



**PROPOSTA OPERATIVA PER LA REALIZZAZIONE DEL PIANO
NAZIONALE DELLA FORMAZIONE FILCAMS CGIL**

Approvato all'unanimità
Roma, 6 Marzo 2012

1.	OBIETTIVI GENERALI PNF 2011	3
2.	OBIETTIVI GENERALI PNF 2012-2013	4
3.	OBIETTIVI SPECIFICI 2012-2013	6
3.1.	<i>Obiettivi specifici 2012</i>	<i>6</i>
3.2.	<i>Obiettivi specifici 2013</i>	<i>9</i>
3.3.	<i>Uno sguardo ad alcuni obiettivi 2014.....</i>	<i>11</i>
4.	IPOTESI DI CONTENUTI FORMATIVI PER I CORSI	12
5.	STRUTTURA DELLA FORMAZIONE DELLA FILCAMS NAZIONALE	14
6.	SPERIMENTAZIONE FILCAMS DEL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLA CGIL.....	17
7.	PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DELLE ATTIVITA' PER L'ATTUAZIONE PNF 2012-2013	20
	ALLEGATO: SCHEMA FASI DI ATTUAZIONE OPERATIVA PNF 2012	22

1. OBIETTIVI GENERALI PNF 2011

Il Pnf approvato nel 2011 parte dal riconoscimento del carattere strategico della formazione come veicolo per la costruzione e il rafforzamento delle competenze dei sindacalisti e come strumento in stretto rapporto con la politica dei quadri.

Gli obiettivi generali che il Pnf individua per il periodo 2011-2013 sono in particolare:

- ◆ Rafforzare le competenze a tutti i livelli per esercitare la rappresentanza nel modo più efficace possibile e rispondere alle diverse sfide che via via si pongono innanzi al sindacato.
- ◆ Attribuire alla formazione il carattere della continuità e non della contingenza, assicurando ai propri collaboratori il diritto- dovere alla crescita costante delle proprie competenze.
- ◆ Coinvolgere in modo diretto le strutture, condividere una visione comune, di contenuti e di obiettivi, rafforzare il decentramento delle attività e il rapporto diretto e locale tra rappresentanti e rappresentati.
- ◆ Rispondere attraverso flessibilità e dinamismo alle esigenze dei territori con una programmazione di tempi e contenuti che risponda al fabbisogno locale.
- ◆ Assegnare particolare attenzione ad una formazione che valorizzi la differenza di genere come sostegno al progetto di rinnovamento politico/organizzativo, avviato da tempo dalla nostra categoria.
- ◆ Rispondere all'insieme dei bisogni formativi dell'intero gruppo dirigente, dalla formazione di base, a quella di accesso per nuovi funzionarie/funzionari sindacali, fino a quella permanente per tutti coloro che operano all'interno della Filcams.
- ◆ Assegnare alla formazione della Filcams un carattere di sistema vincolante e obbligatorio garantendo una base "minima" di giornate formative, di percorsi a tema che ogni membro dell'organizzazione riceverà in un tempo determinato.
- ◆ Integrare il sistema formativo della Filcams con l'offerta già eventualmente presente nelle Camere del Lavoro e a livello confederale nazionale.
- ◆ Registrare, tracciare, identificare per ciascun partecipante le iniziative formative seguite utilizzando il sistema Cgil nazionale. Predisporre il libretto formativo individuale nel quale verranno registrate le attività formative che ciascun partecipante avrà svolto.
- ◆ Condividere programmi, contenuti e materiali, per assicurare carattere di omogeneità sul territorio nazionale.
- ◆ Ricostruire la rete dei formatori investendo sulla formazione dei formatori aggiungendo, a coloro che hanno già svolto tale attività in passato e sono ancora disponibili a svolgerla, un numero ampio di soggetti che sul territorio si incaricheranno di realizzare i percorsi formativi di base.

Indicazioni operative del Pnf 2011:

Nel biennio 2011 -2013 tutte le realtà territoriali dovranno almeno aver garantito la formazione "base" alle proprie rappresentanze. La formazione della FILCAMS CGIL ha un carattere di sistema vincolante e questo significa che, assumendo come parametro il 2% delle giornate lavorative dei prossimi diciotto mesi (circa 350), dovremo essere in grado di offrire almeno 5 giornate di formazione - al netto dal piano CGIL "Rappresentanza e democrazia" - a coloro che saranno inseriti nel suddetto Piano.

2. OBIETTIVI GENERALI PNF 2012-2013

Partendo dagli obiettivi già esplicitati nel Pnf approvato nel 2011, appare utile integrare tali obiettivi generali per il biennio 2012-2013 valorizzando, in aggiunta a essi, la necessità di:

- ◆ *Rendere pervasivo il sistema formativo*, ossia assicurare un'offerta costruita col contributo di tutte le strutture sindacali (nazionale, regionali e territoriali), in grado di raggiungere ogni livello dell'organizzazione e attribuendo al sistema la capacità di supplire ai vuoti nei territori più deboli sul piano della formazione, ove si rilevi tale esigenza. L'idea di "sistema" implica la partecipazione attiva di tutti i livelli dell'organizzazione, distinguendo ruoli e competenze e condividendo obiettivi e strumenti a partire da una rilevazione costante dei bisogni formativi e da una valutazione puntuale dell'offerta formativa realizzata.
- ◆ *Favorire le occasioni di scambio* che diffondano le buone pratiche nella categoria e la sperimentazione di soluzioni innovative. Occorre partire dalla consapevolezza che è necessario fornire competenze diversificate in relazione ai ruoli sindacali ricoperti e ai contesti di riferimento e che fare il sindacalista richiede in generale un alto livello di specialismi che solo una formazione differenziata, articolata e permanente può assicurare.
- ◆ *Costruire in Filcams un sistema permanente di formazione sindacale di qualità* affinché "la formazione sindacale diventi effettivamente una risorsa fondamentale per il reinsediamento dell'organizzazione, per il suo rinnovamento, per i processi di costruzione dei gruppi dirigenti e dei percorsi interni all'organizzazione, con particolare attenzione per i percorsi di valorizzazione dei quadri femminili, per rafforzare la professionalità politica ed organizzativa del gruppo dirigente a tutti i livelli" (Delibera 14, Conferenza di Organizzazione). In tale prospettiva la formazione assume un ruolo strategico perché strettamente connessa all'impianto politico e alla strategia delineata dalla categoria per affrontare le sfide del momento, mantenendo al contempo una dignità e una valenza propria che ne preservino i fondamenti nel suo impianto generale.
- ◆ *Monitorare e valutare l'andamento dei percorsi formativi*, mettendo in sperimentazione la *Banca dati della formazione e dei formatori* affinché analizzi aspetti quantitativi e qualitativi dell'offerta, favorisca il rispetto di una composizione paritaria di genere nella costruzione delle aule formative (documento conclusivo congresso 2010), la coerenza tra le attività previste e gli obiettivi strategici definiti dalla categoria, attribuisca a ciascun partecipante i relativi crediti formativi nell'ambito del sistema di accreditamento della Cgil nazionale e consenta di avere un archivio aggiornato e circostanziato delle persone (formati, formatori ed esperti interni ed esterni) che entrano nel sistema. Nella Delibera 14 si introduce il principio che i percorsi di formazione devono "diventare strutturali ed essere rivolti a tutto il gruppo dirigente e, nello stesso tempo, a compagni/e che in prospettiva potranno ricoprire ruoli di responsabilità nella nostra organizzazione", e che è necessario l'istituzione della "Banca dati della formazione e dei formatori", allo scopo di rendere consultabili tutte le iniziative di formazione organizzate e costruire un albo di formatori al quale attingere per le diverse iniziative. A tale banca dati si aggiunge la definizione, ancora in corso d'opera, di un sistema per l'attribuzione di crediti alle attività formative a vario titolo svolte dalle strutture sindacali, di modo che sia possibile strutturare un libretto formativo nazionale, comune e automatizzato". L'obiettivo è adattare il sistema Cgil sperimentando un sistema di crediti formativi da rilasciare su un apposito libretto per le attività formative certificate dalla Filcams nazionale e dalla Cgil nazionale nell'ambito di quanto in via di definizione con il CNF (Coordinamento nazionale formatori).
- ◆ *Inquadrare la formazione Filcams in un percorso sperimentale* che parta subito e la renda nel giro di due anni una realtà nazionale consolidata che ha saputo trasformare in pratica quanto previsto dalla Delibera 14 della Conferenza di Organizzazione attraverso un sistema formativo di qualità, capillare, strutturato e tarato sulle esigenze interne.

- ◆ *Raccogliere e diffondere* materiali progettuali relativi ai corsi e documenti informativi a supporto utili all'organizzazione come un risultato ulteriore dei percorsi formativi che vanno a costituire un patrimonio fondamentale di arricchimento per l'intera categoria da alimentare costantemente.
- ◆ *Costruire*, tramite il monitoraggio delle attività formative nazionali e territoriali, un'*anagrafe di partecipanti* alle attività in qualità di *corsisti o esperti*. Tale banca dati darà inoltre la possibilità di ricostruire un profilo minimo per ciascun partecipante che, oltre alle informazioni sul singolo e sui crediti acquisiti, possa offrire alla Filcams nazionale informazioni preziose sulle persone che a vario titolo sono impegnate in essa. Essa potrà inoltre favorire la valorizzazione delle competenze individuando *esperti interni* che possano mettere il loro know how a favore della categoria a livello nazionale in progetti tematici specifici.
- ◆ Per favorire il *funzionamento del sistema di monitoraggio* la Filcams nazionale dovrebbe prevedere alcuni vincoli, ad esempio finanziare solo quelle attività formative territoriali che rispettano i parametri per la *certificazione e la realizzazione della Banca dati*. Ulteriori incentivi all'adesione al sistema dovrebbero venire, dopo un periodo congruo di sperimentazione, dall'introduzione di un sistema progressivo di partecipazione alle attività formative in base al quale solo chi ha avuto già accesso a percorsi formativi di tipo territoriale o regionale certificati dal nazionale possa accedere all'alta formazione (come il Master) o a progetti specifici nazionali.
- ◆ *Avviare dispositivi organizzativi capaci di stimolare una cultura diffusa* nella categoria sul legame tra la *formazione e la politica dei quadri*, costruendo un circolo virtuoso tra competenze e progressione interna alla categoria, attraverso l'obbligatorietà della formazione – intesa come presupposto vincolato a nuovi incarichi o dovuto nei processi di mobilità interna – la certificazione e l'accreditamento (oltre a una formazione che sia riconosciuta di qualità, strategica e rispondente alle esigenze dell'organizzazione).
- ◆ *Dare continuità al processo già avviato di costruzione/ricostruzione di una squadra di formatori* attraverso percorsi formazione formatori aperti a “nuovi e vecchi”, che sappia valorizzare le competenze di chi ha già o fa attualmente formazione in Filcams (*senior*) e di chi ha per ora solo la voglia di mettersi in gioco (*junior*). L'obiettivo è creare un gruppo di formatori che si facciano garanti della qualità della formazione nei territori, che diventino loro stessi esperti di alcuni contenuti previsti dal Pnf e che siano parte integrante del lavoro di progettazione dei percorsi definiti dal Pnf.
- ◆ *Connettere ricerca e formazione*, connubio già definito sul piano organizzativo dall'introduzione del nuovo Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale, attraverso l'analisi puntuale e continua dei fabbisogni formativi e delle problematiche che i sindacalisti incontrano nello svolgimento del loro lavoro. Realizzare inoltre progetti di *ricerca-intervento*, come strumento principale per delineare nuove linee strategiche per la categoria e per produrre cambiamenti sul piano organizzativo (ad es. come nel caso di progetti di reinsediamento rivolti a giovani o specifici per **immigrati** o sul tema delle conciliazioni tempi di vita e di lavoro).

3. OBIETTIVI SPECIFICI 2012-2013

Gli obiettivi generali individuati attraverso il documento Pnf 2011 e le possibili integrazioni per il 2012-2013 devono essere resi operativi attraverso specifici obiettivi tarati sulle due annualità previste.

3.1. Obiettivi specifici 2012

Gli obiettivi specifici da conseguire nell'anno in corso saranno:

- ◆ *Avviare il Pnf* coinvolgendo le strutture regionali e territoriali attraverso momenti di riflessione specifica orientati a far convergere sugli obiettivi individuati, a condividere il percorso delineato, a impegnarle attivamente nell'individuazione delle risorse umane da impiegare come referenti della formazione e formatori, ove non presenti, e nella pianificazione delle attività formative previste nell'arco di un anno formativo. L'obiettivo è che in seguito alla presentazione del Pnf le strutture si assumano l'impegno a partecipare al sistema e a rispettare i vincoli che esso presuppone.
- ◆ *Selezionare alcuni filoni progettuali* specifici che, a partire dalla valorizzazione di quanto di buono viene già fatto in categoria, producano diversi prodotti progettuali pronti a essere trasformati in corsi su tutto il territorio nazionale, ovvero:
 - un corso base per delegate/i
 - sei tipologie di corsi su temi ritenuti prioritari dalla categoria, selezionati dal Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale in base alle esigenze formative sin qui da esso rilevate, divisi in base a tre possibili destinatari ai vari livelli dell'organizzazione, delegate/i, quadri e funzionarioe/funzionari territoriali, dirigenti nazionali e regionali, da replicare *n volte* su tutto il territorio nazionale.
- ◆ *Realizzare un percorso di formazione formatori* rivolto a minimo 20 partecipanti- massimo 30 (1 per Regione e, per i territori più vasti, 2) della durata di 9 giornate che persegua i seguenti obiettivi:
 - *costruire una squadra* da coinvolgere nella realizzazione del Piano, partecipe delle scelte progettuali del Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale e dalla Consulta Nazionale della formazione, che si faccia garante della qualità della formazione erogata ai vari livelli, attraverso la partecipazione al Monitoraggio sulle attività formative.
 - *Condividere tra formatori senior e junior* le metodologie didattiche necessarie per l'educazione degli adulti e acquisire le competenze necessarie per la progettazione e la gestione dell'aula. A tale scopo alcuni tra i partecipanti al corso potranno essere coinvolti in attività formative progettate a livello nazionale in qualità di tutor d'aula.
 - *Progettare* (rivedendo e valorizzando quanto già esiste nei vari territori) nel corso dei tre moduli previsti *un percorso base* rivolto a delegate/i di primo ingresso o mai entrati in formazione, strutturato come momento di riflessione e formazione sul ruolo di delegato sindacale e sull'agire sindacale, da riprodurre nei propri territori dalle 5 alle 10 volte (in base alle dimensioni delle strutture e al numero dei formatori disponibili) nell'arco di un anno formativo. L'obiettivo è uniformare i contenuti minimi dei corsi dell'offerta formativa di base, aggiornati alla luce delle priorità attuali, sposandoli a quanto già viene proposto senza adottare tuttavia modelli troppo rigidi. La realizzazione di tali attività di base dovrà perseguire come obiettivo collaterale quello di mettere i nuovi formatori in condizione di fare esperienza d'aula in vista dei percorsi successivi di livello avanzato.
 - *Costruire delle micro équipe* (affiancate a livello nazionale) che si impegnino ad approfondire ciascuna di esse uno dei sei temi selezionati per i corsi del Pnf e che partecipino alla progettazione del corso con gli esperti da indirizzare in prima battuta a

dirigenti nazionali e regionali e da replicare successivamente a livello base per delegate/i e a livello avanzato per quadri e funzionarie/funzionari territoriali, in qualità di esperti loro stessi per quei livelli di progettazione (dopo una iniziale fase di sperimentazione seguita direttamente, nelle prime sei edizioni dei corsi, dalla direzione scientifica del Pnf della Filcams nazionale) e/o con l'ausilio di altri esperti interni alla categoria.

- *Rafforzare competenze specifiche* sui temi in oggetto affinché ciascun formatore (in particolare i senior) sia in grado di realizzare almeno uno tra i sei corsi previsti per una platea di quadri e funzionarie/funzionari territoriali da replicare nella sua e nelle regioni più vicine alla propria (in questo caso la quantificazione dei corsi da replicare dipenderà dal numero dei formatori coinvolti).
- ◆ *Realizzare un percorso di formazione formatori rivolto specificatamente a migranti, delegate/i e membri dell'apparato, della durata di 6 giornate, al fine di:*
 - *Costruire una squadra* che si dedichi alla progettazione e realizzazione di corsi volti a potenziare la formazione di quadri e funzionarie/funzionari territoriali sui temi dell'immigrazione, la circolazione e la condivisione delle esperienze.
 - *Colmare il ritardo culturale interno* attraverso la progettazione di corsi in grado di valorizzare il patrimonio di militanza che lavoratrici e lavoratori migranti offrono all'Organizzazione.
 - *Favorire lo sviluppo di una contrattazione* che prenda avvio dalla diffusione di una lettura corretta delle peculiarità del lavoro migrante e consenta di elaborare linee contrattuali nuove, progressive e rispondenti alla fase di crescita politica che si vuole avviare nella categoria.
- ◆ *Programmare i percorsi di base per delegate/i progettati nel corso dell'esperienza formatori prevedendo per ciascun formatore almeno 3 aule di delegate/i da formare entro l'anno (possibile previsione giugno- dicembre 2012 per la programmazione complessiva e le prime due aule).*
- ◆ *Intervenire a livello nazionale su specifiche esigenze evidenziate dalla categoria. Ciò vale ad esempio nel caso del nuovo contratto del settore studi professionali. L'obiettivo è in questo caso coinvolgere circa 90 quadri intermedi che operano in tale ambito in un corso di due giornate ripetuto in tre edizioni (nord, centro, sud) e incentrato sulle peculiarità del settore e del contratto appena siglato. (previsione marzo-aprile 2012).*
- ◆ *Proseguire con il progetto formativo "la valorizzazione di genere come fattore strategico di sviluppo economico, organizzativo e soggettivo" a livello regionale e territoriale. Il progetto, che ha visto coinvolte 90 dirigenti donne in 4 appuntamenti tenutesi tra il 2010 e il 2011 e che ha riscosso una così viva partecipazione, vede in una seconda fase la sua implementazione a livello regionale e territoriale con modalità diverse che mantengano tuttavia inalterate il valore e gli obiettivi del progetto, ossia quello di valorizzare il genere come fattore distintivo della Filcams Cgil. Si terranno perciò corsi a livello regionale e territoriale sul tema in due giornate per favorire la partecipazione di quadri, funzionarie/funzionari e delegate/i e le aule saranno aperte a compagne e compagni al fine di condividere il più possibile la riflessione in seno alla categoria a tutti i livelli. Per rendere operativa la seconda fase del progetto nel più breve tempo possibile si chiederà alle partecipanti alle prime quattro edizioni di rendersi disponibili a seguire, in qualità di tutor, le attività formative a livello regionale e territoriale.*
- ◆ *Realizzare sei seminari tematici di livello nazionale con l'ausilio di esperti esterni e/o interni, rivolti a dirigenti sui temi ritenuti prioritari per il Pnf 2012, aperti alle micro équipes di formatori dedicate a quei contenuti specifici e ai formatori migranti. I seminari sono intesi come momento di riflessione e costruzione di competenze tra i dirigenti su quegli stessi temi e per una sensibilizzazione dei dirigenti stessi sull'importanza di quei medesimi contenuti in vista di una loro replica a livello regionale (previsione settembre -marzo 2013).*
- ◆ *Sistematizzare subito e avviare (attraverso l'individuazione di meccanismi incentivanti per i territori) il sistema di monitoraggio e certificazione centralizzata delle attività formative svolte a livello periferico, nell'ambito di quanto avviato dalla Cgil nazionale con la sperimentazione*

della banca dati della formazione, puntando a superare le criticità che sono emerse e che ne hanno di fatto rallentato la piena realizzazione. Innanzitutto sarà necessario recuperare quanto già fatto nei due anni precedenti (ove possibile, rispetto alle informazioni che sono necessarie allo scopo) e prevedendo per il futuro criteri comuni (elenco corsisti con alcuni dati minimi, materiali e programma del corso, formatori e/o esperti coinvolti, foglio firme presenze, valutazione finale), di cui i referenti territoriali e i formatori siano garanti sul piano della qualità e veicolo di trasmissione del Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale. Successivamente, a partire dai corsi 2012, definiti dal Pnf, introdurre strumenti necessari per rendere operativo il sistema.

◆ *Assicurare l'alta formazione ai dirigenti Filcams:*

- attraverso l'avvio di un nuovo Master che, salvando l'impianto complessivo delle precedenti edizioni (necessario a mantenere coerente l'impianto dei crediti rilasciati e le possibili convenzioni con università), innovi nei contenuti e nelle modalità (soprattutto per quanto concerne il lavoro di tesi) i percorsi sin qui strutturati.
- Favorendo la partecipazione del gruppo dirigente alle iniziative dell'*Università del lavoro*, luogo di alta formazione coerente nei criteri adottati col sistema della certificazione dei crediti formativi da parte della Cgil nazionale.

3.2. *Obiettivi specifici 2013*

- ◆ *Trasformare le competenze acquisite* da ciascun formatore membro di équipe, attraverso gli incontri progettuali, lo studio individuale e i momenti seminariali con gli esperti, in progettazione accurata per la replica delle esperienze in diverse regioni in base al tema scelto, prevedendo subito dopo la realizzazione dei sei seminari tematici con i dirigenti, sei giornate di formazione formatori (una per ogni tema) progettate allo scopo (previsione al momento per ottobre-marzo 2013).
- ◆ *Avviare*, con l'ausilio della direzione scientifica, *le prime sei esperienze sperimentali* in diverse regioni aperte a quadri e funzionarie/funzionari territoriali (previsione al momento per novembre-marzo 2013).
- ◆ *Programmare* nelle singole regioni e *mettere a regime* la replica di ciascun corso differenziando i corsi per delegate/i e quadri (a partire da marzo e per tutto il 2013) e, contestualmente, proseguire con i corsi base per delegate/i prevedendo da 3 a 7 corsi per ciascun formatore da svolgersi entro luglio 2013.
- ◆ *Predisporre e avviare un primo progetto sperimentale* fondato sul connubio teoria- prassi e rivolto a un numero ridotto e selezionato di partecipanti. L'obiettivo è costruire percorsi formativi ed esperienziali che, oltre alla crescita individuale dei partecipanti, possano determinare la diffusione di idee e buone pratiche ai diversi livelli e in differenti territori, andando a intervenire su quelle criticità organizzative che richiedono un cambiamento non solo organizzativo in senso stretto ma anche di *cultura organizzativa*. Nello specifico:
 - occorre individuare *nel rapporto tra tutela collettiva e tutela individuale* un nodo centrale su cui lavorare in particolare in una realtà come la Filcams. Data la natura della categoria le esigenze di tutela individuale (in particolare legate alla vertenzialità) sono alte ma spesso vengono relegate ai servizi come soggetto tecnico e competente deputato a risolvere istanze di tipo individuale, perciò "distanti" dai bisogni legati alla tutela collettiva. L'integrazione tra servizi e categoria può essere un terreno sicuramente fertile per la crescita di entrambe le sfere della difesa del lavoratore sia sul piano delle competenze reciproche, sia per la lettura dei bisogni collettivi a partire dalle istanze individuali.
 - Offrire una *visione territoriale più globale* ai dirigenti e quadri delle diverse realtà con cui i sindacalisti della Filcams si trovano a fare i conti nell'esercizio del loro lavoro all'interno di un *percorso guidato e controllato* di scambio territoriale. Tale percorso può consentire sia la crescita individuale come sindacalisti in grado di adattarsi a fronteggiare situazioni diverse e spesso lontane dalla propria realtà, sia di favorire la condivisione e contaminazione tra realtà territoriali differenti.
 - È ipotizzabile al momento che tali sperimentazioni coinvolgano in primo luogo, secondo modalità definite, i partecipanti al Master e che possano caratterizzare la seconda parte delle attività formative del Master.
- ◆ Programmare nel corso dell'anno, oltre ai percorsi formativi delineati, *ulteriori momenti seminariali* di livello nazionale e *corsi su temi specifici* che vengano ritenuti via via assumere una valenza predominante per la loro pregnanza all'interno della categoria, a partire dai quali costruire nuovi percorsi formativi diffusi sul territorio.
- ◆ *Fare un bilancio* dell'esperienza formativa "la valorizzazione di genere come fattore strategico di sviluppo economico, organizzativo e soggettivo" realizzata a livello nazionale nella prima fase e a livello territoriale nel biennio 2012-2013 al fine di far emergere i risultati del progetto e il ruolo della valorizzazione di genere come fattore distintivo della Filcams Cgil. A tale scopo si programmerà un incontro nazionale finalizzato a riflettere sull'intervento formativo svolto e condividere le acquisizioni prodotte per la categoria nella fase nazionale e in quella regionale/territoriale.

- ◆ *Valutare con i territori la riproposizione*, in base al bisogno formativo delle categoria, dei corsi dedicati ai nuovi quadri e dirigenti assunti dalle strutture che nel passato formativo della Filcams hanno avuto valenza così significativa, grazie al loro carattere interregionale e di approfondimento specifico delle peculiarità della categoria. Il corso, finalizzato a far conoscere le peculiarità, le principali caratteristiche contrattuali e le problematiche della categoria, alla luce in particolare dei mutamenti degli ultimi anni, potrebbe caratterizzarsi come un appuntamento di rilevanza nazionale, associato al sistema dei crediti rilasciati dalla Filcams nazionale.
- ◆ *Rafforzare il monitoraggio e la banca dati della formazione e dei formatori* cercando di includere il più possibile le diverse esperienze formative sul territorio e implementando la raccolta e la diffusione dei materiali legati ai corsi che si sono portati avanti nel biennio.

3.3. *Uno sguardo ad alcuni obiettivi 2014*

L'anno dedicato al Congresso rappresenta una occasione importante per poter realizzare alcuni obiettivi fondamentali per la formazione in Filcams. In particolare, si può considerare come un momento strategico utile per riprogettare il Piano Nazionale della formazione per il biennio successivo avendo alcuni nuovi elementi di riflessione politica e di contenuto a partire da quanto realizzato e con lo sguardo a quanto occorre portare avanti per il futuro.

Due sono gli assi portanti del lavoro da sviluppare prima e durante il Congresso:

- ◆ *Valorizzazione del progresso*: pubblicare e diffondere il rapporto sulle attività formative realizzate a livello nazionale e territoriali e certificate nell'ambito del sistema dei crediti con l'obiettivo di:
 - elaborare e far conoscere dati quantitativi e qualitativi sulla formazione svolta dai territori e dal nazionale, sul profilo dei partecipanti, su formatori e gli esperti coinvolti nelle attività al fine di condividere informazioni utili per migliorare il sistema nel periodo seguente e dare conto del sistema di accreditamento nazionale delle attività formative introdotto nel 2012.
 - Sintetizzare e distribuire i materiali utilizzati a supporto delle attività formative per una condivisione degli strumenti adottati e una utile diffusione del patrimonio informativo/formativo utilizzato.
 - Fare un bilancio in sede valutativa dei percorsi avviati prima dell'approvazione del PNF (Corsi "Valorizzazione di genere come fattore distintivo della Filcams Cgil") e delle sperimentazioni formative condotte in seguito alla sua approvazione, in termini di risultati, criticità, miglioramenti da adottare
- ◆ *Utilizzo delle sedi congressuali* come momento utile a realizzare una ricerca sul territorio che analizzi in particolare:
 - le criticità del fare il sindacalista e rifletta in termini di competenze e strategie organizzative utili da perseguire tramite la formazione (*Analisi dei fabbisogni*).
 - Coinvolga in particolare giovani delegate/i in una riflessione sull'impegno passato e sulle aspettative future nella categoria e rispetto ai temi prioritari che caratterizzeranno la riflessione nelle fasi congressuali in un'ottica di *reinsediamento*, ossia di coerenza con valori e identità da un lato e strategie organizzative dall'altro (*Ricerca-intervento*).
- ◆ *Realizzazione di un nuovo Pnf 2015-2016* entro la fine del 2014 come esito del percorso di riflessione politica congressuale e del lavoro di ricerca sui fabbisogni e sui giovani condotto durante il Congresso.

4. IPOTESI DI CONTENUTI FORMATIVI PER I CORSI

Considerate le risorse (umane, di tempo, economiche) necessarie per la realizzazione del Pnf 2012-2013 sembra ragionevole che l'impegno formativo del nazionale, supportato dalla squadra dei formatori, sia rivolto in particolare ai seguenti filoni formativi:

- ◆ Corso base delegate/i come esito del lavoro svolto nel corso della formazione formatori
- ◆ Corso quadri intermedi che operano nel settore degli studi professionali
- ◆ Sei tipologie di corsi da ripetere a livello regionale per coinvolgere dirigenti, quadri e delegate/i su temi ritenuti prioritari per la categoria oggi. La scelta di sei è nell'ipotesi che si possa avere almeno 24 formatori che lavoreranno di concerto con il Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale, divisi in micro gruppi di progettazione di almeno 4, disponibili ciascuno a ripetere in un anno lo stesso corso in regioni diverse e contigue alla propria. A tale scopo fondamentale sarà l'impegno delle strutture nel garantire l'agibilità dei formatori per svolgere il lavoro programmato nel proprio e negli altrui territori.
- ◆ Alta formazione da perseguire attraverso la promozione interna dei corsi dell'Università del lavoro e l'avvio del Master Filcams terza edizione.
- ◆ Formazione Filcams sulle politiche di genere per le strutture regionali e territoriali nell'ambito del progetto, già avviato nel 2010, di "valorizzazione di genere come fattore distintivo della Filcams Cgil".

Relativamente alla progettazione del corso base sarà necessario partire da quanto viene già realizzato valutando, in sede di discussione con il Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale, nel corso degli incontri interregionali e in sede di formazione formatori, eventuali esigenze formative da coprire con il percorso condiviso.

Per quanto concerne le sei attività formative da progettare a livello nazionale e ripercorrere sui territori sarà fondamentale discutere approfonditamente in sede specifica di riunione con la Consulta Nazionale della formazione gli obiettivi e i contenuti ritenuti prioritari e strategici dalla Categoria e successivamente valutare e progettare con gli esperti e i formatori nazionali i corsi in relazione a obiettivi, contenuti, risorse, tempi, destinatari degli interventi.

Da una prima ricognizione del Pnf 2011 i temi emersi come prioritari, sui quali elaborare prossimamente una proposta puntuale e articolata, sono:

1. *Mercato del lavoro*: il dibattito politico e sindacale sull'opportunità di semplificazione delle modalità contrattuali rende necessario portare avanti una riflessione sull'attuale composizione del mercato del lavoro, sulle modalità di ingresso e sulle specificità di una categoria come la Filcams.
2. *Bilateralità e welfare contrattuale*: è importante aprire una riflessione in Filcams sul tema della bilateralità in connessione in particolare a quello della sanità integrativa, con l'obiettivo di riflettere sulle modalità con cui poter connettere bilateralità e mercato del lavoro.
3. *Sicurezza*: è questa una delle priorità e degli investimenti formativi più significativi per il Pnf, da declinarsi con un occhio attento alle specificità che caratterizzano la Categoria e alle esigenze che manifesta.
4. *Lavoratori migranti*: considerate le specificità legate alla tutela e alla rappresentanza dei lavoratori migranti nella Categoria è importante fare di questo un tema che coinvolga non solo i membri del coordinamento immigrati (i quali saranno coinvolti in un percorso di formazione formatori dedicato alla progettazione del tema) ma, attraverso loro, tutti i livelli dell'organizzazione affinché la conoscenza di tali specificità consentano di raggiungere, coinvolgere e difendere i lavoratori migranti nel miglior modo possibile.

5. *Contrattazione di secondo livello*: occorre valorizzare attraverso la formazione quanto di buono si porta avanti nella categoria nella contrattazione decentrata, in particolare sui temi delle conciliazioni, delle politiche di genere, dell'inclusione, della lotta al precariato.
6. *Formazione sulle politiche di genere*: si potrebbe far confluire questo tema in quello più ampio della contrattazione di secondo livello oppure sarebbe possibile, dopo le esperienze positive degli scorsi anni, focalizzare l'attenzione sul coinvolgimento dei vari livelli della categoria nella conoscenza degli aspetti legati alla contrattazione di genere e alle conciliazioni tra tempi di vita e di lavoro, a partire dalla proposta emersa al seminario sulla contrattazione di secondo livello e sintetizzata nel documento "LINEE GUIDA PER UNA CONTRATTAZIONE DI GENERE"

5. STRUTTURA DELLA FORMAZIONE DELLA FILCAMS NAZIONALE

DIPARTIMENTO FORMAZIONE E RICERCA FILCAMS NAZIONALE

Il Dipartimento è una struttura ristretta interna al nazionale composta da dirigenti nazionali, di cui uno con funzioni di responsabile scientifico e uno con responsabilità organizzative, con compiti di:

- Coordinamento e indirizzo formativo per la progettazione del Pnf
- Definizione e struttura del sistema di certificazione nazionale
- Monitoraggio delle attività formative del Pnf
- Valutazione delle attività formative del Pnf

CONSULTA NAZIONALE DELLA FORMAZIONE

La Consulta è una struttura allargata coordinata dal Dipartimento Nazionale Formazione e Ricerca, nella persona del suo Responsabile scientifico, è composta dai Responsabili regionali della formazione, i Formatori nazionali e gli Esperti nazionali e si riunisce a livello nazionale con cadenza periodica.

Si occupa di :

- Analisi e definizione dei bisogni formativi e delle priorità tematiche su cui predisporre percorsi formativi
- Raccordo tra le attività formative nazionali e le attività di livello territoriale
- Monitoraggio e certificazione delle attività formative del Pnf realizzate a livello territoriale
- Valutazione delle attività formative del Pnf realizzate a livello territoriale

STRUTTURE REGIONALI

Aderiscono al Pnf e si impegnano per ogni materia indicata (in totale 6) a organizzare in 24 mesi a livello regionale almeno un corso per gli Apparati territoriali e dai due ai quattro corsi base per Delegate/i (a seconda delle dimensioni) anch'essi di livello regionale.

La formazione, coerente con obiettivi e contenuti proposti dal Pnf, viene certificata nell'ambito del sistema della Banca dati della formazione della Filcams nazionale.

Le strutture regionali indicano come propri referenti all'interno della Consulta Nazionale:

- Responsabile Regionale per la formazione
- Formatori nazionali: uno o due (nelle Regioni più grandi)

RESPONSABILI DELLA FORMAZIONE REGIONALI

I Responsabili della formazione regionali sono dirigenti regionali cui viene affidato il compito di:

- Calendarizzare e organizzare la formazione degli Apparati territoriali nell'ambito del Pnf in collaborazione con il Responsabile scientifico del Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale e con i Formatori nazionali
- Calendarizzare e organizzare la formazione dei Delegate/i, prevista dal Pnf, sul territorio regionale, coordinandosi con i referenti territoriali per la formazione
- Fare da garante della raccolta dei dati per la certificazione delle attività formative realizzate dalle strutture territoriali della propria regione nell'ambito del Pnf
- Raccogliere, tramite i partecipanti ai corsi, i formatori e le segreterie, informazioni utili a definire il fabbisogno formativo di Apparati territoriali e Delegate/i

- Prendere parte alle riunioni periodiche della Consulta nazionale della formazione per il monitoraggio delle attività del Pnf

FORMATORI NAZIONALI

I Formatori nazionali sono nominati a livello nazionale e svolgono, compatibilmente con gli incarichi politici che già ricoprono, le attività di formazione previste dal Pnf. Ciascun formatore assicura la realizzazione di almeno 6 attività formative nell'arco di 12 mesi.

Sono coordinati direttamente dal Responsabile scientifico del Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale e si occupano di:

- Elaborare in termini di obiettivi formativi e contenuti la proposta elaborata dal Pnf
- Predisporre materiali, implementare la documentazione a supporto ed erogare la formazione per i corsi per Apparati territoriali e, con l'ausilio di formatori territoriali, per Delegate/i previsti dal Pnf
- Garantire la certificazione delle attività formative attraverso la raccolta e la trasmissione di dati al sistema Banca dati della formazione della Filcams nazionale
- Coordinare le proprie attività di formazione previste dal Pnf con i Responsabili regionali e con i referenti territoriali per l'organizzazione dei corsi (programmazione date, sedi, convocazioni, riproduzione materiali)
- Valutare le attività formative svolte e le eventuali migliorie da apportare
- Prendere parte alle riunioni periodiche della Consulta nazionale della formazione per il monitoraggio delle attività del Pnf

ESPERTI INTERNI

La Filcams nazionale si avvale di dirigenti della Categoria o della Confederazione con comprovata competenza in specifici temi individuati come oggetto delle attività formative previste dal Pnf. Sono coordinati direttamente dal Responsabile scientifico del Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale e si impegnano a:

- Destinare almeno 6 giornate lavorative nell'arco di 24 mesi per attività formative progettate nell'ambito del Pnf
- Progettare il proprio intervento formativo in coerenza a quanto previsto dal Pnf e predisporre materiali utili ai partecipanti da trasmettere al Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale e ai Formatori nazionali
- Tenere aggiornate le competenze nella propria materia di interesse

REFERENTI TERRITORIALI PER LA FORMAZIONE

I Referenti territoriali della formazione regionali hanno il compito di:

- Calendarizzare e organizzare la formazione delle/i Delegate/i, prevista dal Pnf, nei territori coordinandosi con i Responsabili regionali per la formazione
- Nominare formatori territoriali che supportino i formatori nazionali nell'erogazione della formazione per delegate/i prevista dal Pnf
- Coordinare l'attività dei formatori territoriali
- Individuare le priorità formative dei propri territori e trasmetterli, nel corso di apposite riunioni, al Responsabile scientifico del Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale
- Monitorare e valutare le attività formative svolte nel proprio territorio nell'ambito del Pnf

FORMATORI TERRITORIALI

I Formatori territoriali sono Dirigenti territoriali scelti per supportare la realizzazione delle attività formative nel proprio territorio rivolte a Delegate/i. Ciascun formatore assicura la realizzazione di almeno sei attività formative nell'arco di 12 mesi. Essi hanno il compito di:

- Calendarizzare e organizzare la formazione di Delegate/i prevista dal Pnf nei territori, coordinandosi con i Referenti territoriali per la formazione
- Erogare la formazione a Delegate/i con il supporto progettuale ed eventualmente di docenza dei Formatori nazionali e degli Esperti messi a disposizione dal Pnf
- Garantire la certificazione delle attività formative attraverso la raccolta e la trasmissione di dati al sistema Banca dati della formazione della Filcams nazionale
- Coordinare le proprie attività di formazione previste dal Pnf con i referenti territoriali per l'organizzazione dei corsi (programmazione date, sedi, convocazioni, riproduzione materiali) e i Formatori nazionali
- Valutare le attività formative svolte e le eventuali migliorie da apportare di concerto con i Formatori nazionali e con il Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale.

DOCENZE DEL PNF

I docenti utilizzati dal Pnf possono essere sia interni alla categoria, sia esterni. La scelta si fonda su criteri di competenza in relazione ai contenuti oggetto del corso e, in assenza di Esperti interni, verranno utilizzati Esperti esterni.

In linea generale:

- *Formazione base per delegate/i*: Formatori Territoriali, accompagnati eventualmente e provvisoriamente da Formatori Nazionali ed esperti interni
- *Formazione avanzata* per delegate/i e apparati territoriali: Formatori nazionali, Esperti interni e, se necessario, Esperti esterni
- *Formazione specialistica* per compagne e compagni quadri e dirigenti: docenti esterni o interni alla Categoria con provata e specifica competenza sui contenuti trattati, accompagnati da Formatori nazionali

Attraverso l'implementazione della Banca dati si metteranno a disposizione dei territori le competenze per le docenze ai corsi dei Formatori nazionali, degli Esperti interni, di quelli esterni e dei Formatori territoriali, al fine di favorire la circolazione e la valorizzazione dei saperi all'interno dell'organizzazione.

6. SPERIMENTAZIONE FILCAMS DEL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLA CGIL

Il sistema ha l'obiettivo di realizzare la certificazione, la consultazione, la condivisione e il supporto per le attività formative che la Categoria realizza.

Attraverso una piattaforma informatica si dovranno registrare tutte le attività formative (contenuti, partecipanti, docenti, formatori e materiali a supporto) che vengono progettate all'interno del Pnf e gestite attraverso la Consulta Nazionale della Formazione.

Per ogni partecipante ai percorsi formativi verranno così memorizzate le attività realizzate e associati un certo numero di crediti formativi in relazione alle caratteristiche dell'iniziativa, realizzando il libretto formativo così come previsto dalla Delibera 14 della Conferenza di Organizzazione della Cgil.

OBIETTIVI DEL PROGETTO

Il progetto sperimentale, nel quadro di quanto previsto dalla Cgil nazionale e in fase di attuazione attraverso il coordinamento nazionale dei formatori (CNF), mira a:

- Creare un sistema di qualità per la formazione sindacale interna alla Filcams che condivida obiettivi e strumenti a partire da una rilevazione costante dei bisogni formativi
- Creare un circolo virtuoso tra competenze e progressione interna alla categoria attraverso l'obbligatorietà della formazione – intesa come presupposto vincolato a nuovi incarichi o dovuto nei processi di mobilità interna- e la sua certificazione
- Rendere progressiva, continua e strutturale la formazione per chiunque faccia parte dell'organizzazione, di modo che la crescita professionale sia associata a un percorso formativo che dai fondamenti di un tema (livello base), consenta l'acquisizione di conoscenza e competenze generali sullo stesso tema (livello avanzato) e poi l'approfondimento di quella stessa tematica (livello specialistico)
- Costruire uno spazio virtuale in cui tutte le esperienze formative con le loro specifiche progettuali (format, materiali) vengano archiviate e messe a disposizione dei territori
- Avere uno strumento che consenta di analizzare aspetti quantitativi e qualitativi dell'offerta, materiali progettuali relativi ai corsi e documenti informativi a supporto utili all'organizzazione
- Costruire, tramite il monitoraggio delle attività formative nazionali e territoriali, un'anagrafe dei partecipanti alle attività in qualità di corsisti o esperti
- Acquisire informazioni aggregate (banca dati e statistiche) sulle caratteristiche delle persone che entrano in formazione e sulle attività che sono realizzate nei territori
- Avere a disposizione un albo di formatori ed esperti cui attingere per pianificare future attività formative
- Valutare quanto realizzato nella Categoria in termini di attività formative e destinatari della formazione
- Costruire un libretto formativo individuale che riporti i percorsi e i crediti acquisiti di modo che si possa garantire la qualità della formazione erogata e individuare livelli progressivi di partecipazione alle attività di formazione (base, avanzata, specialistica).

ATTRIBUZIONE DEI CREDITI

È necessario attribuire crediti formativi alla formazione seguita in Categoria affinché:

- I percorsi formativi diventino strutturali per l'organizzazione, abbiano alti standard qualitativi, siano rivolti a tutto il gruppo dirigente e a compagni/e che in prospettiva potranno ricoprire ruoli di responsabilità nella nostra organizzazione
- Il processo di crescita professionale e di acquisizione di competenze per essere realmente efficace va considerato come un percorso graduale in cui l'approfondimento di una tematica viene dopo l'acquisizione di conoscenza e consapevolezza generale sullo stesso tema. Quest'ultimo non può che essere proceduto da un percorso che consente di avere conoscenze delle nozioni basilari che connotano quella stessa materia (livello base-avanzato-specialistico).
- Vi sia un legame virtuoso tra formazione e politica dei quadri, di modo che chi ricopre nuovi incarichi sindacali sia accompagnato attraverso una formazione progressiva (dal livello base a quello specialistico), strutturale e continua nella sua crescita all'interno dell'organizzazione
- Vi sia un archivio aggiornato e circostanziato dei percorsi formativi che chi entra in formazione ha seguito all'interno dell'organizzazione e dell'offerta formativa che la Categoria, a qualunque livello, mette a disposizione di delegate/i, quadri e dirigenti.

VINCOLI E MODALITÀ DI REALIZZAZIONE

Vengono certificati tutti i corsi direttamente organizzati dalla Filcams nazionale e dalle strutture territoriali che rientrino nelle priorità individuate dal Pnf, oppure che siano coerenti con contenuti e standard qualitativi da esso previsti. Sarà possibile pertanto certificare anche la formazione realizzata in modo autonomo dai territori al di fuori del Pnf per il proprio Apparato e Delegate/i, purché soddisfino i medesimi parametri di qualità previsti a livello nazionale.

In particolare, i vincoli da soddisfare per una formazione che sia considerata qualitativamente soddisfacente sono:

- una progettazione accurata rispetto a obiettivi e contenuti previsti e che sia realizzata attraverso una metodologia didattica attiva
- formatori nazionali e/o territoriali presenti nelle aule, docenze garantite da esperti con competenza coerente con il livello di formazione erogato (di base, avanzato, specialistico)
- elaborazione accurata di materiali a supporto
- aule di 20-25 partecipanti max
- la presenza costante dei partecipanti al corso rilevata da fogli presenza
- la valutazione dell'attività svolta

Affinché il sistema funzioni, per ogni iniziativa formativa che rispetti i parametri qualitativi, i Responsabili regionali, i Referenti territoriali e i Formatori coinvolti dovranno garantire:

- La somministrazione di una breve scheda di raccolta dati per i partecipanti
- La raccolta delle firme dei presenti alle attività affinché il rilascio dei crediti sia legato alla presenza effettiva all'iniziativa formativa
- L'inserimento dei dati della scheda su di un supporto informatico costruito ad hoc
- La registrazione dei dati del corso (programma, calendario, numero partecipanti, materiali, docenze, struttura erogatrice, formatori coinvolti) sulla stessa Banca dati
- La valutazione del corso da parte di ciascun partecipante e dei Formatori coinvolti in merito al raggiungimento degli obiettivi previsti, alla comprensibilità dei contenuti e dei materiali, all'efficacia delle metodologie adottate e all'utilità del corso per il proprio lavoro sindacale attraverso apposita scheda.

Per ciascuna iniziativa formativa che soddisfi i parametri stabiliti dal sistema di certificazione delle attività formative il Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale provvederà ad assegnare ai partecipanti (in misura coerente con quanto previsto dalla Banca dati della Cgil nazionale) i relativi crediti da rilasciarsi su apposito libretto formativo (on line e cartaceo) e attestato da un diploma cartaceo da consegnare ai partecipanti a conclusione dell'iniziativa, a firma del Segretario Generale della Cgil nazionale e del Segretario Generale della Filcams nazionale.

Dopo iniziale fase sperimentale l'accesso ai percorsi di formazione dovrà essere vincolato da quanto seguito in precedenza all'interno della Categoria; non sarà possibile, vale a dire, prendere parte a percorsi specialistici senza opportuna formazione di base e avanzata. Ciò varrà in particolare per i progetti organizzati a livello nazionale per i quali si valuterà la candidatura ai percorsi sulla base dell'analisi del libretto formativo di ciascun aspirante partecipante.

7. PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DELLE ATTIVITA' PER L'ATTUAZIONE PNF 2012-2013

Per trasformare gli obiettivi previsti dal Pnf 2011 e integrati per il 2012-2013 in attività formative occorre prevedere un lavoro in più fasi che coinvolga diversi attori e che crei una condivisione reale in seno all'organizzazione dell'impianto generale e delle tappe specifiche del Pnf.

A tale scopo, la realizzazione operativa del Piano prevederà:

Una prima analisi all'interno del Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale delle modalità operative da individuarsi per l'attuazione del Pnf.

- ◆ Una prima presentazione nazionale del piano e delle tappe previste per la sua realizzazione a partire da riunioni interregionali da programmare nei mesi di febbraio-marzo 2012. Le riunioni avranno come obiettivo principale quello di illustrare il piano operativo e il sistema di accreditamento, di modo che ogni territorio sia coinvolto da subito nella realizzazione operativa del piano e possa dare indicazioni sulle risorse umane coinvolte in esso.
- ◆ Dopo l'analisi delle criticità e dei bisogni emersi durante le riunioni interregionali si procederà alla realizzazione di due percorsi di Formazione formatori che mirano a costruire una squadra il più possibile organica sul territorio e che avranno luogo tra marzo e maggio 2012. Il primo percorso sarà strutturato in 3 moduli da 3 giornate ciascuno e sarà ricolto a formatori senior e junior che si cimenteranno nella progettazione di un percorso base per delegate/i e nella costituzione di sei micro-équipe per la realizzazione dei contenuti previsti dal Pnf. Il secondo percorso sarà rivolto a funzionarie/funzionari e delegate/i migranti e avrà l'obiettivo di costruire in 6 giornate (due moduli da tre) un gruppo di formatori che partecipi alla realizzazione di corsi sul territorio nazionale specificatamente incentrati sul tema della tutela dei lavoratori migranti.
- ◆ Nello stesso periodo (aprile-maggio 2012) si avvieranno i percorsi condotti a livello nazionale per l'alta formazione e i corsi per quadri intermedi che lavorano negli studi professionali. Nell'ambito dell'alta formazione si prevede la realizzazione del terzo Master per dirigenti della Filcams e la promozione, a partire da giugno, della partecipazione alle attività dell'Università del lavoro. Per i quadri intermedi che lavorano nel settore studi professionali si programmerà un corso di 2 giornate in tre edizioni (nord, centro, sud), da svolgersi nel mese di aprile, ciascuno rivolto a 30 partecipanti. In tutte e tre i percorsi verranno garantiti i criteri utili alla certificazione delle attività formative e, nel caso dei percorsi per nuovi quadri e dirigenti e per quadri intermedi, si richiederà ad alcuni partecipanti del percorso di formazione formatori di rendersi disponibile in qualità di tutor d'aula.
- ◆ Esito del percorso di formazione formatori sarà l'elaborazione di una proposta progettuale condivisa per la formazione di base da replicare su tutto il territorio nazionale a partire da giugno 2012 e la costituzione di sei micro équipe di formatori (più il gruppo di formatori migranti) che lavoreranno, insieme alla Direzione scientifica nazionale del Pnf e al Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale, ciascuno alla progettazione di sei seminari (da tenersi tra settembre a marzo 2013) rivolti a dirigenti su contenuti ritenuti strategici per la categoria.
- ◆ Le micro équipe di formatori, assistite dal nazionale, progetteranno poi i corsi sugli stessi sei temi da replicare, a partire da gennaio 2013, su tutto il territorio nazionale e, dopo una prima fase sperimentale tenuta dalla direzione scientifica del Pnf, ciascun formatore assicurerà un certo numero di corsi (sempre sullo stesso tema) da ripetere nella propria e nelle regioni contigue alla propria e rivolti a quadri e funzionarie/funzionari e per delegate/i.
- ◆ Un'offerta formativa specifica merita la prosecuzione del progetto "la valorizzazione di genere come fattore strategico di sviluppo economico, organizzativo e soggettivo", avviato nel 2010 e previsto nella sua seconda fase per il biennio 2012-2013 a livello regionale e territoriale. Il progetto sarà realizzato con l'ausilio delle partecipanti alle prime quattro edizioni del percorso

in qualità di tutor e avrà come peculiarità quella di affrontare il tema della valorizzazione di genere come fattore distintivo della Filcams Cgil in aule aperte a compagne e compagni quadri e delegate/i in modo da approfondire e diffondere la riflessione avviata in seno alla categoria a tutti i livelli.

- ◆ Tutti i corsi realizzati e le esperienze ulteriori a livello territoriale che risponderanno a criteri condivisi andranno ad alimentare la banca dati della formazione e dei formatori, con un occhio attento alla valorizzazione dei patrimoni di conoscenza interni alla categoria per costruire una rete di formatori ed esperti in grado di dare sostegno ai “territori più deboli” sul piano formativo.
- ◆ Parallelamente alle attività formative già programmate e alla prosecuzione del Master, nel 2013 si avvieranno progetti sperimentali orientati a coinvolgere un numero scelto di partecipanti in percorsi integrati di teoria e prassi incentrati sul rapporto tra tutela collettiva e tutela individuale e sulla circolazione delle esperienze, tramite mobilità territoriale, a livello nazionale.
- ◆ Si prevede inoltre di aggiungere a livello nazionale attività formative su tematiche che potranno emergere come fondamentali in fasi successive alla presente definizione del Pnf.
- ◆ Tra la fine del 2013 e il 2014, anno del Congresso, si farà un primo bilancio di quanto realizzato in merito alla formazione, diffondendo dati, informazioni e materiali utili; si progetterà e realizzerà inoltre una ricerca articolata sul territorio che consenta un’analisi dei fabbisogni e che coinvolga in particolare i giovani in un progetto di ricerca- intervento a scopo di *reinsediamento*. In ultimo si programmerà il Pnf 2015-2016 tenendo conto dei bisogni e delle suggestioni emerse nel corso delle riflessioni politiche congressuali e attraverso l’analisi dei risultati delle indagini svolte.

ALLEGATO: SCHEMA FASI DI ATTUAZIONE OPERATIVA PNF 2012





