sono mancate negli episodi critici. È utile precisare che gli episodi critici in molti casi vengono fatti risalire alle prime esperienze sindacali (ad esempio le prime contrattazioni e interlocuzioni con le controparti) degli intervistati o comunque al dover affrontare situazioni nuove, determinate dai cambiamenti del lavoro e dei settori da rappresentare.

Gli episodi significativi raccontati, che hanno avuto un buon esito, mettono in evidenza un sistema di competenze che è risultato centrale per il raggiungimento degli obiettivi e che possono rientrare tra le competenze del sindacalista, da valorizzare.

I primi elementi sono di carattere valoriale e guidano l'azione del sindacalista, sono prevalentemente la passione per il proprio lavoro, il sentirsi parte di qualcosa, l'empatia con i lavoratori e le lavoratrici, di saper ascoltare e intercettare i loro bisogni.

A questi aspetti identitari si uniscono competenze legate principalmente ad alcuni ambiti di attività attribuibili al ruolo di sindacalista: contrattazione, tutela, comunicazione e organizzazione.



Nei casi raccontati le competenze chiave sono così rappresentabili:

Contrattazione

- Conoscenza della normativa e dei contratti;
- Conoscenza delle Tecniche negoziali;
- Capacità di sviluppare una contrattazione inclusiva;
- Conoscenza ed evoluzione della normativa sul mercato del lavoro;
- Conoscenza delle tematiche del welfare aziendale.

Tutela

- Capacità di ascolto attivo;
- Capacità di ricezione e analisi dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Capacità di organizzare una mobilitazione;
- Conoscenza dell'organizzazione e del sistema dei servizi.

Comunicazione

- Capacità di comunicare con i lavoratori;
- Capacità di comunicare con le controparti;
- Conoscenza degli stili di comunicazione;
- Conoscenza di tecniche di comunicazione con i media;
- Conoscenza dei social.

Organizzazione

- Conoscere i diversi livelli dell'organizzazione;
- Capacità di lavorare in team;
- Capacità di creare reti per favorire la condivisione (confederalità e intercategorialità).

Alcune di queste conoscenze e capacità che sono risultate determinanti negli eventi significativi "positivi", sono state evidenziate come elementi da rafforzare negli eventi critici, avvenuti all'inizio dell'esperienza sindacale o in presenza di situazioni nuove da rappresentare.

Nello specifico, all'inizio dell'esperienza sindacale è emersa la necessità di costruire la conoscenza delle tecniche di negoziazione, degli stili di comunicazione e dell'organizzazione insieme ad alcuni elementi di cultura sindacale e la capacità di lavorare in team e di essere supportati dall'organizzazione nelle trattative.

Nell'affrontare i cambiamenti nella Categoria, gli elementi da rafforzare sono risultati: le conoscenze sugli aggiornamenti normativi (ad esempio sui cambi appalti), la capacità di contrattare in situazioni di crisi (necessità di creare delle soluzioni nuove e flessibili), la conoscenza completa della Categoria in tutti i suoi settori. L'accesso agli aggiornamenti normativi può essere favorito dall'utilizzo di piattaforme tecnologiche fruibili a distanza attraverso lo sviluppo di competenze per l'uso efficace delle nuove tecnologie.

Trasversalmente a tali competenze si affianca la capacità di creazione reti, di scambi e di confronti con la confederazione e le altre categorie.

3 FABBISOGNI CONNESSI ALLE AREE TEMATICHE EMERSE

Le modalità utilizzate durante le interviste condotte con i testimoni privilegiati coinvolti hanno consentito loro di elaborare riflessioni molto significative in merito alla propria storia all'interno del sindacato e della categoria, di come sono stati affrontati i cambiamenti in atto e di raccontare specifici eventi ed episodi significativi, la cui lettura ha fatto emergere bisogni impliciti che, accostati alle richieste esplicite di formazione, hanno contribuito alla stesura del piano formativo.

Le principali evidenze fanno riferimento ai temi della contrattazione (inclusiva, sociale e territoriale), della comunicazione e dell'identità, funzionamento e dinamiche dell'organizzazione.

Il tema della contrattazione ha evidenziato bisogni nella modalità di gestione della fase di negoziazione, nell'applicazione dei contratti di filiera, soprattutto negli appalti, nell'attenzione alle politiche di genere ed alle nuove figure legate ai nuovi lavori, quali ad es.: somministrati, *riders*, *smart working*, anche in un'ottica di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Grande risalto è stato anche dato alla necessità di approfondire strumenti e tecniche di contrattazione inclusiva legata a quanto sta emergendo in tema "Industria 4.0". Date le differenze sostanziali esistenti tra i settori della categoria grande evidenza è stata data alla necessità di cercare uno spazio di diritti comuni quanto più ampio possibile.

In merito al tema della comunicazione sono emerse necessità in materia di approcci efficaci con i social in grado di trasmettere e comunicare all'esterno quanto viene fatto dal sindacato. Essendo venuti meno infatti i luoghi di socializzazione e apprendimento storici del sindacato (es.: sezioni di partito), *"oggi è fondamentale per chi fa sindacato conoscere bene la comunicazione sul web, poiché il reclutamento e la discussione passano necessariamente da lì"*. Non vanno comunque abbandonati del tutto modalità e strumenti di comunicazione tradizionali, ma potenziati e resi maggiormente fruibili con stili di comunicazione più appetibili. Sempre in tema di comunicazione si evidenzia anche la necessità di sviluppare competenze relazionali ed interpersonali, soprattutto per quanto riguarda il *"public speaking"* e gli stili di comunicazione da adottare in funzione dei soggetti riceventi, le strategie e gli approcci nella relazioni con le aziende e l'ascolto attivo.

Un tema che è stato richiamato più volte fa riferimento alla conoscenza dell'Organizzazione nei suoi diversi aspetti, a partire dalla sua storia, dai suoi valori identitari per passare alla conoscenza di ruoli, gerarchie e flussi di comunicazione interna, attraverso la condivisione delle dinamiche politiche e delle strategie dell'organizzazione. Grande rilevanza è stata data anche alle potenzialità offerte dalla "contaminazione" tra categorie e con la confederalità per analizzare un contesto in maniera più completa ed allargata ad altri punti di vista.

Gli aggiornamenti legislativi occupano naturalmente, in maniera trasversale, una base conoscitiva necessaria per gli intervistati, in riferimento ai diversi settori, utile per esercitare l'attività di contrattazione e per gestire i cambiamenti, in particolare per alcune nuove forme di lavoro (*riders*) e gli appalti e l'esercizio del diritto di sciopero. In materia di appalti si



sottolinea in particolare un approfondimento sui conflitti con le altre categorie ed il cosiddetto *dumping* contrattuale, mentre il tema legato alla legge sullo sciopero evidenzia una necessità importante nella conoscenza delle procedure, soggetti coinvolti, comunicazioni e tutto ciò che attiene la legge 146/90.

Dalla lettura delle interviste sono emerse anche le modalità formative preferite dai testimoni privilegiati, sulla base delle esperienze realizzate e delle possibili alternative, che fanno riferimento soprattutto a situazioni che privilegiano attività pratiche, lavori di gruppo, scambi di esperienze con diversi accenni a combinazioni miste cosiddette *Blended Learning*, tra formazione in plenaria e formazione a distanza utilizzando piattaforme *e-learning*.

Di seguito si riporta una sintesi delle aree tematiche emerse e dei principali contenuti sottesi

Tematiche emerse	Contenuti principali
Ammortizzatori sociali	Approfondimento sugli ammortizzatori sociali della legge 148 ad oggi perché sono diffuse in tutti i settori
	Utilizzo degli ammortizzatori sociali
Appalti	Superamento delle sovrapposizioni con le altre categorie
	<i>Dumping</i> contrattuale
	Livelli diversi approfondimento per diverse tipologie di destinatari
Approfondimenti normativi	Aggiornamenti per saper gestire tutti i settori
	Normativa e legislazione, direttive europee sui <i>Riders</i> ; le ore di riposo dei camionisti ecc.
	Le normative, in riferimento ai diversi settori, che serve conoscere per contrattare e per gestire i cambiamenti
	Contratti del trasporto come approfondimento giuridico e il meccanismo delle esternalizzazioni delle attività
	Cosa è cambiato fino ad arrivare alle ultime normative, compresa la legge Madia
	Tutte le normative che interessano le procedure nel momento in cui c'è una gara d'appalto o un cambio d'appalto, e tutti i riferimenti di cui una struttura ha bisogno in quel momento (corso con la Camera del Lavoro)
Competenze di base	Lettura busta paga
	Lettura bilanci
	Lingua inglese per trattare con le multinazionali
	Organizzazione del lavoro
Comunicazione	Stili di comunicazione
	Competenze "empatiche"
	Approccio con i social
	Comunicazione social; trasmettere e comunicare all'esterno quanto viene fatto dal sindacato (esempio Carta dei diritti, Petizione popolare sulla legge sugli appalti ecc.)
	Altre forme di comunicazione oltre i social (es. comunicati stampa)
	Modalità differenti di comunicazione in funzione dei soggetti riceventi
	<i>Public speaking</i>
	Uso delle nuove tecnologie

Tematiche emerse	Contenuti principali
	Comunicazione sul web, poiché il reclutamento e la discussione passano necessariamente da lì
	Comunicare i successi
	Tecniche di comunicazione
	Ascolto attivo
	Strategie e approcci nella relazioni con le aziende
	Strumenti nuovi per comunicare con i lavoratori
Contrattazione	Strumenti per diversificare le attività di contrattazione. Analisi degli appalti confrontando appalti pubblici e appalti privati
	Applicazione dei contratti di filiera
	Modalità di gestione della fase di negoziazione
	Somministrati, contrattazione di genere legato al tipo di settore prevalentemente maschile
	Gestione della contrattazione aziendale per gli RSA, soprattutto i giovani
	Lavoratori della filiera degli appalti
	Scambio di esperienze, buone prassi
	Salute e sicurezza e pari opportunità, contrattazione aziendale, le nuove figure, lo <i>smart working</i>
	Contrattazione maggiormente inclusiva per le donne
	Date le differenze enormi tra i settori della categoria, cercare uno spazio di diritti comuni quanto più ampio possibile
	Contrattazione per tipologia di settore (variegato all'interno della categoria) per tipologia di lavoratori (somministrati, lavoratori degli appalti, specie nelle ferrovie), Contrattazione di genere
	Contrattazione sui fabbisogni degli anziani, della scuola in relazione al territorio e l'ambiente
	Contrattazione per il trasporto pubblico locale
	Conoscenza struttura e funzionalità del fondo e modalità di iscrizione dei lavoratori
Esercizio del diritto di sciopero	Normativa, procedure e programmazione, conoscenza soggetti coinvolti, comunicazioni
	Analisi articolo 39 e 40 della Costituzione; Approfondimento della legge 83 del 2000. La disciplina del diritto di sciopero per settore. Analisi comparativa tra settori. Esercitazioni con casi concreti
	Questo settore è in aggiornamento continuo, e i sindacalisti devono avere una formazione continua ed adeguata su normativa, procedure, comunicazioni e tutto ciò che attiene la legge 146/90
Formazione formatori	Progettazione di azioni formative per RSA; Conoscenza di tecniche e di strumenti di gestione dell'aula
Gestione delle risorse	Ripartizione e gestione delle risorse economiche
	Motivazione, organizzazione, coordinamento dei delegati e collaborazione con dirigenti sindacali e funzionari. Comunicazione
	Rendere più possibile efficace ed efficiente il lavoro delle persone, motivarle, organizzarle e gestire il loro lavoro
	Forza di una identità generale e trasversale

Tematiche emerse	Contenuti principali
Identità, funzionamento e strategie dell'Organizzazione	Due livelli di formazione, uno comune sulla Cgil come unità e uno specifico che riguardi le categorie e le loro peculiarità Contaminazione, analizzare un contesto in maniera più completa, utilizzando altri punti di vista
	Identità e asse valoriale
	Flusso di comunicazione all'interno dell'organizzazione, conoscenza ruoli, gerarchie
	Statuto della CGIL
	Conoscenza dei diversi ruoli nell'organizzazione
	Conoscere il Sistema CGIL in tutte le sue componenti
	Affrontare con la confederazione i temi generali della CGIL
	Identità, asse valoriale, senso di appartenenza.
	Storia degli ultimi 50/70 anni e intreccio tra società e Organizzazione.
	L'azione sindacale letta in relazione al contesto socio-politico
	Dinamiche politiche e strategie dell'Organizzazione
	Storia e valori dell'organizzazione. Un livello di approfondimento politico anche differente rispetto alla formazione iniziale fatta agli RSU
Storia, situazione politica, economica e sociale degli ultimi venti anni	
Industria 4.0	Legare la funzione dell'inclusività a quello che si sta studiando ai vari livelli nazionali su Industria 4.0. Come si contratta con una controparte che non c'è o con una controparte che potrebbe arrivare ad essere te stesso
	Industria 4.0
	Industria 4.0 e "sfruttamento 4.0"
Organizzazione del lavoro	Tempo da dedicare alle diverse tipologie di soggetti con i quali ci si relaziona (delegati, lavoratori, segretari...)
	Definizione delle priorità, delle emergenze, organizzazione del tempo. Utilizzo delle nuove tecnologie come <i>outlook</i>
	Gestire un'agenda, gestione delle priorità e gestione dello stress
Politiche di genere	Politiche di genere / contrattazione di genere legata al tipo di settore prevalentemente maschile
	Politiche di genere
	Politiche di genere: contrattazione e modelli organizzativi di contrattazione di sito
	Differenza di genere dal punto di vista giuridico, sociologico, storico e anche culturale (corso organizzato dall'Università Bicocca di Milano che può essere replicato)
Rappresentanza	Intercettare e dare un nome ai bisogni dei lavoratori, cogliendone le dovute differenze ma cercando di risolverli in un'ottica unitaria
	RSU/RSA/RLS Rappresentare per decidere
	Cultura della sicurezza trasversale per tutti i settori della categoria



4 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL PIANO

Dall'analisi delle interviste in profondità sono emersi molteplici bisogni formativi, rivolti ai diversi livelli dell'Organizzazione, il gruppo dirigente, i funzionari dei Dipartimenti e le RSU.

I fabbisogni formativi rilevati hanno condotto alla definizione di un percorso articolato e modulare rivolto prioritariamente al gruppo dirigente. Sono stati inoltre individuati un modulo di approfondimento correlato al percorso formativo principale e due moduli di tipo trasversale.

Il percorso formativo principale intende fornire una lettura dei principali cambiamenti in atto in materia di dinamiche geopolitiche e socioeconomiche, necessaria ad affrontare con consapevolezza le sfide legate al tema della contrattazione inclusiva che rappresenta e racchiude un ampio ventaglio di temi emersi. Il percorso si conclude con un modulo relativo all'esercizio del diritto di sciopero.

Il modulo formativo di approfondimento specifica nel dettaglio il tema degli appalti mentre i due moduli di tipo trasversale riguardano i temi della Comunicazione e dell'Organizzazione nei suoi diversi aspetti.

Alla descrizione del percorso e dei moduli citati si aggiungono una serie di temi che possono essere ricondotti a un percorso definibile "Cassetta degli attrezzi" che raccoglie tutti quei contenuti tecnici che sono di supporto a chi si occupa prioritariamente di contrattazione a livello territoriale e aziendale.

Di seguito per ciascun livello sono indicati obiettivi, principali contenuti, durata e metodologie utilizzate



5 PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Di seguito si riportano il percorso e i moduli formativi componenti il Piano. In fase di progettazione di dettaglio saranno selezionati obiettivi e contenuti secondo le priorità indicate dalla Categoria.

5.1 Percorso Formativo Principale

Il percorso prevede lo sviluppo di 3 moduli:

- principali cambiamenti in atto/le sfide
- la contrattazione inclusiva
- l'esercizio del diritto di sciopero

5.1.1 Modulo: Principali cambiamenti in atto/le sfide

Obiettivi:

Acquisire gli strumenti per leggere e interpretare i principali cambiamenti in atto in materia di dinamiche geopolitiche e socioeconomiche, saper ricostruire il quadro di riferimento per l'Organizzazione e per la Categoria e inquadrare il ruolo del sindacato sia a livello europeo, sia come soggetto politico nell'attuale contesto storico e sociale.

Principali contenuti:

- La CGIL come soggetto politico;
- Il ruolo della CGIL in Europa;
- Analisi dei cambiamenti demografici in atto;
- I principali scenari politici ed economici;
- Gli impatti causati dall'avvento dell'Industria 4.0;
- Lettura giuridica delle nuove forme contrattuali

Durata: 2,5 gg

Modalità prevista: seminari in cui sono sviluppati temi da parte di docenti esperti

5.1.2 Modulo: la contrattazione inclusiva

Obiettivi

Il modulo "Contrattazione inclusiva" rappresenta il cuore del percorso di formazione per il gruppo dirigente, ne valorizza infatti i principali temi proposti dai testimoni privilegiati coinvolti e ci riconduce alle diverse dimensioni della inclusività: le nuove forme di lavoro analizzate attraverso la lettura degli aggiornamenti normativi; il tema degli appalti e della contrattazione di sito e di filiera collegati alla legalità; Il Welfare e la Bilateralità quali strumenti di contrattazione; la contrattazione di genere e il tema dei migranti; il tema della salute e sicurezza da affrontare a livello culturale per poter guidare la contrattazione. Trasversale ai



diversi temi si collocano i temi della confederalità e delle intercategorialità per poter rendere possibile la contrattazione inclusiva

Contenuti

- Contesto e dati di scenario nel settore dei trasporti
- Normativa di riferimento sul mercato del lavoro
- Contrattazione di sito e di filiera/Appalti e legalità
- Bilateralità e welfare
- Salute e sicurezza per orientare la contrattazione
- Contrattazione di genere e migranti

Durata: 6 gg

Modalità previste: lezioni in aula, testimonianze, simulazioni e giochi di ruolo.

5.1.3 Modulo: l'esercizio del diritto di sciopero

Obiettivi

Il terzo tema rivolto al gruppo dirigente è l'esercizio del diritto di sciopero, questione sempre più difficile da trattare. È un tema che i testimoni definiscono "tecnico" che va approfondito in tutti i territori e per tutti i settori rappresentati dalla FILT.

Gli obiettivi del modulo sono principalmente:

- Conoscere la normativa di riferimento
- Saper applicare le procedure per la proclamazione di uno sciopero

Contenuti

- Legge 12 giugno 1990, n. 146: Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.
- Analisi articolo 39 e 40 della Costituzione; Approfondimento della legge 83 del 2000.
- La disciplina del diritto di sciopero per settore.
- Analisi comparativa tra settori.
- Procedure, conoscenza dei soggetti coinvolti, degli interlocutori e flusso delle comunicazioni

Durata: 1,5 gg

Modalità previste: Lezioni in aula, testimonianze, esercitazioni con casi concreti.



5.2 Modulo formativo di approfondimento

5.2.1 Modulo: Appalti

Il modulo in materia di Appalti rappresenta un modulo di approfondimento del percorso formativo principale ed è finalizzato a contribuire alla corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro, delle clausole sociali e la continuità occupazionale nei cambi d'appalto attraverso la piena applicazione del Codice degli Appalti, la corretta applicazione dei diritti di informazione a vari livelli, alla sicurezza, alla formazione, alla rappresentanza e alla legalità.

Obiettivi

- Conoscere la normativa sugli appalti nel mercato pubblico e privato
- Determinare i corretti confini dei contratti nazionali di riferimento, con il reale ambito di applicazione, come contributo a migliorare la filiera nei diritti sindacali e salariali
- Conoscere gli impatti su produttività e competitività del nostro sistema produttivo
- Partecipare alla costruzione di buone pratiche per il lavoro comune tra categorie e confederazione nelle filiere e nei siti produttivi

Contenuti

- Le regole degli appalti nel mercato pubblico e privato: confronto tra legislazione vigente, lettura e interpretazione tecnica dei bandi e capitolati
- Gli elementi discriminativi dei vari contratti nazionali, i punti critici ai quali fare attenzione
- Il rispetto dei perimetri contrattuali negli appalti di lavori, sulle procedure di confronto ai vari livelli, sulle clausole sociali, sulla sicurezza
- Il rapporto tra gare al massimo ribasso, le varianti, i *general contractor*, i sub appalti
- Elementi di prevenzione in materia di salute e sicurezza
- L'applicazione del nuovo Codice degli Appalti e della nuova legislazione contro il caporalato (la Legge 199/2016) che riguarda anche il settore dei trasporti
- La qualificazione delle stazioni appaltanti pubbliche
- Gli standard di qualità nella realizzazione delle opere
- Azioni di contrasto alle cooperative appaltatrici fasulle, di appalti privati e di contrasto all'illegalità
- Le contaminazioni con le altre categorie e le strutture confederali

Durata: 2 gg

Modalità previste: Lezioni in aula, testimonianze, esercitazioni con casi concreti.



5.3 Moduli formativi trasversali

I temi legati agli aspetti dell'Organizzazione e della Comunicazione sono stati strutturati in moduli autoconsistenti, fruibili senza determinati vincoli di propedeuticità con altri percorsi.

Si è ritenuto di pensare a questi contenuti per la frequenza con cui i testimoni privilegiati coinvolti hanno accennato alla necessità di richiamare i valori identitari e di conoscenza del sindacato e di approfondire nuove forme, più efficaci, di comunicazione istituzionale.

5.3.1 Modulo: Organizzazione

Obiettivi

- Conoscere la struttura della CGIL e sapersi orientare tra confederale, categorie, dipartimenti e il sistema dei servizi
- Saper veicolare il flusso delle comunicazioni all'interno dell'organizzazione
- Saper lavorare per obiettivi e gestire con efficacia il tempo
- Saper definire le priorità

Contenuti

- La struttura della CGIL, le categorie, i dipartimenti, il sistema dei servizi
- Il flusso delle comunicazioni all'interno dell'organizzazione
- La programmazione delle attività: dalla missione alla definizione di un progetto
- La definizione delle priorità
- La gestione del tempo

Durata: 2 gg

Modalità previste: Lezioni in aula, testimonianze, esercitazioni con casi concreti.

5.3.2 Modulo: la Comunicazione

Obiettivi

- Saper utilizzare un linguaggio diversificato in funzione degli obiettivi e dei soggetti riceventi
- Saper utilizzare diversi stili di comunicazione e identificare gli strumenti più idonei per una comunicazione efficace
- Conoscere le opportunità offerte dalle piattaforme social
- Saper verificare l'efficacia delle sue politiche di comunicazione
- Saper attivare competenze "empatiche"
- Saper parlare in pubblico

Contenuti

- Le nuove sfide della comunicazione
- La comunicazione per nuove modalità di rappresentanza
- Tecniche di scrittura e progettazione dei prodotti della comunicazione (volantini, comunicati stampa, post...)



-
- Caratteristiche dei social
 - Modalità di approccio in funzione delle piattaforme utilizzate

Durata: 2 gg

Modalità previste: Lezioni in aula, testimonianze, simulazioni e giochi di ruolo.

5.4 Altri temi emersi

5.4.1 La “cassetta degli attrezzi”

I risultati delle interviste hanno fatto emergere altri temi che hanno la funzione di supportare l’attività di coloro che si occupano di contrattazione a livello territoriale e aziendale che possono essere sviluppati in percorsi specifici e che possono essere ricondotti ai seguenti contenuti:

- Tecniche di negoziazione
- Lettura dei bilanci
- Lettura della busta paga
- Lingua Inglese.



6 ALLEGATI

6.1 Schede di lettura interviste

SCHEDA N. 1

STORIA

Percorso prevalente all'interno dell'organizzazione, modalità di apprendimento delle conoscenze necessarie. Segretario generale FILT Salerno da pochi mesi. Percorso prevalentemente facilitato dalla segreteria e dal rapporto e le relazioni con le istanze superiori e con i delegati, molta attività sul campo, passione trasmessa dal padre, attività di formazione in tema di sicurezza, contrattazione e negoziazione, fondi complementari.

CAMBIAMENTO

Trasformazione del lavoro in relazione al contesto nel corso degli anni, modalità organizzative e relazionali, strumenti utilizzati.

Cambiamenti legati alla crisi ed alla necessità di dotare la categoria di ammortizzatori sociali.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Molto lavoro sul campo a fianco dei lavoratori che ne ha garantito la fiducia (da delegato), lavoro in team, valori della rete territoriale, capacità di ascolto e di comunicazione con la controparte. Capacità di mobilitazione di massa in caso di sciopero Utilizzo di un sistema a interfaccia web per l'aggiornamento continuo sulla conoscenza delle normative	Neo incarico, lavoro in corso sulla visione completa dell'intera categoria fatta da più settori Per i giovani importante conosce statuto e storia della CGIL Per i delegati la contrattazione per la necessità di mediare nei luoghi di lavoro Poca continuità nel vigilare sul comportamento aziendale nella gestione dei contratti di prossimità



FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contrattazione inclusiva	Somministrati, contrattazione di genere legato al tipo di settore prevalentemente maschile
Contrattazione sociale territoriale	Politiche di genere: Contrattazione e modelli organizzativi di contrattazione di sito
Appalti	Normativa
Legge sul diritto di sciopero	Normativa, procedure e programmazione, conoscenza soggetti coinvolti, comunicazioni
Conoscenza dell'organizzazione	Flusso di comunicazione all'interno dell'organizzazione, conoscenza ruoli, gerarchie
Storia della CGIL e della FILT	Identità, asse valoriale, senso di appartenenza
Salute e sicurezza	Cultura della sicurezza trasversale per tutti i settori della categoria
Fondi di previdenza complementare	Conoscenza struttura e funzionalità del fondo e modalità di iscrizione dei lavoratori
Contrattazione	Modalità di gestione della fase di negoziazione
Appalti	Utilizzo degli ammortizzatori sociali

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Attività pratiche

Video, materiali da archivi (da valorizzare)

Simulazioni



SCHEDA N. 2

STORIA

Segretario generale territoriale della Camera del Lavoro Roma Est della FILT. Finisce il mandato a giugno 2020 quindi ha iniziato 8 anni fa, nel 2012. Nel sindacato dal 1991-'92, ha cominciato facendo l'attivista sull'impianto ATAC Portonaccio.

Nasce come RSU, poi segretario territoriale, segretario organizzativo e poi segretario generale.

Aspetto fondamentale per la crescita personale è stata la contaminazione vera con la confederalità che garantisce momenti fondamentali di confronto, studio, formazione e crescita da parte di tutti

Il lavoro sul campo e il continuo rapporto con i colleghi ha determinato gran parte del suo bagaglio di competenze. La vicinanza dei compagni, osservare il loro modo di fare quando ti accompagnano alle prime riunioni hanno facilitato la comprensione dei momenti focali di una trattativa.

CAMBIAMENTO

In categoria il cambiamento è stato repentino, le aziende si sono un po' chiuse su se stesse, stanno diminuendo i distacchi, fare attività sindacale sta diventando veramente difficile

Seguire aziende più o meno grandi non è semplice, è fatto di tante cose, di relazioni con i dirigenti, di relazioni con i lavoratori quindi serve la presenza e diventa sempre più difficile.

La crisi è stata determinante per tante aziende, la crisi ha portato anche un cambiamento su come relazionarci con le aziende ma anche fra di noi. Occorre favorire una modalità collaborativa tra colleghi, pianificare settimanalmente il lavoro e garantire univocità nelle trattative, soprattutto in aziende localizzate in posti diversi ed evitare quindi che la stessa organizzazione sindacale arrivi a due accordi diversi.

RAPPRESENTANZA

COMPETENZE Presenti, da valorizzare <i>Sulla base degli episodi significativi</i>	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare <i>In relazione all'episodio negativo</i>
Conoscenza dei contratti di riferimento Conoscenza della normativa di riferimento Capacità di apprendimento dalle esperienze e dai contatti i lavoratori Capacità di utilizzare gli strumenti informatici Capacità di comunicazione con la controparte	Lettura degli aspetti giuridici più complessi dei contratti/accordi



FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Appalti	Normativa, verifica dei riferimenti ai contratti nazionali, il rispetto della sicurezza e il rispetto per i lavoratori
Confederalità	Contaminazione, analizzare un contesto in maniera più completa, utilizzando altri punti di vista
Contrattazione inclusiva	Perimetrazione dei contratti, confronto con le altre categorie
Conoscenza dell'organizzazione	Organizzazione, ruoli e comunicazione interna
Legge sul diritto di sciopero	Normativa, procedure, conoscenza dei soggetti coinvolti, comunicazioni

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Seminari



SCHEDA N. 3

STORIA

Funzionario Regionale Dipartimento Mobilità - ruolo organizzativo e sindacale come responsabile settore autonoleggio. Dal 2015 ha iniziato a collaborare in FILT presso lo sportello servizi.

Man mano ha iniziato ad occuparsi di organizzazione nel Dipartimento e alla fine del 2017 è diventata responsabile del settore dell'autonoleggio. Man mano la parte organizzativa è diminuita e sta seguendo in modo sempre più preciso il settore dell'autonoleggio. Quindi dai servizi, all'organizzazione, ad un mondo completamente diverso rispetto ai lavoratori, alle tematiche, alle gestioni, alla aziende ecc.

L'intervistata lo definisce sindacato puro, e rappresenta la sua storia come un cantiere che sta formando anche ricostruendo rapporti e relazioni.

CAMBIAMENTO

Dal punto di vista del cambiamento esterno è cambiata la tipologia di iscritto, è un lavoratore che ha molte difficoltà, dal permesso di soggiorno, alla casa, al riconoscimento dei diritti ecc.

Al di fuori del TPL, caratterizzato dalla presenza di grandi aziende, c'è un mondo fatto di cambiamenti, di difficoltà e di particolarità. Ad esempio ci sono molti lavoratori del settore merci che si rivolgono alla FILT; in questi settori ci sono appalti strani, contratti strani, così come nell'autonoleggio dove le aziende interpretano i contratti e gli accordi a modo loro, e i lavoratori non credono più nel sindacato.

Rispetto a questi cambiamenti esterni la Categoria cambia per forza perché deve adeguarsi a queste modifiche, perché altrimenti non riuscirebbe a rappresentare i lavoratori. Il passaggio dai servizi al rappresentare il settore dell'autonoleggio ha modificato completamente il lavoro dell'intervistata, che ha iniziato a svolgere un lavoro di sindacato puro fatto di trattative e confronti con le aziende e i lavoratori.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Azienda che cedeva tutto il suo ufficio ad un lavoratore che diventava un agente di questa azienda. Un'iscritta aveva alcuni problemi con l'azienda. L'intervistata si è presentata all'azienda in assenza della lavoratrice per conoscere le ragioni dell'azienda. L'azienda che un atteggiamento di contrasto, ad una	Firma di un primo accordo di passaggio di un lavoratore da un'azienda ad un'altra e in cui c'erano 136 esuberanti. Accordo molto complesso perché ha fatto dei veri disastri a livello nazionale. Alla fine di questi 136 lavoratori solo il 13 sono rimasti dall'avvocato, compreso il lavoratore che doveva passare altra azienda. L'esperienza, seppur



COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
visione diversa si è sentita spiazzata ed ha ammorbidito la propria posizione. Quest'episodio mette in evidenza la passione per il proprio lavoro, l'adattabilità e le competenze di negoziazione.	non sia finita male, ha avuto un impatto molto forte. L'intervistata era alle prime armi e ha avuto bisogno di supporti e consigli da parte di colleghi più esperti. Mancava forse l'esperienza di contrattazione.

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Gestione delle risorse umane	Motivazione, organizzazione, coordinamento dei delegati e collaborazione con dirigenti sindacali e funzionari. Comunicazione e ascolto attivo.
Gestione delle risorse economiche	Ripartizione e gestione delle risorse economiche
Gestione del tempo e dello stress	Definizione delle priorità, delle emergenze, organizzazione del tempo. Utilizzo delle nuove tecnologie come outlook.
Approfondimento socio-politici e di natura economica	Storia, situazione politica, economica e sociale degli ultimi venti anni.
Appalti e legge sul diritto di sciopero	Livelli diversi approfondimento per diverse tipologie di destinatari
Legge sul diritto di sciopero	Analisi articolo 39 e 40 della Costituzione; Approfondimento della legge 83 del 2000. La disciplina del diritto di sciopero per settore. Analisi comparativa tra settori. Esercitazioni con casi concreti.
Conoscenza dell'organizzazione	Conoscenza dei diversi ruoli nell'organizzazione
Aggiornamento normativo complessivo	A tutti i livelli Le normative, in riferimento ai diversi settori, che serve conoscere per contrattare
Ammortizzatori sociali	Approfondimento sugli ammortizzatori sociali della legge 148 ad oggi perché sono diffuse in tutti i settori.

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Corso organizzato in più incontri



SCHEDA N. 4

STORIA

Segretaria generale della FILT Cgil Torino e, contemporaneamente, segretaria regionale del settore del trasporto merci dal 2014. All'interno del sindacato distaccata dal 2006, ha iniziato come RSU nel 2002. Proviene dall'azienda Autostrada Torino-Piacenza.

Percorso partito come RSU sviluppato attraverso lavoro sul campo nel trasporto merci, caratterizzato dal rapporto e le relazioni con la segreteria e la contaminazione con la Camera del Lavoro, attività di formazione in tema di comunicazione.

CAMBIAMENTO

Cambiamenti legati alla complessità del settore trasporto merci che non è più un monopolio.

Cambiamenti di approccio con la contrattazione inclusiva, per quanto concerne i tempi determinati, gli interinali, i lavoratori degli appalti che le hanno consentito la crescita e la capacità di individuare qual è l'obiettivo primario per un sindacato confederale oggi e cioè quello di essere maggiormente inclusivo nella contrattazione.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Capacità di esercitare il mestiere del sindacato attraverso la conoscenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e l'utilizzo della delega sindacale	Necessità di governare l'aggressività, l'illegalità diffusa, la concorrenza tra sindacato e i Cobas che si stanno cimentando molto in questo mondo della logistica
Capacità di mobilitazione di massa nel trasporto pubblico	Approfondire gli effetti della riforma del titolo V della Costituzione
Capacità di sviluppare contrattazione inclusiva anche per i lavoratori degli appalti	Capacità oratoria e anche una visione politica
Capacità di affrontare con meno emotività le fasi della contrattazione	Formazione sindacale, Competenze tecniche sul mercato del lavoro, ammortizzatori sociali, aggiornamenti normativi
	Valori identitari della CGIL
	Per i giovani importante conoscere stili di comunicazione, social, statuto e storia della CGIL, busta paga



FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Storia della CGIL e della FILT	Identità, asse valoriale, senso di appartenenza
Contrattazione inclusiva	Lavoratori della filiera degli appalti Scambio di esperienze, buone prassi
Legge sul diritto di sciopero	Aspetti tecnici: procedure e programmazione, conoscenza soggetti coinvolti, comunicazioni
Competenze base	Lettura busta paga Lettura bilanci Lingua inglese per affrontare le multinazionali
Comunicazione	Stili di comunicazione Competenze "empatiche" Approccio con i social
Strategie politiche	Dinamiche politiche Strategie dell'organizzazione
Gestione del tempo	Stabilire le priorità Tempo da dedicare alle diverse tipologie di soggetti con i quali ci si relaziona (delegati, lavoratori, segretari ...)
Titolo V della Costituzione	Cosa è cambiato fino ad arrivare alle ultime normative, compresa la legge Madia

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Corsi on-line

Corsi con coinvolgimento attivo

Corsi residenziali

Autoformazione



SCHEDA N. 5

STORIA

Segretaria organizzativa FILT regione Lazio. Precedentemente RSU in Atac e poi facente parte del coordinamento RSU. Successivamente è stata eletta nella Camera del Lavoro di Roma Sud con delega del settore TPL. Poi è approdata al regionale dove ha iniziato con una delega di settore e altre deleghe trasversali tra cui la formazione.

L'esperienza come RSU e come coordinamento RSU le ha insegnato a misurarsi con la trattativa e ed è stata coinvolta in vertenzialità di un certo livello.

Nell'esperienza fatta in Camera del lavoro a Roma sud ha avuto l'opportunità di ampliare ulteriormente la sua visione. Lavorando sul territorio ha avuto modo di conoscere realtà molto differenti.

CAMBIAMENTO

Rispetto ai cambiamenti esterni è cambiato prevalentemente il modo di lavorare all'interno dei diversi settori. Sono cambiate le condizioni di lavoro e sono apparse nuove tipologie lavorative.

Il cambiamento di contesto ha richiesto di attivare un cambiamento anche all'interno dell'Organizzazione. Sono stati ridotti i livelli, nei territori ci sono solo Segretari generali e funzionari e i territori si sono accorpati seguendo la riorganizzazione confederale. Parallelamente è in corso una fase di "svecchiamento". Anche le RSU e le RSA si sono avvicinate al sindacato in maniera non più classica, per senso di appartenenza, ma attraverso il lavoro fatto sul campo, con i servizi e con le esperienze di RSU e sindacalisti di mestiere.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
L'evento significativo è rappresentato dal cambio di delega all'organizzazione. E' un cambiamento fatto per senso di responsabilità rispetto alla necessità della Categoria. E' uno sguardo completamente diverso che comunque consente di mantenere uno sguardo politico complessivo. Per svolgerlo è necessario conoscere l'organizzazione, i livelli decisionali e relazionali. E' necessario avere conoscenze amministrative ed economiche. E' necessario conoscere tutti i settori, anche a livello politico.	Mancanza di un supporto tecnico in alcuni casi, in situazioni in cui si è misurata per la prima volta. Assenza di strumenti formativi che possano creare una relazione tra chi occupa lo stesso ruolo in altri contesti, anche a livello confederale.



FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Aggiornamenti legislativi	Conoscenza normativa e legislativa, direttive europee sui Riders; le ore di riposo dei camionisti ecc.
Comunicazione	Comunicazione social; trasmettere e comunicare all'esterno quanto viene fatto dal sindacato (esempio Carta dei diritti, Petizione popolare sulla legge sugli appalti ecc.)
Contrattazione inclusiva	Salute e sicurezza e pari opportunità, contrattazione aziendale, le nuove figure, lo smart working.
Appalti	Normativa. Strumenti per diversificare le attività di contrattazione.
Legge sul diritto di sciopero	Normativa, procedure e programmazione, conoscenza soggetti coinvolti, comunicazioni
Conoscenza dell'organizzazione	Flusso di comunicazione all'interno dell'organizzazione, conoscenza ruoli, gerarchie

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Corsi di breve durata

Modalità blended learning.



SCHEDA N. 6

STORIA

Nasce come RSU per poi passare in segreteria regionale FILT dopo un corso di formazione per quadri e dirigenti femminili, passaggio in Camera del lavoro come segretario provinciale di Napoli e poi rientrata in FILT come segretario generale. Proviene dalle FS. Dirige il Dipartimento dei Marittimi e della viabilità e si occupa di sicurezza sul lavoro, donne, diritti, il welfare, previdenza.

Aspetto fondamentale per la crescita personale è stata la contaminazione vera con la confederalità e tutte le categorie che appartengono alla Cgil.

La formazione ha avuto una spinta importante nel suo percorso, soprattutto il corso per dirigenti sulla storia del sindacato, le politiche di genere, la normativa rappresentanza e rappresentatività, sicurezza e ruolo del delegato. Ha anche partecipato al corso per formazione formatori.

CAMBIAMENTO

L'organizzazione ha tempi di risposta molto lenti e linguaggi anacronistici. La categoria non ha ancora la capacità di comprendere come bisogna comportarsi di fronte ai cambiamenti legati ai nuovi lavori, alle nuove forme di lavoro e di organizzazione del lavoro. La crisi, soprattutto nel TPL e nel settore Merci e Logistica ha causato una grande emorragia di iscritti ed il proliferare dei sindacati di base che si muovono sul "proselitismo di pancia". Non si ha la capacità di far comprendere ai lavoratori il cambiamento.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Conoscenza dei contratti di riferimento Conoscenza della normativa di riferimento Capacità di apprendimento dalle esperienze e dai contatti i lavoratori Capacità di lavorare con i giovani Capacità di utilizzare gli strumenti informatici Capacità di comunicazione con la controparte (negoiazione non necessariamente conflittuale)	Capacità di lavorare in team con il Dipartimento Tecnica di contrattazione



FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contrattazione inclusiva	Per tipologia di settore (variegato all'interno della categoria) per tipologia di lavoratori (somministrati, lavoratori degli appalti, specie nelle ferrovie), Contrattazione di genere
Contrattazione sociale territoriale	Politiche di genere; Contrattazione sui fabbisogni degli anziani, della scuola in relazione al territorio e l'ambiente
Appalti	Normativa
Legge sul diritto di sciopero	Normativa, procedure, conoscenza dei soggetti coinvolti, comunicazioni
Confederalità e intercategorialità	Contaminazione, analizzare un contesto in maniera più completa, utilizzando altri punti di vista
Comunicazione	Comunicazione efficace sui social Altre forme di comunicazione oltre i social Modalità differenti di comunicazione in funzione dei soggetti riceventi Public speaking Parlare in pubblico, soprattutto per le donne Efficacia degli strumenti di comunicazione social
Relazioni sindacali	Industria 4.0 Organizzazione del lavoro Strategie e approcci nella relazioni con le aziende

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Blended Learning

Attività pratiche

Video

Giochi di ruolo/competizione

Lavori di gruppo

Seminari



SCHEDA N. 7

STORIA

Percorso prevalente politico, qualche anno dopo l'iscrizione diventa delegato, per poi passare alla segreteria territoriale della categoria, segretario generale del regionale per 2 mandati, componente di segreteria in categoria nazionale, nuovo passaggio in segreteria regionale e ritorno in categoria nazionale; le modalità di apprendimento: studio, esperienza sul campo, aggiornamento continuo

CAMBIAMENTO

Il contesto in cui la categoria opera negli ultimi decenni ha subito grandi cambiamenti, basta pensare che nel comparto del compagno intervistato si è passati dal "contratto ferroviario" al "contratto delle attività ferroviarie", cambiano contesti e istanze dei lavoratori, e quindi cambia anche il "mestiere" di sindacalista, che deve adattare alla flessibilità il proprio modo di agire e pensare.

Un altro cambiamento che riguarda i sindacalisti è legato al fatto che non c'è più uno spazio di confronto e socializzazione, le sezioni di partito, che fino a qualche anno fa rappresentavano un momento di scambio e formazione per chi fa sindacato, momento che ora non esiste più; il bagaglio di conoscenza ora il sindacalista deve guadagnarselo studiando e formandosi, purtroppo il confronto e la rete non bastano più, la controparte è eccessivamente complessa e si rischia di essere impreparati.

La categoria ha dovuto superare delle peculiarità all'interno del sistema, che era "a canna di fucile" ovvero accomunava mestieri simili (es. ferrovieri, tranvieri...etc.).man mano, i comparti si sono ampliati sempre più, con esigenze e istanze differenti (es: trasporto aereo, logistica etc), e il sindacato ha dovuto cercare risposte che fossero adattabili a situazioni diverse. Inoltre, è esploso il sistema della logistica, che mentre fino a qualche tempo fa era residuale, ora risulta al centro del sistema di consumo, e di distribuzione delle merci quindi.

Anche la controparte è cambiata: si è passata da un mercato tendenzialmente monopolista ad uno liberalizzato, e le grandi aziende nazionali (es FF:SS) hanno subito questo cambiamento attraverso la flessibilità che riduce lo spazio dei diritti comuni ai vari lavoratori, per cui le risposte da dare dovrebbero coprire richieste "in larghezza" e non più "in altezza". Ogni settore ormai ha una storia diversa, la contrattazione deve essere allargata ed inclusiva.



RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Passione, predisposizione a conoscere cose nuove, curiosità coerenza e lealtà verso tutte le parti in gioco, capacità di intercettare i bisogni dei lavoratori	<p>La logistica è un settore che mentre fino a qualche tempo fa era marginale, ora è centrale e in questo settore, dalla forte presenza di lavoratori migranti, non abbiamo quadri; si propone quindi una formazione mirata che preveda anche un aiuto sulla lingua (italiana) e qualcosa nelle lingue di provenienza. Sembra essere necessaria la presenza di mediatori linguistico-culturali</p> <p>Aggiornamento continuo sul quadro normativo, che è molto complesso poiché in alcuni settori (es. Trasporto pubblico locale) c'è un intreccio tra livello territoriale, nazionale ed europeo.</p> <p>“Noi abbiamo esattamente bisogno di fare una formazione mirata ai quadri nazionali, regionali e territoriali” poiché “in Cgil ci sono tantissimi sessantenni come me [...] e la formazione ci serve da una parte perché anche chi fa il sindacalista in una fascia d'età come la mia abbia un supporto ma anche perché si possa contribuire alla crescita di un quadro dirigente, perché in questo momento si fa fatica”</p>

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contrattazione inclusiva	Date le differenze enormi tra i settori della categoria, cercare uno spazio di diritti comuni quanto più ampio possibile
Appalti	Normativa
Legge sul diritto di sciopero	Questo settore è in aggiornamento continuo, e i sindacalisti devono avere una formazione continua ed adeguata su normativa, procedure, comunicazioni e tutto ciò che attiene la legge 146/90
Storia della CGIL e della FILT	Integrare la storia con i risultati raggiunti, e rendere note le produzioni e metterle in relazione con le categorie di appartenenza; creare quindi un legame tra generale e particolare
Comunicazione	Public speaking Essendo venuti meno i luoghi di socializzazione e apprendimento storici del sindacato (es sezioni di partito),



TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
	oggi è fondamentale per chi fa sindacato conoscere bene la comunicazione sul web, poiché il reclutamento e la discussione passano necessariamente da lì
Relazioni sindacali	Industria 4.0 e “ <i>sfruttamento 4.0</i> ” Intercettare e dare un nome ai bisogni dei lavoratori, cogliendone le dovute differenze ma cercando di risolverli in un’ottica unitaria

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Lavori individuali e di gruppo

Mappe mentali



SCHEDA N. 8

STORIA

Il percorso sindacale comincia quando entra in azienda si avvicina al sindacato, viene eletto RSU, poi si passa in regime di RSA, esperienza sul campo, e qualche corso di formazione.

CAMBIAMENTO

Data la natura particolarmente flessibile del comparto (lavoratori portuali), anche le risposte dei sindacalisti cambiano.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Passione, farsi coinvolgere da chi è più esperto e imparare, sentirsi parte di qualcosa, essere presenti e curiosi, catalogare tutto per permettere ad altri di studiare bene le situazioni (ad esempio in caso di trattativa ci si studia lo storico degli accordi)	Ciò che non va fatto è chiudere la comunicazione con le parti in causa, lasciare sempre uno spiraglio di dialogo per la negoziazione

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Conoscenza dell'organizzazione	Statuto della CGIL
Confederalità e intercategorialità	Due livelli di formazione, uno comune sulla Cgil come unità e uno specifico che riguardi le categorie e le loro peculiarità
Comunicazione	Uso delle nuove tecnologie

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Simulazioni (es. di trattative)

Metodologie attive (es. rappresentazioni teatrali e tecniche di recitazione)



SCHEDA N. 9

STORIA

Entrata in azienda, dopo qualche anno si iscrive al sindacato; formazione sul campo e affiancamento con una segretaria di categoria, studio personale

CAMBIAMENTO

Oggi il sindacato non può più permettersi di occuparsi solo di contrattazione, ma vista la complessità della situazione in cui viviamo, il sindacato combatte per l'affermazione dei diritti dei lavoratori a 360°; altro cambiamento riguarda la trasparenza delle spese, ora è tutto tracciato e controllato

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Passione, empatia intesa come capacità di mettersi nei panni degli altri e intercettare così istanze, voglia di partecipare e conoscere tutto ciò che muove la nostra organizzazione, diplomazia, restituire feedback a chi chiede un aiuto	Non solo contrattazione, ma anche empatia; il sindacalista deve essere presente sui luoghi di lavoro, non solo il delegato, altrimenti rischia di non conoscere appieno le situazioni che deve rappresentare

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contrattazione inclusiva	Politiche di genere
Appalti	Normativa
Legge sul diritto di sciopero	Normativa, procedura, conoscenza soggetti coinvolti
Conoscenza dell'organizzazione	Conoscere il Sistema CGIL in tutte le sue componenti, lo Statuto
Storia della CGIL e della FILT	Storia degli ultimi 50/70 anni e intreccio tra società e Organizzazione
Comunicazione	Dovrebbe essere un modulo jolly da inserire in tutti i percorsi. Public speaking Tecniche di comunicazione Ascolto attivo
Crisi e Bilanci Aziendali	Come redigere e leggere un bilancio



MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Lezioni tematiche/seminari in collaborazione con Università

Lavori di gruppo

Giochi di ruolo

Monitoraggio delle competenze post formazione



SCHEDA N. 10

STORIA

RSA in DHL Express; Iscritta in FILT dal 2002; funzionaria dal 2017 al 2010 nel territorio di Roma Sud con la vecchia suddivisione. Dal 2010 quindi in FILT Nazionale, dal 2014 è nel Dipartimento del trasporto aereo e dal 2016 coordinatrice ufficio legge 146 per tutti i settori.

“Io rappresento l’attività sindacale e la mia vita sindacale con tre frasi latine ‘recipere, utere e tradere’, recipere, il recipiente, quello che riceve, quindi una parte della mia vita sindacale che però è ciclica è quella di ricevere, nel senso di imparare, una formazione continua per il ruolo sindacale; ovviamente in una prima fase di ingresso dentro l’organizzazione che diventa essenziale perché non hai ancora nulla da utere, cioè da usare, non hai ancora il recipiente abbastanza pieno per utilizzare quella materia e non hai neanche molto da trasmettere che ovviamente è ancora un’esperienza limitata”.

CAMBIAMENTO

Il Cambiamento del lavoro è descritto in 3 macro fasi che riportiamo con le parole dell’intervistata:

“Prima si negoziavano i premi di risultato, prima ancora le assunzioni, le stabilizzazioni, c’è stato tutto il percorso del passaggio dal Nidil alle stabilizzazioni che facemmo dopo la circolare Damiano del 2007; erano altri momenti, ogni accordo portava qualcosa e quindi era facile fare sindacato perché portavi il risultato”.

Poi ci fu tutta un’altra fase, quando arrivai qui in FILT mi fu dato il compito dell’allora segretario di seguire tutti i rapporti con il Ministero del Lavoro di Via Fornovo, quindi tutti ammortizzatori sociali, tutte le deroghe, l’azienda è in crisi ci pensi tu, questo era.

Altro compito che mi fu dato era tu sei la help desk di chiunque chiama, questo perché era anche una forma per imparare velocemente dal nuovo ruolo dove erano le competenze che dovevo acquisire, mentre i rapporti con il Ministero erano importanti perché iniziavi a conoscere in maniera strutturale le tematiche degli ammortizzatori sociali oltre ad avere contatti diretto con le istituzioni e conoscere i funzionari che ancora oggi stanno lì, quindi conoscenza consolidata.

Siamo passati da quello, dalla deroga degli ammortizzatori sociali, ai licenziamenti, siamo passati a dover fare di tutto per non firmare una mobilità non oppositiva, siamo passati da una mobilità che prevedeva una pensione o un incentivo sostanzioso fino alla pensione ad una situazione in cui la mobilità poteva essere invece un mancato accordo e quindi poteva essere unilaterale, coatta”.

“Il mio lavoro è cambiato nel senso che io adesso devo essere pronta e più fantasiosa, sempre partendo da un recipiente di conoscenze tecnico-normativi utili perché non è che uno si inventa cose che non può fare e non sono sostenibili dal punto di vista legale, però in quel contesto lì ti devi trovare delle soluzioni.”



RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
<p>Inserimento in un rinnovo integrativo della DHL Express del riconoscimento del congedo parentale per le coppie di fatto da inserire all'interno della clausola del rispetto della diversità che aveva introdotto l'azienda cogliendo idee di derivazione europea.</p> <p>In questo episodio si mettono in evidenza alcune capacità di negoziazione e di fare rete con le altre organizzazioni sedute al tavolo.</p> <p>In questa esperienza l'intervistata ha messo in campo conoscenze tecniche e capacità relazionali (ascolto, fare rete, ricevere ed elaborare insieme agli altri).</p> <p>Le competenze che sono messe in pratica sono state acquisite prevalentemente sul campo attraverso l'affiancamento in trattative, tanto studio e costruzione di una rete con i servizi e le altre categorie.</p> <p>Capacità fondamentale è avere una grande passione per il lavoro e il sindacato. Questo lavoro è più un sentire che un fare.</p>	<p>Neo incarico in FILT nazionale. Firma di un mancato accordo nel trasporto aereo con il Ministero del lavoro in cui licenziarono 88 persone.</p> <p>Mancanza di un supporto dell'organizzazione. Mancanza di strumenti per far cambiare idea all'azienda. Assenza di una rete che la sostenesse.</p> <p>Con il cambiamento determinato dalla crisi è cambiato il modo di contrattare. Oltre alle conoscenze tecnico-normative che sono fondamentali è necessario creare delle soluzioni nuove e flessibili. "...prima io immaginavo una strada che andava in quella direzione, più o meno si poteva spostare secondo la volontà di chi rappresentiamo, ora stai facendo un passo alla volta, ogni tanto guardi e ti chiedi se stai andando sulla strada giusta perché potresti sbagliare tutto e tornare indietro"</p>

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contrattazione inclusiva	Legare la funzione dell'inclusività a quello che si sta studiando ai vari livelli nazionali su Industria 4.0. Come si contratta con una controparte che non c'è o con una controparte che potrebbe arrivare ad essere te stesso.
Appalti	Normativa. Analisi degli appalti confrontando appalti pubblici e appalti privati. Contratti del trasporto come approfondimento giuridico e formativo e il meccanismo delle esternalizzazioni delle attività.
Legge sul diritto di sciopero	Analisi articolo 39 e 40 della Costituzione; Approfondimento della legge 83 del 2000. La disciplina del diritto di sciopero per settore. Analisi comparativa tra settori. Esercitazioni con casi concreti.



TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contratti nazionali e i contenuti che restano della legge 300	Conoscenza della struttura dei contratti e della legge 300 (per i delegati)
Aggiornamento normativo complessivo	A tutti i livelli Le normative, in riferimento ai diversi settori, che serve conoscere per contrattare
Ammortizzatori sociali	Approfondimento sugli ammortizzatori sociali della legge 148 ad oggi perché sono diffuse in tutti i settori.

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Attività pratiche

Simulazioni

Coinvolgimento di docenti interni

Coinvolgimento di docenti esterni anche a livello europeo (Inclusività e 4.0).



SCHEDA N. 11

STORIA

Si avvicina all'organizzazione sul luogo di lavoro sin da subito, si iscrive al sindacato e comincia il suo percorso di militanza diventando RSA e partecipando una volta a settimana agli attivi dei delegati; formazione prevalentemente sul campo, apprendimento lavorando spalla a spalla con altri delegati, dopo qualche anno partecipa ad un corso di formazione sindacale intercategoriale (Athena); molto studio personale

CAMBIAMENTO

Il cambiamento più palese che sottolinea la compagna è legato al fatto che negli ultimissimi anni a livello di comunicazione si sono sdoganate alcune posizioni personali e quindi non ci vergogna più di dire certe cose (es. "sono razzista"); in categoria non rileva grandi cambiamenti dalla sua entrata, ma è orgogliosa di segnalarmi che in azienda, come RSA, sono riusciti a riattivare il CPO (il Comitato Pari Opportunità), che in un ambiente prevalentemente maschile (e maschilista) come quello delle rimesse, è un gran passo in avanti.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Passione, voglia di studiare, capacità di apprendere da pari (es. durante attivo dei delegati) e non, essere consapevole della responsabilità del proprio ruolo e verso i lavoratori, essere corretti e dialoganti sempre, con lavoratori e controparte, vivere (da delegato) molto il luogo di lavoro a livello trasversale, così da intercettare le varie istanze; importanza di parlare in pubblico	Non avendo avuto sin da subito una formazione mirata "Come sindacalista avrei avuto bisogno di un po' più di formazione a livello di come è strutturata la Cgil. A volte mi sentivo ideologicamente dalla parte giusta ma magari mancavo di cultura sindacale, sono cose che poi ho fatto da sola, bisognerebbe cercare di fare un po' di formazione sulla Cgil che è fatta così, funziona così, questo è lo sciopero, è difeso dall'articolo della Costituzione, magari per avere uno schema mentale come faccio io, sarei stata più tranquilla in certe occasioni"

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contrattazione inclusiva	Politiche di genere / contrattazione di genere legata al tipo di settore prevalentemente maschile



TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contrattazione sociale territoriale	Trasporto pubblico locale
Appalti	
Legge sul diritto di sciopero	Normativa, procedure, conoscenza soggetti coinvolti,
Conoscenza dell'organizzazione	Identità e asse valoriale
Storia della CGIL e della FILT	
Confederalità e intercategorialità	Forza di una identità generale e trasversale
Comunicazione	Public speaking Comunicare i successi / Come gestire le risorse umane

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Lavori di gruppo



SCHEDA N. 12

STORIA

Dal 2014 nel Dipartimento di organizzazione della FILT Bari; precedentemente in segreteria della FILT Bari che poi si è accorpata. Attualmente il territorio è Bari-Puglia.

La storia dell'intervistata può essere descritta in due principali fasi, il 2008 e il 2014. Nel 2008 entra nella segreteria di Bari e ha la possibilità di poter seguire i tre segretari in tutte le aziende e nei diversi settori. Nel frattempo è anche RSA della propria azienda. Nel periodo successivo, con gli accorpamenti l'intervistata è uscita dalla segreteria, continuando ad essere RSA e occupandosi principalmente di contrattazione.

Nel 2014 è stata eletta una nuova segretaria molto giovane e l'intervistata è stata richiamata nel Dipartimento di organizzazione e fa parte anche del direttivo a livello regionale. Dal 2014 sembra che si sia trionfati a fare sindacato con maggiore passione, utilizzando risorse giovani e anziane e utilizzando strumenti di comunicazione nuovi come WhatsApp, email ecc.

CAMBIAMENTO

L'intervistata descrive sia il cambiamento della categoria secondo due dimensioni: organizzativa-interna ed esterna. Il cambiamento interno è stato determinato dall'avvento della nuova segretaria generale che ha modificato il ragionamento politico portato negli anni precedenti ma ha allargato gli orizzonti e ha attratto maggiormente i più giovani ad avvicinarsi al sindacato.

Il cambiamento esterno è stato determinato dal cambiamento sostanziale del mondo del lavoro, che ha fatto registrare una forte flessione delle iscrizioni e più in generale della partecipazione sindacale. L'interazione avviene attraverso strumenti di comunicazione a distanza (ad esempio: chat di lavoro, email ecc.). Le sedi sindacali sono più vuote. Anche la contrattazione è cambiata, ci sono casi come la TPL dove si riesce ancora a fare contrattazione di tipo economico, ci sono comparti nella Merce e nella Logistica dove è crollato il lavoro garantito ed è presente tutto il sistema delle cooperative. La maggiore presenza del lavoro precario e degli interinali richiede un lavoro con le categorie Filcams e NIDIL e un'attenzione diversa nella contrattazione.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Intervento in una selezione per controllore Autolinee che stava procedendo in modo non corretto ed arbitrario. L'intervistata ha preteso che ci fosse una regolare selezione. La selezione ha	Conoscenza dell'organizzazione.



<p>portato alla selezione di due iscritti Cisl, ma è stata fatta la cosa giusta.</p> <p>Quest'episodio mette in evidenza le caratteristiche del lavoro del sindacalista: la voglia di fare un lavoro bene, la voglia di trasmettere, la curiosità, intesa come attenzione a capire le dinamiche.</p>	
--	--

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Contrattazione inclusiva	Contrattazione maggiormente inclusiva per le donne.
Appalti	Normativa. Analisi degli appalti confrontando appalti pubblici e appalti privati. Contratti del trasporto come approfondimento giuridico e formativo e il meccanismo delle esternalizzazioni delle attività.
Legge sul diritto di sciopero	Analisi articolo 39 e 40 della Costituzione; Approfondimento della legge 83 del 2000. La disciplina del diritto di sciopero per settore. Analisi comparativa tra settori. Esercitazioni con casi concreti.
Storia della CGIL e della FILT	L'azione sindacale letta in relazione al contesto socio-politico (per le RSA)
Contrattazione aziendale	Gestione della trattativa aziendale per gli RSA, soprattutto i giovani.
Aggiornamento normativo complessivo	Le normative, in riferimento ai diversi settori, che serve conoscere per trattare e per gestire i cambiamenti
Formazione formatori	Progettazione di azioni formative per RSA; Conoscenza di tecniche e di strumenti di gestione dell'aula
Formazione confederale	Affrontare con la confederazione i temi generali della CGIL

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Sessioni formative brevi, anche di una giornata

Attività pratiche e di scambio di esperienze



SCHEDA N. 13

STORIA

Percorso prevalentemente svolto con coinvolgimento dalla segreteria, attività di formazione e affiancamento, molto lavoro sul campo da delegato. Ruolo da circa 5 anni. Capo Dipartimento di tutto il settore Merci e Logistica della provincia di Cagliari e anche Trasporto pubblico e locale, sono responsabile a livello regionale.

CAMBIAMENTO

Cambiamento nel modo di approcciarsi alle vertenze, è sempre necessaria una verifica preventiva sui racconti dei lavoratori che non sempre espongono tutti i fatti

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare Sulla base degli episodi significativi	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare In relazione all'episodio negativo
Rappresentare un punto di riferimento per i lavoratori Capacità di coinvolgimento dei lavoratori e fidelizzazione al fine del tesseramento Capacità di aggiornamento, lettura e interpretazione delle norme, contratti, accordi Capacità di coinvolgimento in piccole aziende non sindacalizzate Capacità di confrontarsi con i livelli dell'organizzazione Capacità di trattativa con interlocutori, capacità di ascolto e definizione di una strategia contrattuale Capacità di lavorare con coerenza esponendosi e rischiando in prima persona per ottenere risultati utili ai colleghi Trasparenza che ha garantito la fiducia dei lavoratori, lavoro in team, valori della rete territoriale, conoscenza normativa, capacità di comunicazione con la controparte (negoiazione non necessariamente conflittuale)	Necessità di una visione completa dell'intera categoria fatta da più settori Lavoro di squadra non efficace e poca collaborazione nella conduzione di una trattativa



FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Appalti	Applicazione dei contratti di filiera Conflitti con le altre categorie Dumping contrattuale
Legge sul diritto di sciopero	Normativa, procedure, conoscenza dei soggetti coinvolti, comunicazioni Regolamentazione del diritto di sciopero, L.146/90 e s.m.
Carta dei diritti	Principi
Normativa	Aggiornamenti per saper gestire tutti i settori

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Simulazioni

Attività pratiche

Video, materiali da archivi (da valorizzare)



SCHEDA N. 14

STORIA

Conducente di autobus, attivista sindacale sul territorio, e dal 2003 RSU della sua azienda. Dal 2017 è diventato funzionario del dipartimento del trasporto pubblico locale.

“La mia esperienza mi accorgo che è come un puzzle, un pezzo in più che spunti tutti i giorni ma non sei mai formato al 100% perché la materia è talmente vasta, talmente complessa che non sei mai finito, non puoi mai dire “io so tutto” e quindi da quel primo step ad oggi un po’ di strada ne ho fatta, però in questo modo cioè come un puzzle, metti un pezzo ogni giorno e vai avanti”.

CAMBIAMENTO

“La categoria è stata influenzata da quello che è lo scenario politico nazionale, ma anche europeo e mondiale. Il sindacato in questi anni ha visto un indebolimento, ha avuto e ha ancora in atto una crisi di rappresentanza ma le cause sono quelle, cioè cambia il mondo, cambiano i riferimenti politici, a livello nazionale non c’è più un’identità precisa e definita delle aree politiche, del partito politico”.

“Nel momento in cui sono state fatte delle scelte politiche e quindi delle leggi sul mercato del lavoro, hanno contribuito ad un indebolimento del sindacato stesso perché quando vai contro, magari in quel momento lì sono state fatte delle scelte tra le più percorribili però, nel momento in cui sono state fatte, questo ha determinato tra i lavoratori un’incertezza e una confusione; quelle risposte che tanto si cercavano e che si cercano sono ancora più lontane perché l’incertezza porta a quello, perché in uno scenario dove il lavoro manca sempre di più, e quello che c’è è sempre più precario, il lavoratore delle domande se le fa e a volte si dà anche delle risposte”.

“Ci si è ritrovati a lavorare, a fare un’attività sindacale in difensiva, non più a chiedere un qualcosa in più perché le condizioni economiche dell’azienda o lo scenario politico, del lavoro erano le stesse, nella consapevolezza di vivere in una situazione che ogni anno andava peggiorando così come lo scenario globale dello Stato italiano, i conti peggioravano e ogni anno mancava un pezzo in più”.

“L’organizzazione sindacale non è stata in grado di essere al passo di questi grandi cambiamenti. Per carità, poi ci arriva, ma nel frattempo se sei in ritardo a riorganizzarti”

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare <i>Sulla base degli episodi significativi</i>	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare <i>In relazione all’episodio negativo</i>
Nel 2012 l’azienda presso cui l’intervistato lavorava aveva partecipato a una gara per mantenere dei servizi che già stava facendo, perse quella gara e si ritrovò con 28-30 persone in	In quello stesso periodo una parte dei lavoratori in esubero sono stati assorbiti dalle aziende che avevano vinto la gara.



<p>esuberano. A quel punto l'azienda, che paventava anche la chiusura, doveva annullare tutti i contratti di II livello. Allora, a quel punto, si fece un tavolo che è durato qualche mese e si fece un accordo di II livello dove si annullarono in parte quelli che erano i risparmi prodotti dagli accordi vigenti e limitandoli a un arco temporale cioè dal 2012, per due anni. I lavoratori, con questo accordo, hanno fatto un accordo che prevedesse una riduzione di alcune indennità da una parte e, dall'altra parte, si concordò una maggiore accessibilità sugli orari di servizi con lo scopo di risanare quella parte del bilancio dell'azienda, e questo per un anno e mezzo. Si è riusciti a ricoprire quel buco del deficit aziendale senza licenziare nessuno.</p> <p>In questo tavolo c'erano RSU delle CGIL e il funzionario a supporto.</p>	<p>In quella situazione è mancata una parte legata ai cambi appalti perché anche nel settore dei trasporti gli appalti sono arrivati dopo rispetto agli altri settori e quindi per noi è ancora oggi un campo "nuovo".</p>
---	--

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Approfondimenti formativi con la Camera del Lavoro	sulla parte contabile, conoscenza della busta paga
Gli appalti	tutte le normative che interessano le procedure nel momento in cui c'è una gara d'appalto o un cambio d'appalto, e tutti i riferimenti di cui una struttura ha bisogno in quel momento (corso con la Camera del Lavoro)

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Corsi approfonditi, duraturi nel tempo (formazione ricorsiva).



SCHEDA N. 15

STORIA

Iscritta nel 2006 poi ha iniziato come attivista. Nel 2011 ha avuto il primo incarico come componente FILT nel comitato pari opportunità di gruppo esperti della Lombardia poi nell'autunno del 2014 ha intrapreso un progetto con il sindacato europeo dei trasporti sull'occupabilità e promozione di una buona occupazione nel settore ferroviario, per circa 2 anni. Da novembre del 2015 ha iniziato a collaborare con il dipartimento ferroviario quindi con alcune aziende e ho continuato a seguire, pur cambiando incarico a livello di aziende, sempre aziende di questo settore. Ad ottobre del 2017 è stata eletta in segreteria dove si occupa di formazione, di politiche di genere e di sicurezza.

CAMBIAMENTO

C'è stata una espansione dei settori rappresentati dalla FILT, in particolare della logistica e dei trasporti. C'è stato "un cambiamento di pelle di come si lavora", ne sono un esempio la digitalizzazione e lo smart working.

Questi cambiamenti hanno determinato la necessità di raggiungere in un modo nuovo i lavoratori (attraverso sistemi di comunicazione non classici, ad esempio WhatsApp ecc). C'è un cambiamento anche nel modo in cui contrattare nelle aziende. Anche nelle aziende strutturate si è iniziato ad investire di più sulla contrattazione della formazione, sul cambiamento e anche sull'occupabilità dei lavoratori perché ci sono mestieri che vanno cambiando o addirittura scomparendo. Questo credo che sia il cambiamento più forte oltre all'investimento sempre in incremento sull'occupazione femminile nel settore ferroviario. Sono settori in cui è necessario avere determinati titoli di studio e sempre più le donne iniziano a studiare anche in quegli ambiti e soprattutto altresì si finirebbe con il non avere un sufficiente ricambio generazionale. Tuttavia al di là dell'accesso delle donne che avviene, soprattutto per determinate figure, è poi effettivamente quello che loro riescono a fare e come loro vivono la condizione del lavoro ad essere ancora un nodo irrisolto.

RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO

COMPETENZE Presenti, da valorizzare <i>Sulla base degli episodi significativi</i>	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare <i>In relazione all'episodio negativo</i>
L'Evento significativo riguarda la conclusione del negoziato per l'istituzione del comitato pari opportunità di Trenord e del relativo regolamento. Per l'istituzione del Comitato è stata coinvolta la consigliera di pari opportunità della Lombardia, perché l'Azienda latitava sul tema. La stesura del regolamento ha visto il coinvolgimento delle colleghe delle diverse sigle sindacali. La redazione	L'azienda Trenord ha convocato i sindacati per definire un piano di rilancio della rete di vendita delle biglietterie e quindi tutti si aspettavamo un tavolo molto rilassato, parliamo di un rilancio. Arrivati a quel tavolo l'azienda ha proposto una riduzione del 50% dei punti vendita esistenti. Dopo un momento di difficoltà, dovuto anche all'assenza degli



COMPETENZE Presenti, da valorizzare <i>Sulla base degli episodi significativi</i>	COMPETENZE Da acquisire, GAP da colmare <i>In relazione all'episodio negativo</i>
<p>e la validazione del testo è stato un percorso complesso in quanto ostacolato da alcune segreterie (ad esempio di alcune sigle di autonomi). E' stata fatta una lunga trattativa per difendere quel testo e cercare di trovare il punto d'incontro anche con le sollecitazioni che provenienti dalle aziende e dalle segreterie ma non snaturando il testo.</p> <p>Quest'esperienza mette in evidenza una grande capacità di confronto e scambio anche di natura confederale con le strutture che si occupano di politiche di genere nella Camera del Lavoro. Un altro scambio determinante è stato con la consigliera di parità e con le componenti sindacali del comitato di pari opportunità di Trenord e di FS della Lombardia.</p>	<p>altri funzionari e ad una quasi assenza dell'RSU, l'intervistata ha preso tempo ricordandosi di quanto insegnatogli dal suo tutor. Inoltre, l'intervistata ha sentito la necessità di informare i lavoratori sulle intenzioni dell'azienda cosa che altri sindacati non hanno fatto. Anche se il piano è sospeso i lavoratori hanno apprezzato molto la sincerità e la trasparenza di chi li ha rappresentati.</p> <p>In quest'occasione sono state messe in atto conoscenze che sono state recepite dagli altri funzionari del dipartimento e dal coordinatore.</p>

FABBISOGNI FORMATIVI

TEMI FORMATIVI DI INTERESSE	Principali contenuti
Gestione delle risorse umane	Rendere più possibile efficace ed efficiente il lavoro delle persone, motivarle, organizzarle e gestire il loro lavoro
Gestione del tempo	Gestire un'agenda, gestione delle priorità e gestione dello stress.
Social media	Strumenti nuovi per comunicare con i lavoratori
Storia della CGIL	Storia e valori dell'organizzazione. Un livello di approfondimento politico anche differente rispetto alla formazione iniziale fatta agli RSU
Genere politiche e istituzioni	Differenza di genere dal punto di vista giuridico, sociologico, storico e anche culturale (corso organizzato dall'Università Bicocca di Milano che può essere replicato)

MODALITÀ FORMATIVE PREFERITE

Aggiornamenti seminariali tematici periodici (formazione continua): 3-4 ore (per venire incontro alla riduzione delle agibilità sindacali).



6.2 Traccia intervista

Scheda Intervista in profondità Testimoni privilegiati FILT CGIL

Informazioni e dati anagrafici

Nome e Cognome			
RUOLO/FUNZIONE CATEGORIA FILT	ATTUALE	NELLA	Segretario generale Regionale <input type="checkbox"/> Area metropolitana <input type="checkbox"/> Territoriale <input type="checkbox"/> Segretario organizzativo Regionale <input type="checkbox"/> Area metropolitana <input type="checkbox"/> Territoriale <input type="checkbox"/> Segretario Regionale <input type="checkbox"/> Area metropolitana <input type="checkbox"/> Territoriale <input type="checkbox"/> Funzionario <input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____ <input type="checkbox"/>
ANZIANITÀ (rispetto al ruolo attuale)			
ANZIANITÀ (all'interno del sindacato)			
TERRITORIO			
AZIENDA DI PROVENIENZA			
GENERE			M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
DATA DI NASCITA			
TITOLO DI STUDIO			



STORIA	<ol style="list-style-type: none">1. Se dovessi raccontare la tua storia nella Categoria quali sarebbero i capitoli principali? (racconto della storia per grandi capitoli, definendo i titoli dei capitoli)2. Come hai imparato a svolgere il lavoro che fai adesso? Che ruolo ha avuto la formazione? (approfondire)
CAMBIAMENTO	<ol style="list-style-type: none">3. Quali sono i principali cambiamenti che hai riscontrato negli ultimi anni nella Categoria? Quali sono le principali cause (interne ed esterne, organizzative, economiche, istituzionali, demografiche, sociali ecc.)?4. Dati i cambiamenti in corso, come si è modificato il tuo lavoro negli anni? O come pensi si modificherà? (domanda da utilizzare per testimoni giovani di recente nomina)5. Di quali strumenti avresti avuto bisogno per affrontare il cambiamento nel corso degli anni? Quali strumenti immagini possano servire per la categoria e il tuo lavoro? (domanda da utilizzare per testimoni giovani di recente nomina)6. Come ti sei costruito il saper necessario per affrontare i cambiamenti? Facendo cosa? Interagendo con chi? Come immagini di costruire il saper necessario per affrontare i cambiamenti? Facendo cosa? Interagendo con chi? (domanda da utilizzare per testimoni giovani di recente nomina)
RAPPRESENTAZIONE DEL LAVORO	<ol style="list-style-type: none">7. Se dovessi raccontare il tuo lavoro ad un giovane o una giovane che entra il primo giorno in FILT come lo racconteresti? Cosa gli consiglieresti di fare?

	<p>8. Rispetto al tuo lavoro/attività quali requisiti dovrebbe avere secondo te una persona per svolgerlo? Quali competenze deve avere? Cosa deve conoscere? Cosa deve saper fare?</p> <p>9. Ci puoi raccontare un episodio in cui pensi di aver fatto un buon lavoro (di contrattazione, organizzativo ecc.)? Cosa è successo? Come ti sei sentito? Che strumenti hai utilizzato? Ti sei sentito all'altezza della situazione? Con chi ti sei relazionato?</p> <p>10. Ci puoi raccontare un episodio in cui ti sei sentito di avere necessità di maggiore supporto? (conoscenze, strumenti, relazioni con l'organizzazione)</p> <p>11. Quali sono le risorse/ strumenti che utilizzi per lo svolgimento del tuo lavoro? (rinforzo di domande precedenti)</p> <p>12. Con chi ti relazioni per lo svolgimento del tuo lavoro? (Relazioni esterne/ interne all'organizzazione) (rinforzo di domande precedenti)</p>
<p>FABBISOGNI FORMATIVI</p>	<p>13. Date le cose che ci siamo detti, immaginando l'evoluzione della Categoria da qui a cinque anni quali sono i temi, i saperi e le competenze da sviluppare ai vari livelli (nazionale, regionale, territoriale, aziendale) della Categoria pensando prioritariamente al gruppo dirigente?</p> <p>14. In che modo li svilupperesti? (sollecitare eventualmente i temi della contrattazione inclusiva, appalti e legge sul diritto di sciopero)</p> <p>15. Hai avuto esperienze formative da quando svolgi questo ruolo nell'organizzazione? Se sì quali?</p> <p>16. Quali sono state le modalità di aggiornamento</p>



	17. Quali sono le criticità e/o punti di forza dei percorsi formativi che hai frequentato?
--	--