



PIANO NAZIONALE DELLA FORMAZIONE FILCAMS CGIL 2015-2016

Gennaio 2015

Sommario

1.	<i>Premessa</i>	3
2.	<i>Da dove partiamo? Le molteplici identità del Piano Formazione Filcams 2012-2014</i>	5
3.	<i>Obiettivi del Piano formativo 2015-2016</i>	7
4.	<i>Gli ambiti di intervento della formazione FILCAMS 2015-2016</i>	9
5.	<i>Piano dei corsi nazionali 2015-2016</i>	11
6.	<i>Struttura della formazione della FILCAMS nazionale</i>	17
7.	<i>Libretto formativo e sistema di certificazione FILCAMS</i>	20
	<i>Appendice</i>	22

“Occorre persuadere molta gente che anche lo studio è un mestiere, e molto faticoso, con un suo speciale tirocinio, oltre che intellettuale, anche muscolare-nervoso: è un processo di adattamento, è un abito acquisito con lo sforzo, la noia e anche la sofferenza”.

Antonio Gramsci

1. Premessa

“I fondamenti teorico-metodologici della Formazione Filcams”

Gli studi degli ultimi anni hanno teso evidenziare come il “mestiere” del sindacalista sia frutto dell’acquisizione di competenze sia di carattere politico-culturale, sia specifiche di carattere professionale.

Tale processo di crescita avviene nel lavoro quotidiano attraverso l’esperienza sul campo; tuttavia interventi formativi specifici possono aiutare a costruire e consolidare abilità e conoscenze che l’azione sindacale in seguito rielabora e trasforma in sapere agito.

La formazione è uno strumento che, posto nel quadro di un più ampio processo di sviluppo delle persone, consente di innescare percorsi di crescita, facilitando e velocizzando la comprensione di regole e meccanismi nuovi, di semplificare e strutturare conoscenze ed esperienze pregresse in quadri più organici. Esito ultimo è il rafforzamento dell’attività sindacale, sapendo che l’evento formativo di per sé non è sufficiente a generare sapere se non inquadrato in un’ottica di continuità tra formazione e pratica e nell’ambito di una cultura complessiva dell’apprendimento che si realizza attraverso la diffusione e lo scambio di informazioni a qualunque livello dell’organizzazione.

La natura peculiare del mestiere di sindacalista richiede di istituire uno stretto legame tra politiche e strategie dell’organizzazione e lavoro dell’individuo, il quale si inserisce e si connette con quanto declinato nelle sedi politiche proprie.

Tale specifico contesto professionale evidenzia i legami tra sviluppo dell’organizzazione e competenze del singolo e tra politica e formazione sindacale. Se le competenze sono innanzitutto patrimonio dell’individuo, occorre in chiave sindacale ragionare su uno sviluppo complessivo del gruppo e del singolo e di come trasformare i risultati dell’apprendimento in risorsa organizzativa. Ciò diviene possibile solo se l’offerta formativa tiene conto allo stesso tempo delle esperienze e dei bisogni della persona e di quelli dell’organizzazione, della diversità degli interessi, delle provenienze, della varietà delle competenze acquisite sul campo.

Per poter incidere sul piano organizzativo la formazione sindacale erogata ai singoli deve inoltre poter essere vissuta come continua, metodologicamente guidata, centrata sui bisogni collettivi della categoria e individuali del partecipante al corso. Deve essere altresì rigorosamente realizzata in modo da favorire una partecipazione attiva dei partecipanti al processo, migliorandone l’efficacia.

La formazione rappresenta un pezzo fondamentale dell’organizzazione non solo perché volta ad accrescere il potenziale del suo capitale umano e di se stessa, ma soprattutto perché deve essere coerente con strategie politiche e organizzative di ampia prospettiva. Essa si sposa con il bisogno di rinnovamento interno che richiede da un lato di non disperdere il patrimonio maturato nel tempo, a fronte dell’alternanza dei soggetti che agiscono, e dall’altro di investire su giovani risorse, dando priorità a una progettualità in grado di sviluppare nel tempo politiche di innovazione efficaci. Rispetto ai canali tradizionali della discussione democratica del sindacato l’attività formativa ha il vantaggio di garantire un ambiente protetto, con maggiore propensione all’ascolto e alla condivisione, attraverso metodi didattici attivi e di discussione guidata, riflessioni a partire da dati e studi scientifici.

In sintesi, gli assunti fondamentali della Formazione Filcams sono:

- ❖ La formazione sindacale è soggetto di cambiamento organizzativo.
- ❖ L'apprendimento è una risorsa strategica fondamentale per l'individuo e per l'organizzazione. Pur essendo la competenza patrimonio dell'individuo essa si forma in rapporto ai bisogni dell'organizzazione e risponde alla necessità della categoria di rafforzarsi come sistema dinanzi alle criticità che si pongono nello svolgimento dell'attività sindacale.
- ❖ La formazione rappresenta elemento strutturale della cultura politica e organizzativa della categoria, in una logica permanente di affiancamento all'attività sul campo.
- ❖ Esiste uno stretto legame tra formazione e politica dei quadri perché l'esercizio del ruolo richiede competenze che vanno acquisite e implementate costantemente anche attraverso la formazione sindacale.
- ❖ la Filcams è parte integrante del sistema formativo della Cgil e si impegna a favorire esperienze e progetti realizzati dalle confederazioni o in collaborazione con esse al fine di garantire la natura confederale di alcune tematiche, favorire la circolazione di idee e proposte ed evitare sovrapposizioni e ridondanze nell'offerta formativa.
- ❖ La formazione si realizza attraverso il riconoscimento e la valorizzazione dell'esperienza della persona quale risorsa principale per apprendere in età adulta; diviene pertanto centrale il ruolo della motivazione e della volontà nei processi di apprendimento: *“In quanto discenti adulti, siamo prigionieri della nostra storia personale. Per quanto abili a dare un significato alle nostre esperienze, tutti noi dobbiamo partire da ciò che ci è stato dato, e operare entro gli orizzonti fissati dal modo di vedere e di capire che abbiamo acquisito attraverso l'apprendimento pregresso”*(J. Mezirow).
- ❖ Per garantire l'apprendimento sono indispensabili l'utilizzo di metodologie e pratiche formative che coinvolgano i partecipanti attivamente e integrino sapere e vissuto di ciascuno.

Su tali fondamentali premesse si basa il sistema Formazione sindacale Filcams, il cui Piano nazionale rappresenta la cornice progettuale all'interno della quale si condividono a tutti i livelli obiettivi e contenuti degli interventi formativi.

2. Da dove partiamo? Le molteplici identità del Piano Formazione Filcams 2012-2014

Il Piano nazionale della Formazione nasce nel 2012, contestualmente alla strutturazione del Dipartimento nazionale Formazione e Ricerca, dalla consapevolezza dell'importanza di assicurare alle risorse umane della categoria uno spazio per la valorizzazione e la crescita delle competenze.

Il progetto iniziale, volto a creare il "sistema formazione Filcams" attraverso una rete diffusa di soggetti e competenze in grado di governare la formazione sindacale e il sapere diffuso nella categoria, ha conseguito nel suo primo biennio di vita molteplici risultati di grande importanza, tra cui:

- aver attribuito alla formazione il carattere della continuità e non della contingenza, assicurando ai propri collaboratori il diritto- dovere alla crescita costante delle proprie competenze.
- Aver coinvolto in modo diretto le strutture, condividendo una visione comune, di contenuti, di obiettivi e di metodo, rafforzando il decentramento delle attività.
- Aver risposto attraverso flessibilità e dinamismo alle esigenze dei territori con una programmazione di tempi e contenuti più possibile rispondente al fabbisogno diffuso.
- Aver posto al centro dell'attenzione l'insieme dei bisogni formativi dell'intero gruppo dirigente, dalla formazione di base, a quella di accesso per nuove/i funzionarie/funzionari sindacali, a quella specialistica per il gruppo dirigente, all'alta formazione.
- Aver posto come elemento centrale l'integrazione del sistema formativo della Filcams con l'offerta già eventualmente presente a livello confederale.
- Aver declinato l'offerta formativa attraverso una progettazione metodologicamente accurata che parta dalla valorizzazione delle esperienze dei partecipanti e li coinvolga nel processo di apprendimento.
- Aver registrato, tracciato, identificato per ciascun partecipante le iniziative formative seguite e predisposto un libretto formativo individuale nel quale vengono registrate le attività formative che ciascun partecipante ha svolto.
- Aver strutturato un sistema informatico per la condivisione di programmi, contenuti e materiali, per assicurare carattere di omogeneità sul territorio nazionale e facilitare il lavoro di progettazione dei formatori.

In definitiva, il risultato che più di ogni altro sembra aver conseguito la Filcams nei 3 anni di attività del proprio Piano nazionale della formazione è stato l'aver trasformato la formazione sindacale da bisogno espresso da tutto o parte del gruppo dirigente a qualunque livello a **tratto culturale distintivo dello stare in Filcams**.

Il salto logico insito in tale affermazione è notevole: la formazione non è stata più oggetto di discussione del gruppo dirigente, inserita tra quelle cose che si vorrebbe ci fossero o che si ritengono importanti, ma è stata data per assodata quale strumento a supporto della categoria e resa oggetto di partecipazione ampia e motivata da parte dell'intero gruppo dirigente.

In termini quantitativi tale assunto ha portato in meno di un triennio alla realizzazione di circa 250 interventi formativi per un totale di 3500 partecipanti certificati attraverso il libretto formativo Filcams.

Se il dato quantitativo da solo non basta per una valutazione di merito del lavoro svolto è comunque un ottimo indicatore dell'impegno e della volontà diffusa di aderire al Piano nazionale registrata sui territori negli ultimi tre anni.

In tale scenario la certificazione della formazione ha rappresentato la chiave di volta del sistema; certificare significa infatti adottare criteri comuni di realizzazione e riconoscimento dei corsi e poter accedere a un sistema di archiviazione di partecipanti e progetti formativi che rende la formazione un *working in progress* frutto dell'impegno di tanti soggetti diversi.

Il Piano nazionale della formazione approvato nel 2012 costituiva un progetto ambizioso e di ampio respiro che tuttavia nella concreta realizzazione ha dato anche più di quanto poteva prevedere all'epoca, grazie in particolare alla scelta attuata dalla categoria agli inizi del 2014 di costruire un luogo dedicato alla formazione del gruppo dirigente.

È dunque possibile identificare per ciascun anno di vita del Piano un tratto identitario caratterizzante che ne ha concentrato l'attività su un aspetto peculiare, consegnando a oggi una prospettiva di insieme su cui riflettere per disegnare la nuova architettura 2015-2016.

❖ **2012 “Partiamo dai territori”**

L'avvio del Piano nazionale nel 2012 ha coinciso con il lavoro svolto per declinare con i Responsabili regionali della formazione il bisogno di delegate e delegati sui territori, creare la squadra di formatori, condividere l'impianto metodologico e gli obiettivi del Piano, dare le prime risposte attraverso la formazione di base alle delegate e ai delegati. Un primo risultato è stato aver realizzato uno o più corsi base in tutte le Regioni e costruito una rete, tra responsabili e formatori, che a oggi può contare su oltre 70 persone periodicamente in aggiornamento.

❖ **2013 “Rafforziamo il sistema nazionale”**

La seconda annualità ha mirato ad aggiungere, a un iniziale modello di formazione base decentrato sul territorio, dei percorsi di livello nazionale con l'obiettivo di dare valore allo scambio di esperienze e creare reti di persone e saperi tra i territori. Sono nati nel 2013 a tale scopo i corsi per delegate/i dei gruppi aziendali nazionali, i corsi per organizzatori e i per nuovi funzionari; questi ultimi in particolare hanno visto tra il 2013 e il 2014 il coinvolgimento di circa 70 nuovi funzionari Filcams.

❖ **2014 “Diversifichiamo le competenze”**

L'anno 2014 si è aperto con una novità fondamentale per il sistema formazione Filcams. La categoria ha inaugurato infatti *Forum* (acronimo di *Formazione Risorse Umane*) una sede nazionale destinata ai corsi, confermando ulteriormente il ruolo strategico della formazione e ricordando, già nella scelta del nome, che le aule sono luoghi di discussione e confronto utili per la crescita della categoria.

L'avvio di Forum ha ampliato nell'immediato la possibilità di realizzare corsi, in particolare per il gruppo dirigente, partendo 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. In meno di un anno la formazione Filcams ha coinvolto solo tra funzionari e dirigenti della categoria circa 400 persone che hanno seguito attività formative su tematiche generali e specialistiche suddivise in 28 corsi di livello nazionale o regionale.

Dai risultati conseguiti negli ultimi anni e dall'analisi dei tratti identitari della formazione Filcams del triennio trascorso nasce il nuovo Piano della Formazione 2015-2016 quale strumento progettuale da condividere in seno alla categoria e che segna la rotta su cui concentrare nel biennio a venire gli sforzi della Filcams in ambito formativo.

3. Obiettivi del Piano formativo 2015-2016

Dall'implementazione del Piano della formazione Filcams 2012-2014 e attraverso l'esperienza realizzata sin qui si possono delineare una serie di obiettivi generali che verranno poi perseguiti nel prossimo biennio e declinati sul piano dell'offerta formativa, quali:

- ◆ *La pervasività del sistema formativo*; assicurare un'offerta formativa costruita col contributo di tutte le strutture sindacali (nazionale, regionali e territoriali di categoria e confederali), in grado di raggiungere ogni livello dell'organizzazione. 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, dal monitoraggio delle attività e da una valutazione puntuale dell'offerta formativa realizzata.
- ◆ *La necessità di 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 una serie di specialismi a cui una formazione differenziata, articolata e permanente deve dare risposta.
- ◆ *La costruzione di 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).
- ◆ *La stretta connessione* dei progetti formativi con l'impianto politico e la strategia delineata dalla categoria per affrontare le sfide del momento. La formazione sindacale non può essere intesa esclusivamente come uno strumento tecnico a supporto dell'attività sindacale ma come veicolo di condivisione ed elaborazione politica in relazione a quanto l'organizzazione vive e propone in chiave futura
- ◆ *Il monitoraggio e la valutazione* dell'andamento dei percorsi formativi attraverso la *Banca dati della formazione e dei formatori* affinché si analizzino aspetti quantitativi e qualitativi dell'offerta, si esaminino la coerenza tra le attività previste e gli obiettivi strategici definiti dalla categoria, si attribuisca a ciascun partecipante i relativi crediti formativi nell'ambito del sistema di accreditamento della Filcams.
- ◆ *La raccolta e diffusione* di materiali progettuali relativi ai corsi e di 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.
- ◆ *L'ulteriore implementazione*, tramite il monitoraggio delle attività formative nazionali e territoriali, dell'*anagrafe dei partecipanti* alle attività in qualità di *corsisti o esperti* già in funzione nel triennio trascorso. Tale banca dati dà la possibilità di ricostruire un profilo minimo per ciascun partecipante e, oltre alle informazioni sul singolo e sui crediti acquisiti, può offrire alla Filcams informazioni preziose sulle persone che a vario titolo sono impegnate in essa.
- ◆ *La progressione dei livelli di formazione*; sempre più attraverso l'adesione alla Banca Dati è possibile tracciare la carriera formativa degli iscritti ai corsi filcams prevedendo percorsi integrati che abbiano una propedeuticità degli argomenti trattati e delle attività formative da seguire (es. livello base e avanzato) per un'articolazione più strutturata del sapere.
- ◆ *Il rafforzamento del legame* tra la *formazione e la politica dei quadri*, che costruisce un circolo virtuoso tra competenze e progressione interna alla categoria, attraverso la circolarità virtuosa tra incarichi ricoperti e momenti formativi dedicati a quel determinato ruolo.
- ◆ *La continuità nel processo* già avviato di *costruzione/ricostruzione della 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 e la diffusione sempre maggiore delle competenze da formatori sui territori. L'obiettivo è creare una rete ampia e diffusa dei sindacalisti con competenze di formatore che si facciano garanti della qualità della formazione nei territori, che diventino loro stessi esperti di alcuni contenuti previsti dal Piano e che siano parte integrante del lavoro di progettazione dei percorsi definiti.

- ◆ L'interconnessione di *Ricerca e Formazione*, connubio già definito sul piano organizzativo dall'introduzione del Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale, da svolgersi attraverso l'analisi puntuale e continua dei fabbisogni formativi e delle problematiche che i sindacalisti incontrano nello svolgimento del loro lavoro.

4. Gli ambiti di intervento della formazione FILCAMS 2015-2016

Alla luce degli obiettivi generali delineati e dell'esperienza maturata nello scorso triennio, al fine di definire l'offerta formativa Filcams per il prossimo biennio si è proceduto a individuare alcuni segmenti tipologici all'interno della quale elaborare le diverse proposte in relazione a obiettivi e destinatari:

- ❖ *ACCOSTAMENTO*
- ❖ *AGGIORNAMENTO*
- ❖ *APPROFONDIMENTO*
- ❖ *AVANGUARDIA*
- ❖ *AUTOISTRUZIONE*

❖ *Accostamento*

La **formazione base** rivolta a delegate/i è stata e deve rappresentare senz'altro un investimento prioritario per la Filcams. Attrezzare delegate e delegati con strumenti utili alla tutela dei lavoratori consente loro di affrontare le difficoltà legate alla rappresentanza in un mondo del lavoro complesso, con maggiore consapevolezza e sostegno da parte della categoria. La possibilità inoltre di coinvolgerli su temi importanti per l'attività sindacale permette alle strutture di mantenere un rapporto dialettico fondamentale per raccogliere esigenze, problematiche, proposte, per motivare all'azione e dare sostegno attraverso le reti informali che nelle aule si creano. La partecipazione ai corsi di delegate e delegati provenienti da settori diversi rappresenta inoltre una positiva contaminazione e favorisce una comprensione delle dinamiche del mondo del lavoro al di là di esperienze specifiche in ottica confederale.

L'intervento formativo su alcune discipline basilari della pratica sindacale sarà oggetto di intervento anche per funzionari e dirigenti che pur avendo conoscenza pregressa sul piano pratico degli argomenti trattati potranno beneficiare attraverso l'intervento formativo di maggiore consapevolezza per la costruzione e il rafforzamento delle competenze in materia.

Ulteriori interventi in ambito accostamento saranno rivolti alla formazione di nuovi formatori e nei confronti dell'apparato tecnico che supporta la Filcams nelle diverse strutture.

❖ *Aggiornamento*

Di questo segmento fanno parte quegli interventi formativi volti alla "manutenzione del sapere", ovvero finalizzati ad affrontare nozioni, teorie, processi o procedure sottoposti a cambiamenti o tendenti all'innovazione e che consentono al partecipante di acquisire una visione più approfondita e una maggiore conoscenza in risposta a cambiamenti in essere in ambiti noti o meno conosciuti.

Tali interventi sono destinati al gruppo dirigente e a delegate/i che abbiano già avuto modo di vivere momenti formativi di livello base, ad esempio delegate/i dei gruppi aziendali nazionali.

❖ *Approfondimento*

In questo ambito si inseriscono quegli interventi didattici che consentono la sistematizzazione degli apprendimenti acquisiti attraverso esperienze di lavoro oppure volti a fare acquisire ai partecipanti gli strumenti per dare maggiore sistematicità alla loro azione, aumentare la consapevolezza sulla natura e le implicazioni del loro operato o estendere l'ambito di conoscenza e intervento su quello specifico tema.

Interventi formativi in tale ambito saranno principalmente rivolti al gruppo dirigente, delegate/i esperti sul piano della pratica sindacale in quegli stessi temi o che abbiano realizzato percorsi formativi di livello base propedeutici ai percorsi proposti.

❖ *Avanguardia*

Questa tipologia punta l'accento sul connubio tra innovazione e sperimentazione poiché individua nella formazione non solo uno strumento volto a garantire l'ampliamento delle conoscenze, capacità, riflessioni ma perché considera la stessa un luogo, metodologicamente protetto, per elaborare e condividere idee e strategie a partire dalla conoscenza di dati di realtà e dallo scambio di buone pratiche.

L'attività sindacale per sua natura richiede infatti un'elaborazione culturale, costante e di alto profilo. La formazione deve rispondere all'esigenza di una qualificazione permanente dei sindacalisti, per una crescita complessiva di capacità, di comprensione e di valutazione del nuovo. Si inseriscono in quest'ambito progetti formativi che mirano a offrire una sede di confronto sui "fondamenti" culturali, di conoscenza e di indirizzo per l'azione sindacale oltre al sapere necessario alle esigenze connesse con il contesto sociale in cui operano i sindacalisti.

❖ **Autoistruzione**

L'attività sindacale è sottoposta ai cambiamenti dell'assetto sociale, economico e politico nazionale e internazionale per cui richiede un aggiornamento costante. Tra gli strumenti a disposizione è stata perfezionata e verrà implementata una piattaforma E-learning al fine di offrire una prima risposta a bisogni di delegate/i e funzionari su tematiche specifiche di natura tecnico-nozionistica, ad esempio busta paga, salute e sicurezza, strumenti del delegato, previdenza complementare, mercato del lavoro.

5. Piano dei corsi nazionali 2015-2016

Senza pretesa di voler esaurire l'intera panoramica dell'offerta formativa per l'anno 2015 si riporta una serie di proposte, cui si affiancheranno ulteriori interventi in relazione ai bisogni che verranno rilevati sui territori nel prossimo biennio.

- **AREA ACCOSTAMENTO**

PROGETTO	OBIETTIVI	DURATA	LOCATION	DESTINATARI
CGIL e strumenti del delegato	<i>Conoscere la Cgil e la Filcams, il ruolo, le funzioni e gli strumenti del delegato. Rafforzare gli strumenti di affiliazione e proselitismo sui luoghi di lavoro</i>	1/2 GIORNI	Diffuso sui territori	Delegati/e
Organizzatori territoriali	<i>Migliorare le competenze sulle principali tematiche organizzative gestite sul territorio, rispetto in particolare a rappresentanza e tesseramento</i>	1 modulo 2 gg	Diffuso sui territori	Segretari territoriali
Nuovi funzionari	<i>Conoscere la categoria attraverso lo studio e la riflessione sulle tematiche prioritarie: Identità e valori, Rappresentanza, Contrattazione, Welfare, appalti e esternalizzazioni al fine di fornire strumenti identitari e di consapevolezza legati al proprio ruolo e allo stare in Filcams</i>	4 moduli 2 giornate	Forum	Funzionari di recente ingresso
Europa e Istituzioni	<i>Approfondire la conoscenza delle Istituzioni europee e del loro funzionamento</i>	1 modulo 2 giornate	Forum	Funzionari e Dirigenti
Europa e Sindacato	<i>Conoscere i modelli di sindacalismo presenti nell'Unione alla luce delle norme presenti nei diversi Paesi</i>	1 modulo 2 giornate	Forum	Funzionari e Dirigenti
Ruolo e funzioni dei Cae	<i>Acquisire strumenti per comprendere e valorizzare il lavoro dei delegate/i Cae nelle aziende multinazionali</i>	1 modulo 2 giornate	Forum	Funzionari e Delegate/i non CAE

Formazione Formatori	<i>Acquisire gli strumenti base per la progettazione didattica e la gestione in aula delle attività formative</i>	1 modulo di 4 giornate	Forum	Delegate/i, funzionari
Apparato tecnico	<i>Costruire la consapevolezza del ruolo svolto nell'ambito delle attività e delle strategie della Categoria e rafforzare il senso di appartenenza. Accrescere le competenze legate all'accoglienza e alla comunicazione, alle procedure tecniche, al supporto nell'organizzazione di eventi.</i>	5 moduli di 1 giornata l'uno	Forum	Apparato tecnico Filcams a tutti i livelli
Rappresentanza e tutela dei lavoratori migranti	<i>Conoscere elementi peculiari della condizione giuridica e sociale di migrante per rafforzare la tutela e la rappresentanza sui luoghi di lavoro</i>	1 modulo 2 gg	Interregionali	Delegate/i di aziende multiservizi e ristorazione
Competenze base Dirigenti e quadri su argomenti quali: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Appalti e terziarizzazione ✓ Bilateralità e Welfare aziendale ✓ Comunicazione ✓ Gestione dei gruppi e conflitto ✓ Contrattazione sulla conciliazione e politiche di genere ✓ Crisi e procedure concorsuali ✓ Diritto del lavoro e contrattazione ✓ Economia ✓ Lettura bilanci aziendali ✓ Mercato del lavoro ✓ Organizzazione del lavoro ✓ Salute e sicurezza ✓ Tecniche negoziali 	<i>Acquisire strumenti base di conoscenza per la strutturazione di competenze tecniche, relazionali, gestionali in ambiti disciplinari diversi dell'attività sindacale</i>	1 modulo 2 gg (ciascun tema)	Forum/Regioni	Funzionari, Dirigenti, Quadri

• **AREA AGGIORNAMENTO**

PROGETTO	OBIETTIVI	DURATA	LOCATION	DESTINATARI
Delegate/i gruppi aziendali nazionali: PROGETTI AVVIATI ✓ Auchan ✓ Carrefour ✓ Coin ✓ Coop Nord Est ✓ Esselunga ✓ Finiper ✓ Gucci/Rinascente ✓ Ristorazione (Mc Donald's, Autogrill..) NUOVI GRUPPI AZIENDALI E SETTORI (Da individuare)	<i>Conoscere la realtà aziendale attraverso il confronto con delegate/i di altri territori e acquisire strumenti per rafforzare la propria attività di rappresentante in diversi ambiti disciplinari</i>	1 modulo 2 gg ciascuna azienda	Forum	Delegate/i di diverse aziende nazionali
Mercato del lavoro e ammortizzatori sociali	<i>Acquisire strumenti di conoscenza sui mutamenti normativi in atto</i>	1 modulo 2 giornate	Forum/Regioni	Funzionari, Dirigenti, Quadri
Apparato politico nazionale	<i>Individuare momenti tematici dedicati per riflettere e aggiornare su mutamenti in ambiti diversi</i>	Incontri da mezza giornata	Forum	Apparato politico nazionale

• **AREA APPROFONDIMENTO**

PROGETTO	OBIETTIVI	DURATA	LOCATION	DESTINATARI
CAE e Alleanze globali	<i>Rafforzare la consapevolezza legata al ruolo di delegato CAE e acquisire strumenti per una maggiore efficacia. Conoscere il sistema di Alleanze Globali e accordi al fine di aumentare la consapevolezza di processi e dinamiche e fare rete.</i>	1 modulo 2 giornate	Forum	Delegato/i CAE; funzionari
Competenze specialistiche Dirigenti e quadri quali: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analisi bilanci aziendali e bilancio sociale ✓ Appalti e terziarizzazione ✓ Bilateralità ✓ Comunicazione ✓ Diritto del lavoro e contrattazione ✓ Lettura economica della realtà ✓ Mercato del lavoro ✓ Organizzazione del lavoro ✓ Specifici settori Filcams (Cooperazione, GDO, Vigilanza ...) ✓ Tecniche negoziali 	<i>Dare continuità ai percorsi base avviati per il perfezionamento delle competenze tecniche, relazionali, gestionali in ambiti disciplinari diversi dell'attività sindacale</i>			
Formazione formatori	<i>Dare continuità ai percorsi base avviati e acquisire strumenti di conoscenza più approfonditi per svolgere il ruolo di formatore</i>	1 modulo 2 gg	Forum	Formatori

• **AREA AVANGUARDIA**

PROGETTO	OBIETTIVI	DURATA	LOCATION	DESTINATARI
Contrattazione e Inclusione	<i>Delinare il ruolo della contrattazione e la possibile evoluzione futura alla luce degli assetti normativi e delle esperienze transnazionali (vedi ad esempio discussione su salario minimo garantito). Individuare i possibili sviluppi innovativi sul terreno dell'inclusione in relazione alle diverse esperienze in atto. Definire linee condivise per rafforzare la pratica contrattuale della categoria. Condividere i risultati del lavoro svolto sui territori per diffondere il sapere sul tema</i>	2 moduli 2 giornate inframezzate da seminari nazionali col gruppo dirigente. A cascata corsi di 2 giornate regionali e interregionali su "Elementi innovativi della contrattazione"	Forum-regionali	Dirigenti, funzionari, quadri, delegate/i senior
Percorso Alta formazione Dirigenti	<i>Acquisire strumenti di conoscenza su tematiche centrali per l'attività sindacale e costruire consapevolezza nella definizione e gestione delle strategie della Categoria.</i>	4 moduli di 2 giornate e mezza	Forum	Dirigenti e funzionari
Organizzatori Regionali	<i>Consolidare le competenze in merito alla gestione delle risorse – umane ed economiche –al fine di condividere obiettivi e strategie di rafforzamento della categoria sul territorio.</i>	4 moduli 3 giornate ciascuno	Forum	Organizzatori regionali e Area metropolitana
Formazione intercategoriale e	<i>Condividere la</i>	1 modulo, 2	Forum	Dirigenti e funzionari

confederale su appalti e terziarizzazione	<i>riflessione sul tema appalti e terziarizzazione con altre categorie al fine di comprendere posizioni reciproche e rafforzare spazi di interesse comune.</i>	giornate		
Formazione su tematiche prioritarie per la definizione delle linee politico-strategiche della categoria tra le quali: ✓ Consumo e liberalizzazioni ✓ Legalità e recupero ricchezza ✓ Cultura e turismo	<i>Condividere esperienze e riflessioni che arricchiscano la discussione interna su temi portanti per l'attività sindacale della categoria</i>	1 modulo, 2 giornate	Forum	Dirigenti, funzionari, quadri

• **AREA AUTOFORMAZIONE**

PROGETTO	OBIETTIVI	DURATA	LOCATION	DESTINATARI
Piattaforma E-learning ✓ Lettura Busta paga ✓ Salute e Sicurezza ✓ Norme a tutela dei lavoratori (maternità, 104, congedi....) ✓ Jobs Act ✓	<i>Consentire il rapido accesso a nozioni tecniche essenziali per l'attività sindacale in modo autonomo e diffuso.</i>	Iscrizioni al corso 1 volta ogni 2 mesi	Pc, tablet, smartphone	Sindacalisti Filcams a tutti i livelli segnalati dalle strutture.

❖ **MODALITA' DI ADESIONE AI CORSI**

Una volta comunicata la programmazione dei corsi nazionali (in aula o tramite E-learning) le iscrizioni vengono definite dalle strutture di appartenenza e comunicate ai Responsabili regionali della formazione che si occupano di fare da raccordo e gestire le diverse richieste sui territori e di comunicarle al Dip.to Formazione e Ricerca della Filcams nazionale.

6. Struttura della formazione della FILCAMS nazionale

Per agire sul territorio il sistema della formazione Filcams necessita di risorse che sono soprattutto umane. Formatori, referenti, responsabili regionali non sono realizzatori di attività formative ma rivestono un ruolo politico fondamentale.

Affinché la formazione possa rappresentare davvero un volano dell'organizzazione integrato nella strategia politica complessiva è infatti necessario che diversi soggetti sul territorio si assumano il compito di leggere il bisogno formativo del singolo e dell'organizzazione e creare le condizioni perché attraverso le aule le delegate e i delegati si sentano parte della categoria nei saperi, nelle motivazioni, nella discussione politica.

DIPARTIMENTO FORMAZIONE E RICERCA FILCAMS NAZIONALE

Il Dipartimento è una struttura ristretta interna alla Filcams nazionale con compiti di:

- Coordinamento e indirizzo formativo per la progettazione del Piano Nazionale della Formazione
- Rilevazione e lettura dei bisogni formativi sul territorio e pianificazione delle attività formative
- Progettazione, organizzazione e gestione delle attività formative rivolte al gruppo dirigente a livello nazionale e regionale
- Assistenza alle strutture regionali/territoriali per la progettazione e realizzazione di attività formative
- Raccordo con la rete referenti regionali per la formazione e con i formatori
- Definizione e struttura del sistema di certificazione nazionale
- Monitoraggio delle attività formative del Piano
- Valutazione delle attività formative del Piano

CONSULTA NAZIONALE DELLA FORMAZIONE

La Consulta è una struttura allargata, coordinata dal Dipartimento Nazionale Formazione e Ricerca, composta da Organizzatori Regionali e Area metropolitana, Responsabili regionali della formazione, Formatori 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 Piano realizzate a livello territoriale
- Valutazione delle attività formative del Piano realizzate a livello territoriale

RESPONSABILI DELLA FORMAZIONE REGIONALI

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

- Raccogliere i bisogni formativi che vengono segnalati dal gruppo dirigente territoriale e regionale e dai formatori attraverso il lavoro d'aula
- Creare le condizioni perché le esigenze che emergono sui territori siano tramutate in attività formative attraverso l'interlocuzione coi segretari territoriali, regionale e Dipartimento nazionale da un lato e con i formatori dall'altra
- Favorire il coordinamento delle attività dei formatori e supportare quei territori che non dispongono di formatori gestendo la rete
- Coordinarsi con il Segretario generale regionale, con i Segretari territoriali e fare da

interfaccia con il Dipartimento nazionale Formazione e Ricerca per promuovere l'adesione di delegate/i e dirigenti ai corsi nazionali valorizzando la maggiore inclusione possibile alle iniziative formative, evitando che sia la propensione individuale sia i carichi di lavoro escludano sempre gli stessi dalle attività formative

- Fare da garante della raccolta dei dati per la certificazione delle attività formative realizzate dalle strutture territoriali della propria regione nell'ambito del Piano.

FORMATORI

I Formatori sono sindacalisti che hanno seguito percorsi di formazione formatori e che svolgono, compatibilmente con gli incarichi politici che già ricoprono, le attività di formazione previste dal Piano.

Sono coordinati dalle strutture regionali e territoriali e dal Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale e si occupano di:

- Elaborare in termini di obiettivi formativi e di contenuti la proposta elaborata dal Piano
- Predisporre materiali, implementare la documentazione a supporto ed erogare la formazione per i corsi sui territori valorizzando esperienze e competenze dei partecipanti con una didattica attiva e qualitativamente accurata
- Garantire la certificazione delle attività formative attraverso la raccolta e la trasmissione di dati al sistema informatico della formazione della Filcams nazionale
- Coordinare le proprie attività di formazione previste dal Piano 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 Piano

REFERENTI TERRITORIALI PER LA FORMAZIONE

I Referenti territoriali della formazione hanno il compito di:

- Calendarizzare e organizzare la formazione di Delegate/i sui territori coordinandosi con i Responsabili regionali per la formazione
- Individuare formatori territoriali per l'erogazione della formazione per le/i delegate/i
- Coordinare l'attività dei formatori territoriali
- Individuare le priorità formative dei propri territori e trasmetterli al Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams nazionale
- Segnalare al Responsabile regionale della formazione eventuali adesioni a corsi nazionali
- Monitorare e valutare le attività formative svolte nel proprio territorio nell'ambito del Piano nazionale

DOCENZE DEL PNF

I docenti utilizzati dal Piano possono essere sia interni alla categoria, sia esterni. La scelta si fonda su criteri di competenza in relazione ai contenuti oggetto del corso e al livello di approfondimento dei temi richiesto.

In linea generale:

- *Formazione base per delegati*: Formatori e dirigenti sindacali

- *Formazione avanzata* per delegati e quadri: Formatori coadiuvati da esperti interni o dove necessario esterni
- *Formazione specialistica* per quadri e dirigenti: docenti esterni o interni alla Categoria con comprovata e specifica competenza sui contenuti trattati, accompagnati da Formatori senior

7. Libretto formativo e sistema di certificazione FILCAMS

Il sistema che la Filcams ha introdotto nel 2012 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 registrano tutte le attività formative (contenuti, partecipanti, docenti, formatori e materiali a supporto) che vengono progettate all'interno del Piano. Per ogni partecipante ai percorsi formativi vengono così memorizzate le attività realizzate e rilasciato un libretto formativo individuale.

A due anni dall'introduzione del Progetto Certificazione è possibile osservare che esso ha:

- ✓ consentito di creare un sistema di qualità per la formazione sindacale interna alla Filcams condividendo obiettivi e strumenti a partire da una rilevazione costante dei bisogni formativi
- ✓ favorito la partecipazione di tutti i livelli della categoria agli interventi formativi
- ✓ consentito l'inserimento dell'anagrafica dei partecipanti ai corsi per un'analisi aggregata delle partecipazioni
- ✓ reso possibile declinare percorsi formativi in base ai livelli (dal livello base a quello avanzato e specialistico), avendo traccia per ciascun partecipante di quanto seguito.
- ✓ costruito uno spazio virtuale in cui tutte le esperienze formative con le loro specifiche progettuali (format, materiali) vengono archiviate e messe a disposizione dei territori
- ✓ consentito di analizzare aspetti quantitativi e qualitativi dell'offerta, materiali progettuali relativi ai corsi e documenti informativi a supporto utili all'organizzazione
- ✓ valutato quanto realizzato nella Categoria in termini di attività formative e destinatari della formazione
- ✓ Costruito un libretto formativo individuale che riporti i percorsi vissuti di modo che si possa garantire la qualità della formazione erogata e individuare livelli progressivi di partecipazione alle attività di formazione (base, avanzata, specialistica).

Per tali ragioni si ritiene centrale per la qualità del sistema di formazione Filcams continuare a investire per l'implementazione e l'aggiornamento costante del sistema certificazione che costituisce elemento di grande portata.

Per dare un'idea dell'importanza dello strumento va osservato che a due anni dalla sua introduzione risultano inseriti al momento nel Database i dati di oltre 3000 partecipanti ai corsi ripartiti su circa 250 progetti formativi.

VINCOLI E MODALITÀ DI REALIZZAZIONE

Vengono certificati tutti i corsi direttamente organizzati dalla Filcams nazionale e dalle strutture territoriali Filcams che siano coerenti con contenuti e standard qualitativi previsti dal Piano Filcams. Sarà possibile certificare anche la formazione realizzata a livello confederale purché soddisfatti i medesimi parametri di qualità previsti a livello nazionale e sia data possibilità di archiviare nel sistema dati informazioni relative ai partecipanti della categoria, materiali, progetto.

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/tutor 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

Per ogni iniziativa formativa che rispetti i parametri qualitativi, i Responsabili regionali, i Referenti territoriali e i Formatori coinvolti garantiscono:

- 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 partecipanti nel Sistema Certificazione Filcams
- 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 inserita nel Data Base il Dipartimento Formazione e Ricerca Filcams nazionale provvederà a rilasciare attestazione di partecipazione su apposito libretto formativo (on line e cartaceo) a conclusione dell'iniziativa, a firma del Segretario Generale della Cgil nazionale, della Segretaria Generale della Filcams nazionale e della Responsabile del Dip.to nazionale Formazione e Ricerca.

A oggi gran parte dei libretti formativi, in particolare destinati al gruppo dirigente, sono stati emessi; per le future attività formative verranno prodotte e consegnate etichette adesive da apporre al libretto individuale ove fosse consegnato.

Appendice

Corsi erogati dalla Filcams nazionale 2014

Complessivamente nell'anno 2014 sono stati realizzati direttamente dal Dipartimento nazionale Formazione e Ricerca della Filcams 61 corsi (per un totale di 124 giornate d'aula e circa 1000 partecipanti) realizzati in gran parte presso Forum e in parte a livello regionale, così suddivisi in base ai destinatari:

1) Formazione per funzionari e dirigenti

Obiettivo: fornire conoscenze e strumenti utili all'azione sindacale in momenti formativi di livello nazionale o di livello regionale/interregionale. Favorire lo scambio di saperi e buone pratiche, creare una base di conoscenza comune e costruire una rete di compagni che condividano idee, riflessioni e proposte in momenti di discussione protetta sono obiettivi altrettanto prioritari dell'intervento formativo.

GRUPPO DIRIGENTE (funzionari e segretari)

TEMATICHE	Numero corsi	Numero giornate
Appalti Livello base nazionale e regionale (toscana)	3	4
Appalti livello avanzato nazionale	2	3
Bilateralità e Governance regionale (Sardegna e Campania)	2	4
Concessioni e subconcessioni reti (stradali, aeroportuali, ferroviari) regionale (Toscana)	1	1
Contrattazione di secondo livello in materia di conciliazione regionale (Puglia)	1	2
Lettura bilanci aziendali <i>Livello base nazionale</i>	4	7
Lettura bilanci aziendali regionale (Emilia Romagna, I-II, Sicilia, Veneto, Toscana)	5	10
Mercato del lavoro regionale (Marche e Umbria)	1	2
Nuovi funzionari	3	12
Tecniche di comunicazione in pubblico e uso social network regionale (Piemonte)	4	11
Tecniche negoziali nazionale e regionale (Piemonte)	2	6
TOTALE NUMERO CORSI E GIORNATE	28	62

2) Formazione delegate e delegati gruppi nazionali aziendali e settoriali

Obiettivi: rafforzare le conoscenze delle delegate e dei delegati delle aziende di livello nazionale su tematiche centrali costruendo percorso formativi mirati attraverso la rilevazione incrociata del bisogno individuale e delle esigenze del funzionario che segue l'azienda.

AZIENDE/SETTORI COINVOLTI	Numero corsi	Numero giornate
Auchan	2	3
Autogrill	1	2
Carrefour	2	3
Coin	2	3
Coop centro Italia	3	5
Coop Nord Est	1	2
Finiper	2	3
Gucci-Rinascente	2	3
Ikea RLS	1	2
Mc Donald's	1	2
Ristorazione commerciale	1	2
Settore Auto	2	3
Sma	1	1
Unicoop Firenze	1	2
Vigilanza privata	2	3
TOTALE NUMERO CORSI E GIORNATE	24	39

3) Formazione Formatori

Obiettivi: mettere in condizione le strutture di erogare autonomamente la formazione base rivolta ai propri delegati attraverso sostegno progettuale e formazione dei formatori.

TEMATICHE	Numero corsi	Numero giornate
Formazione formatori	2	8
TOTALE NUMERO CORSI E GIORNATE	2	8

4) Progetti mirati

Obiettivi: realizzare progetti mirati per colmare bisogni specifici dell'organizzazione

TEMATICHE	Numero corsi	Numero giornate
Laboratorio migranti	2	4
Formazione ai delegati sui temi dei migranti	3	6
TOTALE NUMERO CORSI E GIORNATE	5	10

5) Alta formazione

Obiettivi: Offrire percorsi di formazione specialistica a gruppi selezionati di dirigenti per rafforzare le competenze su temi confederali e categoriali. Dare alla categoria un contributo di riflessione su tematiche di particolare interesse attraverso lavoro di studio e ricerca svolto dai partecipanti al Master.

	Numero moduli	Numero giornate
Master Diritti, Rappresentanza e Tutele	2	5
TOTALE NUMERO CORSI E GIORNATE	2	5

6) Piattaforma E-learning

Obiettivi: Costruire una piattaforma virtuale per l'autoformazione, rafforzando le conoscenze di delegate e delegati che possono e vogliono accedere alla rete internet su argomenti tecnici verificabili attraverso test di valutazione

TEMATICHE
Busta paga
Salute e sicurezza