



# PIANO FORMATIVO CISL 2019/2020

*Una progettazione in coerenza e  
sintonia con l’Azione della Cisl*

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI – CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## SOMMARIO

LA FORMAZIONE SINDACALE 2019 - UNA PROGRAMMAZIONE IN COERENZA E SINTONIA CON L'AZIONE DELLA CISL .....	2
COINVOLGIMENTO E IMPEGNO NELL'ORGANIZZAZIONE: CAMPO SCUOLA GIOVANI - PERSONA & LAVORO .....	3
CORSI ISTITUZIONALI DI ACCESSO AL RUOLO .....	5
CORSO NUOVI DIRIGENTI CISL 2019-2020 .....	6
CORSO GIOVANINCISL 2020 .....	8
CORSO LUNGO PER CONTRATTUALISTI DELLE CATEGORIE CISL DEL SETTORE PRIVATO .....	12
"INNOVARE LA CONTRATTAZIONE PER PROMUOVERE RELAZIONI DI LAVORO PARTECIPATIVE" .....	12
MASTER SULLE TRASFORMAZIONI DEL DIRITTO DEL LAVORO: IL DIRITTO DEL LAVORO DOPO IL DECRETO DIGNITÀ A .....	14
CORSO LUNGO PER SEGRETARI .....	15
CON DELEGA ALLE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE E CONTRATTUALISMI SOCIALI E TERRITORIALI .....	15
CORSO NUOVI SINDACALISTI FORMATORI 2020 .....	17
CORSI DI SPECIALIZZAZIONE E SVILUPPO DEL RUOLO .....	20
CORSO SULLE POLITICHE CONTRATTUALI DEL SETTORE PUBBLICO .....	21
CORSO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE .....	22
UN APPROCCIO SINDACALE E PARTECIPATIVO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE: D'IMPRESA E DI TERRITORIO .....	24
FORMAZIONE SEGRETARI AMMINISTRATIVI UST - CONTABILITÀ E BILANCIO SOCIALE .....	26
FORMAZIONE SEGRETARI AMMINISTRATIVI UST - STESURA BILANCIO E TESSERAMENTO .....	27
CORSO SEGRETARI ORGANIZZATIVI UST .....	28
COMUNICARE IL SINDACATO .....	29
CORSI DI PERFEZIONAMENTO PER OPERATORI DI UFFICI VERTENZE TERRITORIALI .....	30
"IL RAPPORTO DI LAVORO E LA SUA REGOLAZIONE" .....	30
LE MULTIUTILITY: SERVIZI PUBBLICI TERRITORIALI. STATO DELL'ARTE E PROSPETTIVA NEGOZIALE .....	31
CORSO INFRASTRUTTURE .....	34
FONDI STRUTTURALI, SVILUPPO TERRITORIALE E RUOLO DEL SINDACATO .....	36
CORSO SULLA GESTIONE DEI RIFIUTI INDUSTRIALI IN UNA ECONOMIA CIRCOLARE .....	38
CORSI SU SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO .....	41
CORSO SU "RICONVERSIONE DEL SISTEMA ENERGETICO, ENERGIE RINNOVABILI" .....	42
CORSI SU "LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, INNOVAZIONE PROFESSIONALE, FORMAZIONE PERMANENTE E SERVIZI PER L'IMPIEGO" .....	44
CORSO PER OPERATORI DELLA BILATERALITÀ .....	45
CORSO SU "LA RAPPRESENTANZA: EVOLUZIONE STORICA E BASI GIURIDICHE, TITOLARITÀ NEGOZIALE" .....	46
CORSO PER DIRIGENTI E OPERATORI DI SUPPORTO ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE. ANALISI ECONOMICA E FINANZIARIA DELL'IMPRESA .....	47
INNOVAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 4.0: LABORATORIO E SPERIMENTAZIONE .....	49
CORSI DI AGGIORNAMENTO STRATEGICO .....	54
CORSO SU LEGALITÀ ED APPALTI .....	55
POLITICHE PER IL MEZZOGIORNO .....	57
GENERE E CONCILIAZIONE DI VITA E LAVORO: CONTESTO E AZIONE SINDACALE .....	59
CORSO DI FORMAZIONE: LE MODIFICHE IN MATERIA DI ASILO E IMMIGRAZIONE A SEGUITO DEL DECRETO LEGGE 2018 .....	60
CORSO AGGIORNAMENTO FORMATORI .....	61
"L'APPRENDIMENTO COOPERATIVO NELLA FORMAZIONE DEGLI ADULTI DELLA CISL" .....	61
ATTIVITÀ INTERNAZIONALI .....	63
PERCORSO FORMATIVO PER NUOVI DELEGATI CAE E SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO .....	64
INCONTRO ANNUALE RETE DI EUROPROGETTAZIONE CISL .....	66
CORSO EUROPEO CISL - ETUI: IL RUOLO ATTIVO DEL SINDACATO NELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO /REINSERIMENTO DEI DISOCCUPATI .....	67
CORSO EUROPEO CISL - ETUI SULL'ECONOMIA CIRCOLARE .....	68
ATTIVITÀ SEMINARIALI .....	69
SEMINARIO FORMATIVO: IL LAVORO CHE CAMBIA, LE SFIDE DELLA ROBOTIZZAZIONE E DEL LAVORO DIGITALE .....	70
SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO "IL SSN: TRA ESIGENZE DI RIORGANIZZAZIONE E DIRITTO ALLA SALUTE" .....	71
SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO: LE POLITICHE FISCALI E LA FISCALITÀ LOCALE .....	72
SEMINARIO DI STORIOGRAFIA E CULTURA SINDACALE: IN COLLABORAZIONE CON LE ALTRE REALTÀ CULTURALI DELLA CISL .....	73
SEMINARIO ANNUALE COMPONENTI COLLEGI PROBIVIRI .....	74
FORMAZIONE COMPONENTI COLLEGI SINDACI REVISORI .....	75
SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO SU BAROMETRO CISL E QUADRO MACROECONOMICO .....	76

## LA FORMAZIONE SINDACALE 2019 - UNA PROGRAMMAZIONE IN COERENZA E SINTONIA CON L'AZIONE DELLA CISL

Il Piano Formativo Confederale per il biennio 2019/2020 si pone l'obiettivo di portare a compimento il progetto elaborato sulla base delle risultanze e dalle indicazioni emerse dal Congresso nazionale del 2017. La progettazione e la gestione del primo biennio (2017/2018) ha risposto compiutamente ai fabbisogni formativi con l'attivazione di tutti i percorsi programmati e ha registrato la partecipazione di 572 corsisti tra dirigenti, operatori e delegati di base.

Una partecipazione significativa che si è caratterizzata prioritariamente ed esplicitamente nella manifestazione di una forte adesione motivazionale e di una piena condivisione dei percorsi formativi. Attenzione nella fase di ascolto, impegno nei lavori di gruppo, cura e sviluppo delle capacità relazionali hanno creato le condizioni ottimali per l'attivazione dei processi di apprendimento di nuove conoscenze e competenze.

Sono questi gli elementi caratterizzanti che emergono dalle verifiche valutative operate dai responsabili dei corsi. Verifiche e valutazioni che sono propedeutiche alla compilazione del libretto formativo che verrà consegnato ad ogni corsista.

Sul versante organizzativo si evidenzia, positivamente, che nessun corso è stato annullato.

Il programma formativo 2019/2020 si colloca in continuità con il precedente biennio, integrato dei nuovi percorsi quali:

- Politiche delle infrastrutture materiali e immateriali;
- Politiche del Mezzogiorno;
- Riconversione del sistema energetico, energie rinnovabili;
- Contrattazione pubblica;
- Appalti e legalità.

Sono state recepite le richieste avanzate dai dipartimenti Confederali e le indicazioni provenienti dalle strutture categoriali e territoriali (tramite questionario sui fabbisogni).

Si riconfermano i corsi istituzionali che, unitamente ai percorsi specialistici e ai progetti internazionali, sono determinanti per la formazione, la qualificazione e la

valorizzazione del capitale umano della nostra organizzazione.

I percorsi programmati affrontano le tematiche che emergono e caratterizzano uno scenario socio-economico in continuo cambiamento e le conseguenti e complesse ripercussioni che investono il sistema produttivo, le relazioni industriali e le ricadute nell'organizzazione del lavoro e nei rapporti di lavoro. Ripercussioni che incidono pesantemente sul sistema Paese in tutte le sue articolazioni politico-economiche e sociali con conseguenze, talvolta drammatiche, sulla vita delle persone. Queste condizioni di contesto si ripercuotono fortemente sulla capacità di intervento e sulle scelte della politica nazionale, visto che la portata di queste problematiche investe e coinvolge i rapporti e le relazioni politico-economiche a livello internazionale. È su questo scenario di riferimento che si colloca la progettazione formativa di questo secondo biennio, in coerenza e sintonia con l'azione politica e contrattuale della Cisl.

La programmazione del biennio è coerente con la delibera assunta nel marzo 2018 dall'Esecutivo Nazionale per un piano formativo organico ed integrato di tutta la Cisl: Confederazione Nazionale, Usl, Categorie. Si tratta di un'innovazione di grande rilievo che pensa in termini sistemici la missione strategica della formazione; richiede convergenze sui profili etici e professionali dei sindacalisti necessari per una rappresentanza efficace e vincente nella complessità del nostro tempo; ripartisce i compiti formativi fra le strutture ottimizzando coerenze, sinergie, integrazione, investimenti di risorse, risultati.

Con queste motivazioni opereremo in sinergia con le strutture formative delle Usl e delle Categorie ai diversi livelli di competenza e responsabilità, per realizzare un percorso di formazione in grado di assicurare alla Cisl sindacalisti di alta qualità professionale, efficienza nella gestione del ruolo, con un forte spirito di appartenenza identitaria ed una elevata passione di militanza.

**Francesco Scrima – Direttore del Centro Studi Cisl**

**Giuseppe Gallo - Presidente della Fondazione Ezio Tarantelli Centro Studi Ricerche e Formazione**



## COINVOLGIMENTO E IMPEGNO NELL'ORGANIZZAZIONE: CAMPO SCUOLA GIOVANI - PERSONA & LAVORO

### PREMESSA

### PERCORSO FORMATIVO

Sulla base di questa premessa, è possibile ipotizzare un percorso del Campo Scuola CISL che si snoda sui seguenti "blocchi tematici", che tendono a ripercorrere l'esperienza del lavoro nei processi di sviluppo economico e sociale del nostro Paese e a tracciarne le tendenze future:

Il valore teleologico del lavoro: dignità del lavoro e dignità della persona, in questa prospettiva di nuovo umanesimo sociale il sindacato è chiamato ad innervare la società del terzo millennio con un supplemento di solidarietà, riponendo al centro dell'attenzione il lavoro come problema di giustizia, di equità, di partecipazione, di libertà nella responsabilità. Nel lavoro l'uomo e la donna trovano le condizioni e le opportunità per realizzare il loro progetto di vita, di benessere e di felicità.

Lavoro & persona: il lavoro tra giustizia ed ingiustizia, integrazione e discriminazione, liberazione ed alienazione. Il lavoro è per la persona e la persona nel lavoro realizza un suo progetto di vita, partecipa allo sviluppo del benessere e del progresso civile, dà senso e significato alle sue capacità professionali ed alle sue conoscenze, e sviluppa la sua relazionalità sociale. Nel lavoro la persona viene riconosciuta e viene identificata, si riconosce e costruisce la sua identità sociale. Nel lavoro si costruisce il senso del NOI.

Lavoro & società: Nel lavoro, oggi, si realizza in maniera pragmatica la società multietnica e multirazziale. Ma, per poter parlare anche di una multiculturalità nel lavoro è necessario "aprirsi" alla conoscenza di "modelli culturali altri". La diversità è una ricchezza da condividere, e nel processo di confronto e di integrazione bisogna ricercare "le cose che ci uniscono" e ci consentono di poter

"guardare nella stessa direzione". Siamo convinti che il "lavoro ha come sua caratteristica quella di unire gli uomini. In questo la sua forza sociale, la sua capacità di costruire una comunità". Mentre negli anni passati l'organizzazione del lavoro modellava l'organizzazione della società, e la cultura del lavoro tendeva ad influenzare i modelli culturali sociali prevalenti, oggi si configura una nuova "working society" in cui stanno emergendo nuove preferenze con riferimento al lavoro e sta cambiando la domanda di prodotti e servizi. Infatti si parla di Work 4.0 per affermare una visione del lavoro sempre più interconnesso, digitale e flessibile, anche se non sono chiare ancora le specifiche caratteristiche del futuro mondo del lavoro.

Quale mercato del lavoro per quale società e per quali persone: flessibilità del lavoro come precarietà della persona? Il Mercato del lavoro e le sue caratteristiche sembrano rispondere unicamente alle esigenze delle imprese che hanno fatto della flessibilità il nuovo totem del XXI secolo. Con il Job Acts è cambiato il quadro legislativo e normativo di riferimento (contratti a tutele crescenti, il demansionamento, le nuove politiche attive del lavoro e degli ammortizzatori sociali). In realtà, quale mercato del lavoro si sta costruendo nel nostro paese? Se è vero che l'economia ed il lavoro sono anche degli "innovatori sociali", cambiando le caratteristiche del mercato del lavoro e, quindi, della cultura del lavoro dobbiamo aspettarci anche cambiamenti nel modello di società dei prossimi anni. E, cambiando il modello di società, quali "mutamenti culturali ed antropologici" ci dobbiamo attendere? L'uomo per il lavoro o il lavoro per



l'uomo? "L'uomo vale perché lavoro" affermava negli anni 50 don Primo Mazzolari.

**Lavoro & Rappresentanza sindacale:** il sindacato come comunità di uomini e donne è il "luogo ideale" per condividere un'identità comune, una radice comune, per costruire un senso comune da dare all'azione quotidiana che viene svolta nei luoghi di lavoro, per rappresentare i bisogni ed i desideri dei lavoratori e delle lavoratrici, per dare risposte alle

aspettative delle persone. Il sindacato del terzo millennio è chiamato a formare una nuova identità collettiva nel lavoro basata sulla reciprocità, multiculturalità, solidarietà, diversità ed emancipazione, consapevole che la sua azione non può limitarsi solo alla rivendicazione di diritti e tutele. Il sindacato deve diventare il tutor dell'equità e della giustizia sociale.

#### **OBIETTIVI DI RISULTATO**

Il Campo Scuola CISL si caratterizza come un percorso di socializzazione e di condivisione di questioni e temi che rappresentano i nuovi confini della azione di rappresentanza del sindacato sul tema della persona e del lavoro. Sono temi di frontiera che necessariamente devono essere affrontati con un processo di integrazione e di costruzione sociale dal basso, integrando le "vision"

personali dei giovani partecipanti con la "vision e la cultura" della CISL.

Il Campo Scuola CISL si propone di far vivere ai partecipanti un'esperienza di coinvolgimento e di partecipazione attraverso la vita del campo scuola, caratterizzata da momenti di socializzazione, di studio, di confronto, di riflessione e gestione del tempo libero individuale e collettivo.

#### **INFORMAZIONI:**

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL  
MODULO UNICO DI 6 GIORNI – DATA DA DEFINIRE

#### **COMPETENZA:**

IN COLLABORAZIONE CON LA SEGRETERIA GENERALE CISL

#### **RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO**

ENZO MARRAFINO  
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## **CORSI ISTITUZIONALI DI ACCESSO AL RUOLO**

***CORSO NUOVI DIRIGENTI CISL 2019-2020***

***CORSO GIOVANI CISL 2020***

***INNOVARE LA CONTRATTAZIONE PER PROMUOVERE RELAZIONI DI LAVORO PARTECIPATIVE***

***MASTER SULLE TRASFORMAZIONI DEL DIRITTO DEL LAVORO***

***(IL DIRITTO DEL LAVORO DOPO IL CD. "DECRETO DIGNITÀ" E LE CONSEGUENZE DELL'EVOLUZIONE TECNOLOGICA)***

***CORSO LUNGO PER SEGRETARI CON DELEGA ALLE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE E***

***CORSO NUOVI SINDACALISTI FORMATORI 2020***

***CONTRATTUALISMI SOCIALI TERRITORIALI***



## CORSO NUOVI DIRIGENTI CISL 2019-2020

### OBIETTIVI GENERALI

Il XVIII Congresso Cisl ha affermato che «la parola chiave è responsabilità. Responsabilità di non abbandonare nessuno ma anche responsabilità a cui richiamare e risvegliare tutti».

Il Corso Nuovi Dirigenti (CND), noto come “corso lungo”, è progettato per realizzare questo mandato nella formazione del gruppo dirigente.

È rivolto a dirigenti eletti che abbiano già una esperienza consolidata a tempo pieno con l'obiettivo di dare una preparazione generale su contenuti selezionati in funzione dello svolgere un ruolo dirigente di una struttura orizzontale o di federazione di categoria.

Chiede un forte impegno a formatori, docenti e partecipanti, il cui apprendimento è accertato con regolarità durante tutto il corso per mezzo di verifiche individuali.

È articolato con una fase propedeutica, a cui saranno ammessi 40 partecipanti, consistente in una settimana di formazione residenziale e cinque settimane di formazione a distanza tramite la intranet CISL First Class. Seguirà una verifica di apprendimento dei contenuti affrontati e l'ammissione di massimo 25 partecipanti al CND vero e proprio. Se il numero dei partecipanti che superano la prova sarà superiore a 25 alcuni di loro dovranno partecipare ad una edizione successiva del Corso Nuovi Dirigenti.

### OBIETTIVI DIDATTICI

Il Corso Nuovi Dirigenti persegue gli obiettivi didattici su due dimensioni. Da un lato offre i fondamenti delle discipline connesse all'azione sindacale: storia moderna e contemporanea, sociologia, economia, diritto, scienza politica. Questo per mettere in grado di comprendere e rielaborare la massa di informazioni oggi disponibili. Dall'altro sviluppa capacità congrue al ruolo di dirigente di una struttura territoriale: comunicazione e leadership interna ed esterna, gestione dell'organizzazione e sue risorse. Ribadiamo: è focalizzato sulla capacità di dirigere una struttura sindacale, su una visione confederale. Quindi sono escluse le tematiche di settore e le competenze legate al rapporto con controparti private o pubbliche, trattate nei corsi per contrattualisti. Le metodologie didattiche applicate sono varie, per il miglior apprendimento di conoscenze, abilità operative e capacità di condotta da parte di ciascuno. Vanno dalla lezione tradizionale, al lavoro in piccoli gruppi, studio individuale, esercitazioni, simulazioni di vario genere. Intreccia formazione residenziale in aula e formazione a distanza tramite la rete First Class. Ciò favorisce un elevato grado di apprendimento: vi sono competenze che possono essere acquisite con

successo attraverso lo studio individuale e in piccolo gruppo a distanza, per altre invece è più produttiva la formazione in aula. Inoltre la formazione a distanza dà la possibilità di una parziale autogestione degli impegni da parte del corsista, sviluppando la capacità di abbinare lo studio al lavoro quotidiano. Vi sono regolarmente verifiche individuali di apprendimento, a voce o per scritto, in sessioni d'aula o ristrette allo staff dei formatori. La valutazione dell'apprendimento da parte di ogni singolo partecipante permette di affrontare tempestivamente le difficoltà e le carenze di ognuno e raggiungere gli obiettivi formativi fissati. Ciò comporta un notevole impegno da parte di tutti: partecipanti, docenti e staff del corso. Qualora per un qualsiasi partecipante sorgano problemi che rendano insostenibile il carico di lavoro richiesto dal percorso formativo la partecipazione al CND viene sospesa per essere ripresa in una successiva edizione del corso. La presenza alla fase propedeutica è obbligatoria poiché la verifica di apprendimento si riferisce esclusivamente ai contenuti trattati in quella fase. In seguito, nel CND vero e proprio, sono ammesse assenze fino al massimo del 20% delle attività di aula.



**DESTINATARI**

Il Corso Nuovi Dirigenti è rivolto a segretari eletti a livello territoriale e regionale nelle strutture confederali e di categoria e agli operatori di strutture

orizzontali o delle federazioni di categoria e degli enti CISL che abbiamo già almeno tre anni di attività continua, regolare, a tempo pieno retribuita.

<b>DATE E CONTENUTI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>FASE PROPEDEUTICA</b>	<b>CORSO RESIDENZIALE</b> <i>OBBLIGATORIO PER AMMISSIONE ALLA SELEZIONE</i> <b>DALL'1 AL 5 APRILE 2019</b>
<b>FORMAZIONE A DISTANZA</b>	TRAMITE INTERNET FIRSTCLASS <b>PERIODO: APRILE – MAGGIO 2019</b>
<b>VALUTAZIONE APPRENDIMENTO</b>	<b>DAL 3 AL 4 GIUGNO 2019 - SELEZIONE PER IL CORSO NUOVI DIRIGENTI</b>
	<b>CORSO NUOVI DIRIGENTI 2019 - 2020</b>
<b>MODULO FAD 1</b>	<i>Avvio del Corso vero e proprio con l'acquisizione degli elementi fondamentali di sociologia, diritto, economia in relazione alle questioni del lavoro e del sindacato.</i> <b>PERIODO: GIUGNO – LUGLIO 2019</b>
<b>I MODULO RESIDENZIALE</b>	<i>In questo modulo residenziale e in quello seguente formazione a distanza prosegue lo studio degli elementi fondamentali di sociologia, diritto, economia in relazione alle questioni del lavoro e del sindacato.</i> <b>DAL 9 AL 13 SETTEMBRE 2019</b>
<b>MODULO FAD 2</b>	<b>OTTOBRE – NOVEMBRE 2019</b>
<b>II MODULO RESIDENZIALE</b>	<i>Verifica intermedia di apprendimento; in aula e in fad continua lo studio delle materie con approfondimento delle tematiche più legate all'azione sindacale con ricerche individuali e di gruppo sul mercato del lavoro, la partecipazione, la responsabilità sociale, lo sviluppo economico e sociale, il welfare.</i> <i>Si avvia un progetto individuale di miglioramento dell'esercizio del proprio ruolo organizzativo.</i> <b>DAL 2 AL 6 DICEMBRE 2019</b>
<b>MODULO FAD 3</b>	<b>PERIODO: GENNAIO – FEBBRAIO 2020</b>
<b>III MODULO RESIDENZIALE</b>	<i>Modulo d'aula dedicato a comunicazione e leadership per acquisire tecniche e sviluppare abilità personali per l'attività contrattuale, per l'attività istituzionale e la gestione interna del sindacato.</i> <b>DAL 9 AL 13 MARZO 2020</b>
<b>MODULO FAD 3</b>	<i>Completamento progetto individuale di miglioramento organizzativo.</i> <b>PERIODO MARZO – APRILE 2020</b>
<b>IV MODULO RESIDENZIALE</b>	<i>Il sindacato come organizzazione, ruolo del dirigente, dimensione etica.</i> <i>Esposizione e discussione lavori di ricerca individuale.</i> <b>DAL 4 ALL'8 MAGGIO 2020</b>
<b>V MODULO RESIDENZIALE</b>	<i>L'azione del sindacato a livello europeo e globale e, in particolare, quella della Cisl nei vari organismi e istituzioni sovranazionali.</i> <b>PERIODO GIUGNO 2020</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE</b>	CON LA SEGRETERIA GENERALE
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	LUIGI LAMA - FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## CORSO GIOVANINCISL 2020

### PREMESSA

La risorsa Giovani rappresenta il nodo gordiano di ogni organizzazione che si pone come obiettivi lo sviluppo e la crescita. L'inserimento dei giovani risponde all'esigenza di una continua integrazione del capitale umano in una sintesi intergenerazionale, in cui le giovani leve si integrano con i portatori di esperienza organizzativa, garantendo in questo modo continuità e valorizzazione delle competenze. La Cisl, fin dalle sue origini, ha posto come una delle priorità organizzative più urgenti quella dell'inserimento dei giovani iscritti negli organismi sindacali al fine di poter dare continuità, partecipazione e sostegno alla sua missione sindacale nella società italiana e nel mondo del lavoro.

L'inserimento dei giovani militanti ha da sempre rappresentato un investimento strategico che ha richiesto una particolare attenzione a partire dalla formazione di base del giovane sindacalista CISL.

La precarietà nei rapporti di lavoro, la forte disoccupazione giovanile, caratterizzata da una sempre più alta percentuale di giovani scoraggiati che non studiano, non lavorano e non sono coinvolti in processi di formazione professionale (Generazione Neet), impongono al sindacato, e in particolare alla CISL, di elaborare una rinnovata strategia che consente al sindacato di "abitare le frontiere della precarietà e dell'instabilità lavorativa" e di proporsi come soggetto del cambiamento di quelle condizioni di vita e di lavoro che oggi vedono i giovani coinvolti in una dimensione socio temporale priva di certezza che segna profondamente il loro progetto di vita e che ne determina nei fatti una vulnerabilità progettuale e una fragilità di vita.

I giovani si trovano a vivere il mondo e la cultura che gli adulti hanno elaborato per loro.

Ieri il giovane costruiva la sua identità di lavoratore prima e di sindacalista dopo con la partecipazione al mondo vitale dell'impresa e della comunità in cui vi era una narrazione sociale e professionale condivisa con compagni di lavoro che si sentivano legati dallo stesso destino di vita.

Il lavoro rappresentava l'humus culturale e professionale che consentiva al giovane di costruire

progressivamente la sua identità personale, le sue competenze professionali e di poter sperimentare i valori sociali della responsabilità, della partecipazione, della giustizia sociale, della solidarietà.

Nel lavoro il giovane sperimentava il senso del limite e della fragilità, che, però, riusciva a superare con il contributo degli altri lavoratori più esperti.

La seconda modernità costringe i giovani a vivere una frantumazione della propria identità (una sorta di schizofrenia sociale), alimentata da un dinamismo frenetico che obbliga a coltivare progetti di breve termine, intessuti di relazioni personali fluide, e dalla precarietà temporale dell'impegno lavorativo che porta con sé la difficoltà di costruire progetti di vita stabili e duraturi. Infatti, la condizione liquida del lavoro ha condizionato la stessa vita dei giovani che si esprime in una dimensione "liquida" con pochi legami e con una pluralità di contatti individualistici su web senza per questo costruire quei vincoli di prossimità che li porta all'assunzione della responsabilità dell'altro, considerata come una persona della quale si riconosce l'esistenza, e ne assume il compito della cura. Il sindacato e la CISL in particolare può e deve offrire ai giovani, lavoratori e disoccupati, uno spazio per vivere un'esperienza di vita quotidiana intessuta di relazioni significative e di valori che pongono al centro la persona umana con le sue aspirazioni, le sue ansie, i suoi bisogni, i suoi sogni e i suoi desideri. Nella militanza sindacale il giovane può trovare il luogo ideale in cui può esprimere le sue qualità personali, intrecciando i suoi valori e le sue visioni con i valori e le visioni di una comunità di uomini e donne che ogni giorno sono impegnate a realizzare il futuro del mondo del lavoro e della società. Il Corso Giovani si pone con una formazione che diventa laboratorio in cui sperimentare la propria vocazione all'impegno sindacale e sociale a favore dei giovani lavoratori e disoccupati, a cui offrire tutela nel Mercato del Lavoro, promozione e sviluppo professionale in azienda, e rappresentanza (cittadinanza), coinvolgimento e partecipazione nelle politiche di Welfare community.



## OBIETTIVI GENERALI

Il percorso formativo si propone di:

- offrire ai giovani l'opportunità di fare esperienza di sindacato, attraverso un processo di socializzazione organizzativa che si manifesta attraverso l'adesione personale espressa dal giovane lavoratore al momento dell'iscrizione alla CISL;
- far vivere ai giovani un'esperienza personale che faciliti e realizzi il "coallineamento" dei propri personali work habits con il modello culturale della CISL (storia, principi, valori, concezione e visione sindacale), tracciando in questo modo un percorso personale di impegno nel mondo del lavoro e nella società (vincoli ed opportunità della militanza CISL);
- far acquisire ai giovani la dimensione organizzativa del sindacato (modello di rappresentanza, modello contrattuale, modello

organizzativo, tesseramento, proselitismo e sviluppo associativo, sistema servizi, comunicazione), per dare concretezza ad un progetto organizzativo e politico per la tutela dei giovani nella società nel mercato del lavoro, nelle aziende e nei territori;

- offrire ai giovani partecipanti un percorso di co-costruzione delle politiche sindacali CISL che riguardano il protagonismo dei giovani nello sviluppo dell'economia, del lavoro, e del bene comune, come valore portante del nuovo Umanesimo del Lavoro;
- sviluppare competenze tecniche a supporto della diffusione del "brand" CISL nel territorio e nei luoghi di lavoro, attraverso la costruzione del ruolo di Digital Life Coach.

## OBIETTIVI DIDATTICI GENERALI

- Conoscere gli scenari della storia politica e sociale contemporanea, anche nella dimensione Ue, e le opportunità per il mondo giovanile;
- Conoscere la storia dei movimenti sindacali ed acquisire gli elementi fondanti della concezione CISL in un quadro valoriale e storico;
- Saper riconoscere gli elementi che qualificano la concezione culturale, antropologica, socio-psicologica del lavoro nella società della seconda modernità;
- Conoscere gli elementi che qualificano la dimensione macro-economica del lavoro attraverso l'analisi delle principali teorie economiche moderne;
- Saper analizzare il Mercato del Lavoro dei Giovani nella sua struttura e nelle sue principali dimensioni;
- Conoscere gli elementi di diritto del lavoro in Italia e la sua evoluzione;
- Conoscere le dinamiche del Mercato del Lavoro e i processi che facilitano il rapporto giovani-lavoro;
- Riflettere sulle trasformazioni della contrattazione collettiva e aziendale;
- Conoscere e comprendere gli elementi fondamentali che ispirano la partecipazione e la bilateralità come processi di partecipazione e di responsabilità per la crescita e lo sviluppo del Welfare organizzativo (aziendale e territoriale);
- Conoscere e comprendere il modello di welfare community, pubblico e privato, in una logica universalistica ed inclusiva;
- Sviluppare conoscenze e competenze sul sindacato come organizzazione;
- Accrescere le capacità di comunicazione e di interazione nel gruppo e in assemblea ed acquisire tecniche per sviluppare abilità nell'uso dei mass media e nei social network;
- Rafforzarsi nella consapevolezza del ruolo etico e responsabile del dirigente CISL;
- Saper sviluppare e progettare il lavoro di rete organizzativo finalizzato alla realizzazione di un progetto di intervento sul territorio e nei luoghi di lavoro a favore della promozione e della tutela dei giovani.



## QUADRANTE DEGLI APPRENDIMENTI

PRIMO QUADRANTE	<p><b>LA CISL E IL SINDACATO COME ORGANIZZAZIONE DEI GIOVANI TRA I GIOVANI:</b>  <i>conoscere e comprendere la CISL per promuovere l'organizzazione tra i giovani lavoratori, studenti e NEET</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La riforma organizzativa</li> <li>2. Statuto, regolamento, bilanci e risorse;</li> <li>3. Proselitismo e sviluppo associativo e il coinvolgimento dei giovani;</li> <li>4. Il Sistema dei servizi agli iscritti e progetto Accoglienza;</li> <li>5. Etica sindacale.</li> </ol>
SECONDO QUADRANTE	<p><i>Le strategie sindacali della CISL per fare innovazione nel mondo del lavoro: conoscere e comprendere la vision della CISL per essere protagonisti nel mondo del lavoro e della produzione:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il modello di rappresentanza sindacale;</li> <li>2. Il modello contrattuale;</li> <li>3. La partecipazione, la democrazia economica e la bilateralità;</li> <li>4. Lo sviluppo economico e sociale del territorio, il nuovo welfare sociale e aziendale, la previdenza complementare.</li> </ol>
TERZO QUADRANTE	<p><i>I Giovani con la CISL per un nuovo futuro: conoscere e comprendere le politiche della CISL per gestire e guidare la generatività dei giovani nell'economia, nella politica e nella società:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elementi di macroeconomia e di finanza aziendale;</li> <li>2. Elementi di diritto del lavoro e di diritto sindacale;</li> <li>3. Elementi di sociologia e di psicologia del lavoro;</li> <li>4. Analisi del Mercato del Lavoro giovanile, con particolare riferimento ai processi di transizione scuola – lavoro, e lavoro-lavoro.</li> </ol>
QUARTO QUADRANTE	<p><i>Professione Giovane sindacalista CISL: il saper fare del Giovane sindacalista competente tra gli altri leader in azienda e nella web community:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La CISL nell'era della comunicazione 4.0;</li> <li>2. Le Competenze del buon comunicatore sindacale: la comunicazione interpersonale, l'arte oratoria e la comunicazione nel web e nei social network;</li> <li>3. Il Delegato animatore delle comunità virtuali (web community), il digital life coach (reverse mentoring), quale giovane sindacalista (millenials) che aiuta l'organizzazione per insegnare a migliorare la produttività e la propria presenza sul mercato sociale con la tecnologia e nel mondo web (per una nuova relazione intergenerazionale che si realizza nello scambio di risorse materiali ed immateriali);</li> <li>4. Le Competenze progettuali: lavorare per progetti, lavorare in rete nell'organizzazione e nel territorio;</li> <li>5. Le competenze negoziali.</li> </ol>

I contenuti sono articolati tenendo conto della relazione organizzativa che si insatura tra l'iscritto (il giovane) e il sindacato, tra il giovane e i mondi vitali che frequenta (impresa, scuola, comunità web). L'impianto progettuale si sviluppa a partire dalle realtà esperienziali del giovane delegato che

incontra l'organizzazione sindacale CISL e con la quale intende instaurare un rapporto di "involvement" (coinvolgimento ed impegno). Da questo rapporto nasce l'interesse alla conoscenza, a comprendere, e a condividerne i progetti politici, sindacali, organizzativi.



## DURATA

Il progetto formativo prende in considerazione i 4 "quadranti" che si svilupperanno in 5 moduli. I contenuti dei quadranti saranno gestiti secondo la logica dello schema del Diamante della conoscenza e degli apprendimenti.

L'attività formativa sarà preceduta da una giornata di orientamento e motivazione (fissaggio e imprinting).

## METODI DIDATTICI

Il percorso formativo prende come punto di riferimento il metodo induttivo-esperienziale che pone al centro del processo di apprendimento la realtà cognitiva esperienziale del giovane e la fa incontrare con la realtà cognitiva esperienziale della CISL, tessendo insieme la storia e la cultura personale del partecipante con la storia e la cultura della CISL, in un intreccio cognitivo, affettivo e motivazionale. Intreccio che si svilupperà con tecniche di storytelling, percorsi biografici e di scouting motivazionale. Le stesse lezioni accademiche prendono a riferimento il metodo metacognitivo, in cui il sapere individuale si salda

con il sapere scientifico (metodo del mastery learning). **Le simulazioni d'aula**, invece, hanno l'obiettivo di knowledge transforming (trasferire nella propria realtà lavorativa/organizzativa ciò che si apprende e si fa in aula). **La formazione d'aula si alterna con la formazione a distanza** con tutor e verifiche degli apprendimenti (formali e informali) e con l'attività di action learning, finalizzata alla gestione dei ruoli organizzativi. Il modello di valutazione delle attività formative farà riferimento alla metodologia della "valutazione autentica" delle competenze.

## DESTINATARI

Il percorso è rivolto a giovani delegati (RSU e RSA) età max 34 anni, segnalati dalle strutture e selezionati sulla base di criteri motivazionali e organizzativi (partecipazione ai Campi scuola, progetti di inserimento concordati), per un max di 25 partecipanti.

Il progetto è riservato ai giovani che, nei luoghi di lavoro e nei territori, dimostrano una particolare vocazione e una buona attitudine al lavoro sindacale e che saranno coinvolti e impegnati dalle strutture segnalanti nelle azioni di promozione, rappresentanza e tutela dei giovani nei territori e nelle aziende.

## ATTESTAZIONE E CERTIFICAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI

Al termine del corso sarà rilasciato ai partecipanti, che abbiano completato il percorso formativo, il Libretto della Formazione Sindacale CISL con l'attestazione e la certificazione degli apprendimenti conseguiti.

<b>INFORMAZIONI:</b>	SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
<b>IN COLLABORAZIONE</b>	CON LA SEGRETERIA GENERALE CISL
<b>PRIMO MODULO</b>	DAL 14 AL 18 SETTEMBRE 2020
<b>SECONDO MODULO</b>	DAL 9 AL 13 NOVEMBRE 2020
<b>TERZO MODULO</b>	DAL 18 AL 22 GENNAIO 2021
<b>QUARTO MODULO</b>	DALL'8 AL 12 MARZO 2021
<b>QUINTO MODULO</b>	DAL 10 AL 14 MAGGIO 2021
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## CORSO LUNGO PER CONTRATTUALISTI DELLE CATEGORIE CISL DEL SETTORE PRIVATO "INNOVARE LA CONTRATTAZIONE PER PROMUOVERE RELAZIONI DI LAVORO PARTECIPATIVE"

Saper leggere e interpretare le strategie organizzative di impresa e i loro possibili effetti sulle condizioni di lavoro, anche alla luce dei cambiamenti tecnologici; conoscere le principali innovazioni derivanti dalle modifiche normative e contrattuali che impattano sulla contrattazione di secondo

livello; alfabetizzare all'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla CISL sulla contrattazione di secondo livello (Ocsel, Aida); conoscere e analizzare buone pratiche; elaborare proposte rispetto ai nuovi contenuti e processi della contrattazione decentrata.

### PREMESSA

Molti principi ispiratori fin dalle origini hanno caratterizzato la nostra organizzazione nell'ambito delle regole, dei contenuti e dei processi della contrattazione collettiva sono oggi più attuali che mai: il valore della persona, lo sviluppo della contrattazione aziendale, la realizzazione di una piena democrazia partecipativa, la consapevolezza di una ineludibile necessità di coerenza tra gli obiettivi della produttività ed efficienza di impresa con quelli della dignità e qualità del lavoro subordinato. Per affermare questi valori e questi obiettivi, è necessaria una ampia diffusione della nostra presenza nella contrattazione decentrata: una presenza competente, capace di leggere i nuovi processi organizzativi e le nuove opportunità che si aprono per un nuovo approccio alla negoziazione.

Un approccio che non sia né difensivo né puramente acquisitivo, che cioè non si limiti ad intervenire "a valle" delle decisioni strategiche di impresa, semplicemente sugli "effetti" che queste producono

sulle condizioni di lavoro degli addetti, ma che sia capace di "anticipare" i processi in atto, intervenire sulle "cause" con proposte specifiche, proporre modalità organizzative che "generino" (e non solo distribuiscano) valore per tutti gli stakeholders.

Il Centro Studi Cisl ha lavorato molto su queste tematiche. In particolare dal 2003, i corsi istituzionali di specializzazione per contrattualisti dei settori privati hanno fatto emergere una generazione di giovani quadri e dirigenti in grado di interpretare i cambiamenti in atto e di elaborare proposte originali, che spesso hanno dato vita ad accordi esemplari.

E' il momento di diffondere in modo sempre più capillare questa nuova cultura negoziale, coinvolgendo anche i delegati e i nuovi operatori attraverso una proposta organica per la formazione dei contrattualisti nel settore privato, valorizzando sempre di più la ricchezza della diversa provenienza settoriale dei partecipanti.

### OBIETTIVI GENERALI

Conoscere le principali innovazioni derivanti dalle recenti modifiche normative e contrattuali che impattano sulla contrattazione di secondo livello; saper leggere e interpretare le strategie organizzative di impresa e i loro possibili effetti sulle

condizioni di lavoro degli addetti; alfabetizzazione all'utilizzo dei nuovi strumenti messi a disposizione dalla CISL (Ocsel, Aida); conoscere le buone pratiche e saper elaborare proposte rispetto ai nuovi contenuti della contrattazione decentrata.



## OBIETTIVI DIDATTICI

- Conoscere i fondamenti della cultura Cisl sulla contrattazione
- Conoscere le nuove opportunità e per la contrattazione di 2° livello
- Saper utilizzare gli strumenti CISL: AIDA e OCSEL
- Essere in grado di valutare e interpretare i nuovi modelli organizzativi
- Saper analizzare i processi aziendali
- Conoscere i contenuti fondamentali del nuovo diritto del lavoro e del mercato del lavoro
- Saper valutare e progettare/proporre i nuovi contenuti della contrattazione decentrata (salario, orario, professionalità, formazione e welfare aziendale)
- Analizzare il rapporto tra contrattazione di primo e secondo livello e apprendere, anche dall'analisi delle buone prassi, processi e contenuti innovativi della contrattazione al fine di utilizzarli nei propri luoghi di lavoro e di azione sindacale.

## CONTENUTI DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA

- Accordo sulla rappresentanza e patto unitario sul modello contrattuale. Quali esiti sui luoghi di lavoro?
- Gli strumenti CISL a supporto della contrattazione: OCSEL e AIDA.
- Contrattazione nazionale e contrattazione di secondo livello;
- Evoluzione della contrattazione collettiva in Europa;
- Evoluzione modelli organizzativi e impatto sulle condizioni di lavoro ;
- Digitalizzazione, mercato del lavoro, relazioni industriali, rappresentanza;
- Il WCM e Industry.4.0;
- Analisi dei processi aziendali;
- Ruolo e mansione;
- Jobs Act e riforme del mercato del lavoro: spunti per la contrattazione;
- I premi di risultato. nuove strade: team, miglioramento, ambiente, partecipazione, ecc.;
- La contrattazione dell'orario di lavoro e gli orari a menù;
- Conciliazione vita/lavoro, part time, Smart Working;
- La valutazione professionale e la contrattazione;
- Il welfare contrattuale e territoriale: le nuove opportunità;
- La formazione professionale e continua, il riconoscimento delle competenze e il rapporto con la contrattazione collettiva.

## DESTINATARI

Dirigenti sindacali, delegati e operatori delle categorie dei settori privati e delle Ust che svolgono

il ruolo di contrattualisti nella negoziazione di secondo livello, con accesso alla rete first class.

### INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

### COLLOQUIO DI ORIENTAMENTO E PRESELEZIONE

12 FEBBRAIO 2019

### 5 MODULI

- DAL 9 AL 12 APRILE 2019
- DAL 11 AL 14 GIUGNO 2019
- DAL 17 AL 20 SETTEMBRE 2019
- DAL 12 AL 15 NOVEMBRE 2019
- DAL 14 AL 17 GENNAIO 2020

### COMPETENZA E COLLABORAZIONE

CON LA SEGRETERIA GENERALE

### RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

**FRANCESCO LAURIA**  
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## MASTER SULLE TRASFORMAZIONI DEL DIRITTO DEL LAVORO: IL DIRITTO DEL LAVORO DOPO IL DECRETO DIGNITÀ E LE CONSEGUENZE DELL'EVOLUZIONE TECNOLOGICA

### PREMESSA

Il diritto del lavoro, a seguito del cd. "decreto dignità" (l. n. 96/2018), ha subito modifiche con particolare riguardo a contratto a termine e somministrazione, che vengono ad interessare anche il ruolo della contrattazione collettiva.

D'altro lato l'evoluzione tecnologica vede l'emergere di nuove forme di lavoro (smart working; crowd working), rispetto alle quali non sono certe le tutele applicabili, oggetto di prime decisioni da parte della giurisprudenza.

### OBIETTIVI

Il Master si propone di far acquisire conoscenze in merito alla disciplina posta dal cd. "decreto dignità" nonché sull'impatto dell'evoluzione

tecnologica sui rapporti di lavoro, al fine di valorizzare gli spazi della contrattazione collettiva

### DESTINATARI

Dirigenti di UST/USR e Federazioni nazionali di Categoria ed Enti, con responsabilità contrattuali e del mercato del lavoro per un massimo di 25 partecipanti.

### INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

#### DURATA

2 MODULI DI TRE GIORNI PER OGNI EDIZIONE

#### PRIMA EDIZIONE 2019

- DAL 25 AL 27 FEBBRAIO 2019
- DAL 15 AL 17 APRILE 2019

#### SECONDA EDIZIONE 2020

- DAL 19 AL 21 OTTOBRE 2020
- DAL 16 AL 18 NOVEMBRE 2020

#### COMPETENZA E COLLABORAZIONE:

DIPARTIMENTO POLITICHE MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTUALI

#### RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

MARCO LAI  
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## CORSO LUNGO PER SEGRETARI

### CON DELEGA ALLE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE E CONTRATTUALISMI SOCIALI E TERRITORIALI

In questi ultimi anni si è assistito e si assiste a un processo di riagggregazione dell'azione sindacale sul territorio che avvicina, e in alcuni casi integra, contrattazione sociale e contrattazione territoriale, rafforzando l'importanza di una visione di sintesi dei problemi sociali e di sviluppo del territorio. Da ciò nasce l'esigenza di rafforzare, in modo significativo, un processo di condivisione tra categorie, servizi e confederazione delle procedure e delle strategie che sono alla base del processo della contrattazione stessa. Da qui un percorso dirigenti Usr/UST e delle diverse categorie sul tema

della contrattazione sociale territoriale con un percorso che si propone di fornire gli strumenti concettuali e analitici necessari per lo studio delle politiche della contrattazione sociale territoriale, nonché quello di accrescere nei contrattualisti la consapevolezza della rilevanza dell'azione di negoziazione sul territorio, in sinergia con le istituzioni locali, nonché di fornire contenuti e metodi per qualificare la partecipazione alla governance locale delle politiche, sia nei processi istituzionali che nelle relazioni con gli altri attori sociali.

#### CONTENUTI

Fornire informazioni non solo quantitative, ma anche qualitative, sulla contrattazione sociale territoriale che rappresenta una importante opportunità per qualificare la nostra presenza sul territorio, rendendo sempre più efficace e diretto il

rapporto tra l'azione sindacale e i bisogni dei lavoratori, dei pensionati, dei cittadini, sostenendo la capacità di analisi dei contesti nei quali il sindacato è chiamato ad operare e dei loro mutamenti:

1. La contrattazione sociale e il sistema delle relazioni sindacali;
2. Divulgazione e negoziazione nel sistema di welfare;
3. Analisi demografica e bisogni del territorio;
4. Il SSN e i suoi assetti istituzionali;
5. I livelli di assistenza sanitaria;
6. La centralità della persona nelle sue relazioni familiari;
7. L'integrazione strutturale delle politiche (organizzativa, gestionale e professionale);
8. Il coordinamento tra negoziazione sociale e contrattazione territoriale e nella P.A.;
9. la cooperazione tra soggetti istituzionali e sociali.

#### DUE TEMI CHIAVE CONNESSI ALLA NECESSITÀ DI GOVERNO DELLA COMPLESSITÀ SOCIALE:

- sviluppare politiche a partire dalla lettura ed interpretazione delle reali dinamiche territoriali;
- accrescere la qualità dei sistemi garantendo sempre maggiore equità.

#### CONTENUTI SPECIFICI

- Approfondimento degli obiettivi strategici e linee guida della Cisl in ordine alla contrattazione sociale;
- Analisi del contesto socio economico e dei mutamenti della domanda sociale;
- Illustrazione delle politiche nazionali e dei processi di riforma istituzionale ed amministrativa come vincoli ed opportunità a livello locale;
- Approfondimenti di politiche integrate e multilivello su aree tematiche di particolare rilievo: famiglia e infanzia, disabilità non autosufficienza, povertà.
- Approfondimenti su questioni di sistema:
  1. Selettività;
  2. Isee e politiche di welfare;
  3. Qualità della rete dei servizi;
  4. Il sistema fiscale territoriale;
  5. I bilanci comunali.





**METODOLOGIA**

Metodi Il metodo didattico valorizza, con i lavori di gruppo, l'esperienza in possesso dei partecipanti e l'importanza del confronto tra gli stessi attraverso il ricorso costante ad una didattica attiva, con il

contributo di esperti riconosciuti a livello nazionale e di quadri e dirigenti sindacali, dando spazio al confronto, in plenaria, tra docenti, formatori e corsisti.

**BENEFICIARI**

Il percorso è rivolto a dirigenti confederali e di categorie interessate CISL con delega alle politiche socio-sanitarie e della fiscalità locale.

**INFORMAZIONI:**

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

**DURATA**

5 MODULI DI TRE GIORNATE E MEZZO - PARI A 140 ORE

**DATE MODULI**

- DAL 14 AL 17 OTTOBRE 2019
- DAL 4 AL 7 NOVEMBRE 2019;
- DAL 9 AL 12 DICEMBRE 2019;
- DAL 13 AL 16 GENNAIO 2020
- DAL 3 AL 6 FEBBRAIO 2020

**COMPETENZA E COLLABORAZIONE:**

DIPARTIMENTI: POLITICHE PER LA TUTELA, PROMOZIONE E SOLIDARIETÀ SOCIALE E POLITICHE SANITARIE

**RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO**NATALE MADEO  
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

## CORSO NUOVI SINDACALISTI FORMATORI 2020

### FINALITÀ

Specializzare sindacalisti CISL nel ruolo di “formatori” affinché possano, in coerenza con le aspettative delle strutture segnalanti e con le loro stesse aspirazioni professionali, diventare risorse in grado di progettare, promuovere e gestire le attività formative. Il corso di formazione per nuovi sindacalisti formatori risponde, dunque all’esigenza dell’organizzazione di:

- a. riprodurre l’identità sindacale CISL, intesa come bisogno associativo ed organizzativo per trasmettere la storia e la cultura CISL agli iscritti;
- b. trasmettere, in un ambiente soggetto a cambiamenti, le attività e i progetti che la CISL produce ed affida all’impegno delle persone dell’organizzazione (dirigenti, quadri, operatori, Rsu, Rsa, delegati, operatori dei servizi);
- c. fornire le competenze e le conoscenze per accompagnare lo sviluppo professionale delle persone impegnate nell’organizzazione.

### PROFILO DELLA FIGURA DEL FORMATORE, COMPETENZE ATTESE

Il corso di formazione per sindacalista formatore CISL si sviluppa avendo come riferimento il profilo del Formatore “Junior”, competente a presidiare i processi formativi e a realizzare eventi di crescita

personale e di sviluppo professionale nell’ottica del paradigma della “qualità andragogica”: qualità didattica e delle esperienze di apprendimento, qualità dei supporti e strumenti formativi.

### OBIETTIVI DIDATTICI

Il Corso per nuovi sindacalisti formatori assume come “modello base” lo schema tradizionale dello sviluppo del processo formativo:

- a. Analisi dei bisogni/fabbisogni formativi;
- b. Progettazione didattica;
- c. Gestione dell’attività;
- d. Verifica e Valutazione.

In questa prospettiva il corso è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi didattici:

1. acquisire e sviluppare conoscenze e competenze per l’Analisi dei bisogni/fabbisogni formativi. Questo obiettivo didattico si esplicita nell’analisi dei bisogni che presentano i diversi soggetti organizzativi e politici che intervengono a vario titolo nei processi formativi:
  - a. committenti politici, quali portatori di “vision organizzative e politiche”;
  - b. partecipanti, quali portatori di capacità, di potenzialità, forza, bisogni e desideri;
  - c. formatori, quali portatori di expertise.
2. acquisire e sviluppare conoscenze e competenze nella Progettazione didattica. Questo obiettivo didattico si implementa tenendo conto dei 4 pilastri dell’educazione:
  - a. imparare a conoscere;
  - b. imparare a fare;
  - c. imparare a lavorare con gli altri;
  - d. imparare ad essere.



3. acquisire e sviluppare conoscenze e competenze nella Gestione dell'attività formativa. Questo obiettivo didattico prende a riferimento la capacità del formatore a gestire non solo il processo formativo finalizzato all'apprendimento che permane, ma anche a presidiare le dinamiche di gruppo e a far leva sulle motivazioni all'apprendere;
4. acquisire e sviluppare conoscenze e competenze nella Valutazione dei risultati della formazione. Questo obiettivo specifico consente al formatore di poter monitorare l'andamento delle dinamiche di apprendimento, verificare e valutare le strategie adottate e di poterne verificare l'efficacia. Il formatore, inoltre, deve poter verificare e valutare i risultati raggiunti e la loro trasferibilità nel lavoro (follow up), nella logica del Roi della formazione per una valutazione valida ed attendibile degli apprendimenti.

## CONTENUTI DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA

### Area dell'Analisi dei bisogni/fabbisogni formativi

- a. la nascita dell'idea progettuale a cura della committenza politica;
- b. lo sviluppo della relazione con la committenza e mandato politico con la definizione dell'obiettivo politico del committente;
- c. l'analisi del profilo delle competenze attese;
- d. l'analisi del target a cui è rivolto il corso;
- e. l'analisi dei bisogni formativi del target;
- f. la ridefinizione della committenza e declaratoria degli obiettivi formativi in chiave di competenze attese (tassonomia degli obiettivi professionali ed organizzativi);
- g. la macroprogettazione formativa;
- h. il contratto psicologico per una formazione "personalizzata e generativa".

### Area della Progettazione formativa

- a. la traduzione dei bisogni formativi (obiettivi formativi di competenza professionale) in obiettivi didattici: microprogettazione o progettazione di dettaglio;
- b. la scomposizione del processo formativo in Unità didattiche con una tassonomia degli obiettivi didattici specifici in termini di competenze attese (sapere, saper fare, saper essere,) e con una declaratoria degli obiettivi trasversali (saper divenire);
- c. l'elaborazione del percorso logico dei contenuti (cosa si apprende);
- d. la definizione delle metodologie e dei metodi didattici nella logica del come si sviluppa un apprendimento efficace (es. simulazioni, analisi caso, role playing, etc);
- e. l'individuazione del set di tecniche e strumenti didattici;
- f. l'individuazione degli strumenti di supporto e dei relativi setting.

### Area della Gestione dell'attività formativa

#### Profilo pedagogico

- a. la messa a punto del programma di dettaglio delle attività didattiche;
- b. la composizione e supporto ai gruppi di lavoro;
- c. la gestione delle sessioni di formazione e setting d'aula;
- d. la gestione dei compiti di lavoro individuale;
- e. il patto d'aula (Contratto formativo);
- f. la guidelines per la preparazione dei materiali didattici;
- g. l'accoglienza e socializzazione dei partecipanti;



### Il profilo organizzativo e gestionale:

- a. la gestione delle risorse tecniche e materiali;
- b. le risorse multimediali (la classe virtuale, Edmodo, Questbase, Menti, Prezi);
- c. la gestione dei raccordi in apertura e chiusura dei "moduli formativi".

### **Area della Valutazione dei risultati**

- a. le teorie della valutazione;
- b. il sistema di valutazione: il processo di progettazione di un sistema di valutazione;
- c. i requisiti fondamentali di un sistema di valutazione: validità e attendibilità;
- d. misurazione, verifica e valutazione;
- e. obiettivi e tassonomia;
- f. la scelta delle prove di valutazione;
- g. le prove strutturate e semistrutturate;
- h. il monitoraggio d'aula e di gruppo;
- i. l'analisi dei prodotti formativi di gruppo;
- j. le verifiche periodiche intermedie e finali;
- k. l'utilizzo del feedback proveniente da tali verifiche;
- l. la restituzione al committente (report finale).

### **METODI DIDATTICI**

Il percorso formativo viene gestito con una pluralità di metodi formativi che di volta in volta meglio si adattano agli obiettivi didattici e alle competenze attese. Si fa riferimento alla metodologia psicosociale, con metodi attivi e di coinvolgimento (simulazioni, role play), alla

metodologia meta cognitivo per la padronanza delle conoscenze (mastery learning), alla metodologia insight, alla metodologia del coallineamento e dello shadowing per lo sviluppo dell'action learning.

### **DESTINATARI**

Il percorso è rivolto a quadri, operatori e sindacalisti delle USR, UST e Federazioni Regionali per un max di 25 partecipanti

#### **INFORMAZIONI:**

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

#### **DURATA**

5 MODULI (25 GIORNI)

#### **DATE MODULI**

- DAL 25 AL 29 NOVEMBRE 2019
- DAL 20 AL 24 GENNAIO 2020
- DAL 9 AL 13 MARZO 2020;
- DAL 4 ALL'8 MAGGIO 2020;
- DALL'8 AL 12 GIUGNO 2020

#### **COMPETENZA E COLLABORAZIONE:**

SEGRETERIA GENERALE

#### **RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO**

ENZO MARRAFINO

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## CORSI DI SPECIALIZZAZIONE E SVILUPPO DEL RUOLO

CORSO SULLE POLITICHE CONTRATTUALI DEL SETTORE PUBBLICO

CORSO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

UN APPROCCIO SINDACALE E PARTECIPATIVO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA E DI TERRITORIO

FORMAZIONE SEGRETARI AMMINISTRATIVI UST 2019: CONTABILITÀ E BILANCIO SOCIALE

FORMAZIONE SEGRETARI AMMINISTRATIVI UST 2019: STESURA BILANCIO E TESSERAMENTO

CORSO SEGRETARI ORGANIZZATIVI UST 2019

CORSO "COMUNICARE IL SINDACATO"

CORSO DI PERFEZIONAMENTO PER OPERATORI DI UFFICI VERTENZE TERRITORIALI: "IL RAPPORTO DI LAVORO E LA SUA REGOLAZIONE"

LE MULTIUTILITY: SERVIZI PUBBLICI TERRITORIALI. STATO DELL'ARTE E PROSPETTIVA NEGOZIALE

CORSO INFRASTRUTTURE

FONDI STRUTTURALI, SVILUPPO TERRITORIALE E RUOLO DEL SINDACATO

CORSO SU "LA GESTIONE DEI RIFIUTI INDUSTRIALI IN UNA ECONOMIA CIRCOLARE"

CORSO SU SALUTE E SICUREZZA

CORSO SU "RICONVERSIONE DEL SISTEMA ENERGETICO, ENERGIE RINNOVABILI"

CORSO SU "LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, INNOVAZIONE PROFESSIONALE, FORMAZIONE PERMANENTE E SERVIZI PER L'IMPIEGO"

CORSO PER OPERATORI DELLA BILATERALITÀ

CORSO SU "LA RAPPRESENTANZA: EVOLUZIONE STORICA E BASI GIURIDICHE, TITOLARITÀ NEGOZIALE"

CORSO PER DIRIGENTI E OPERATORI DI SUPPORTO ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE. ANALISI ECONOMICA E FINANZIARIA DELL'IMPRESA.

PERCORSO FORMATIVO AVANZATO SU INNOVAZIONE 4.0. PER DIRIGENTI SINDACALI "INNOVAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 4.0: LABORATORIO E SPERIMENTAZIONE"



## CORSO SULLE POLITICHE CONTRATTUALI DEL SETTORE PUBBLICO

Il completamento dei rinnovi contrattuali di comparto per il triennio 2016-2018 e le elezioni delle RSU richiedono un aggiornamento delle conoscenze e delle competenze dei rappresentanti sindacali periferici sia associativi che elettivi.

### CONTENUTI

- a. Analisi del quadro normativo sia sul rapporto di lavoro, sia sulle regole del modello di relazioni sindacali;
- b. Il processo di negoziazione/partecipazione;
- c. Il contesto organizzativo e finanziario delle amministrazioni.

### OBIETTIVI

- Sviluppare conoscenze specifiche del mondo del lavoro pubblico;
  - Sviluppare competenze di negoziazione tecnica e politica dei tavoli negoziali;
  - Sviluppare capacità di costruire e predisporre piattaforme e relazioni formali e informali tra
- soggetti coinvolti (lavoratori, amministrazioni, utenti);
- Consolidare le conoscenze di carattere giuridico;
  - Affinare la capacità di gestione dei fondi di salario accessorio (costituzione e distribuzione).

### METODOLOGIA

Il metodo didattico valorizza, con i lavori di gruppo, l'esperienza in possesso dei partecipanti e l'importanza del confronto tra gli stessi attraverso il ricorso costante ad una didattica attiva,

con il contributo di esperti riconosciuti a livello nazionale e di quadri e dirigenti sindacali, dando spazio al confronto, in plenaria, tra docenti, formatori e corsisti.

### BENEFICIARI

Il percorso è rivolto a dirigenti confederali e di categorie interessate con delega alle politiche del settore pubblico.



<b>INFORMAZIONI:</b>	SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
<b>DURATA</b>	2 MODULI DI TRE GIORNATE
<b>DATE MODULI</b>	DAL 29 AL 31 GENNAIO 2020 DAL 23 AL 25 MARZO 2020
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	DIPARTIMENTO RIFORME E POLITICHE CONTRATTUALI DELLE P.A.
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	NATALE MADEO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

## CORSO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il corso ha l'obiettivo di formare esperti in materia previdenziale fornendo loro conoscenze approfondite nelle diverse discipline che governano i fondi pensione, alla luce delle riforme governative

del settore pensionistico che hanno portato ad un necessario adattamento di tutti gli organi preposti alla gestione.

### CONTENUTI

- Lo scenario generale;
- La Previdenza complementare;
- L'assetto giuridico della Previdenza complementare.

### CONTENUTI SPECIFICI

- Le riforme previdenziali dal 1992 ad oggi; le cause delle riforme: le variabili demografiche, del mercato del lavoro e finanziarie;
- Le condizioni macroeconomiche per la sostenibilità dei sistemi pensionistici;
- Gli impatti delle riforme sul bilancio pubblico e sui tassi di sostituzione; equilibrio e sostenibilità finanziaria di medio e lungo termine, e adeguatezza delle prestazioni; l'eccesso di spesa assistenziale; stabilizzatori automatici e prospettive future;
- I nuovi tassi di sostituzione; chi ha più bisogno di forme previdenziali complementari
- Indicazione delle principali fonti statistiche e informative: RGS, ISTAT, EUROSTAT;
- Gli Enti gestori della previdenza obbligatoria: Inps.

### BENEFICIARI

**INFORMAZIONI:**

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL



<i>DURATA</i>	3 GIORNI
<i>DATE MODULI</i>	DAL 30, 31 GENNAIO AL 1 FEBBRAIO 2019
<i>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</i>	DIPARTIMENTO POLITICHE PREVIDENZIALI E COORDINAMENTO FONDI PREVIDENZIALI
<i>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</i>	NATALE MADEO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

Rappresentanti Cisl, designati a ogni livello nei fondi pensione, segretari nazionali di categoria e quadri responsabili con delega alla previdenza complementare.





## UN APPROCCIO SINDACALE E PARTECIPATIVO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE: D'IMPRESA E DI TERRITORIO

### PREMESSA E CONTENUTI

Perché il sindacato dovrebbe occuparsi della responsabilità sociale delle imprese?

È quello della responsabilità sociale un campo separato dalla contrattazione, se non in contrapposizione ad essa?

Sono questi due interrogativi che spesso accompagnano un certo scetticismo sull'importanza della Responsabilità Sociale d'impresa all'interno della nostra organizzazione e del sindacato in generale.

In realtà si tratta di un approccio non corretto: non è certo di oggi il dibattito sugli obblighi di natura sociale dell'impresa nei confronti della società in cui opera: è noto infatti che fin dall'Umanesimo si è riflettuto su una impresa che "si costituisce come impegno organizzato nei confronti della comunità".

È chiaro che l'interpretazione del concetto di responsabilità sociale sia cambiata con il tempo e che oggi, sotto la pressione della società civile, l'impresa che entra nell'"agorà della comunità" si confronta contemporaneamente anche con la dimensione complessa della globalizzazione.

Non possiamo poi dimenticare un punto di riferimento ineludibile: l'art. 41 della nostra Costituzione che sottolinea come l'iniziativa economica: "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana". La

responsabilità sociale di impresa e di territorio, intese come capacità di costruire un coinvolgimento autentico ed operativo di una serie di soggetti interessati, interni ed esterni alle aziende ed ai territori stessi, possono pertanto rappresentare un investimento di lungo termine anche per le organizzazioni dei lavoratori. Sindacati e organizzazioni della società civile, insieme alle autorità pubbliche, alle associazioni di consumatori ed investitori, possono costruire un tessuto di responsabilità sociale diffusa, anche con strumenti di premialità, che incontrino l'interesse e la collaborazione delle aziende e delle associazioni imprenditoriali più lungimiranti. Fondamentale è la diffusione della conoscenza e delle informazioni.

Occorre monitorare aziende, settori, territori, sviluppare accordi paritetici effettivi ed esigibili e strumenti condivisi di monitoraggio.

Il sindacato, se vuole giocare questa sfida, gode di una posizione strategica, collocandosi come cerniera, punto di congiunzione tra interno ed esterno di aziende e territori tenendo presente anche le novità legislative connesse all'implementazione, anche nel nostro paese, della direttiva europea sulla Rendicontazione Non Finanziaria. Per la Cisl si tratta di una sfida formativa, culturale ed operativa importante.

### OBIETTIVI

- Discutere il quadro di riferimento della responsabilità sociale per la Cisl e il conseguente approccio sindacale
- Conoscere esperienze di responsabilità sociale sviluppate realizzate con il protagonismo attivo del sindacato e gli strumenti utilizzati
- Inserire l'azione aziendale e territoriale nell'ambito dei processi di internazionalizzazione dell'economia e delle relazioni industriali
- Conoscere la direttiva europea sulla rendicontazione non finanziaria e le sue applicazioni pratiche nel nostro paese



**DESTINATARI**

- Rappresentanti sindacali in azienda coinvolti in contesti aziendali che hanno sviluppato o stanno sviluppando percorsi di responsabilità sociale d'impresa e rendicontazione non finanziaria.
- Responsabili di categorie/Ust/Usr attivi nella contrattazione e definizione di accordi e pratiche sulla responsabilità sociale.
- Responsabili ed operatori Iscos e Adiconsum coinvolti in processi di promozione di responsabilità sociale.

<b>INFORMAZIONI:</b>	SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
<b>DURATA</b>	UN MODULO DI 2 GIORNI
<b>DATE MODULI</b>	DAL 6 AL 7 FEBBRAIO 2020
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	DIPARTIMENTO DEMOCRAZIA ECONOMICA
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	FRANCESCO LAURIA FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## FORMAZIONE SEGRETARI AMMINISTRATIVI UST - CONTABILITÀ E BILANCIO SOCIALE

### PREMESSA

La delega amministrativa nella UST è un ruolo complesso che richiede la combinazione di capacità tecniche e politiche. Obiettivo del corso è migliorare le conoscenze sulle regole di contabilità stabilite dalla legge e dalle norme Cisl, sul programma di contabilità Sirio, sul bilancio sociale di missione che si sta diffondendo nella nostra organizzazione. Sono

elementi cardine del processo di riorganizzazione che la Cisl sta portando avanti, in cui l'assemblea organizzativa dell'autunno 2015 e il XVIII Congresso Confederale hanno segnato due tappe fondamentali. Ciò ha sollecitato l'importanza di un percorso formativo adeguato. A questo riguardo è positiva l'esperienza realizzata a partire dal 2016.

### OBIETTIVI GENERALI

Sviluppare la capacità di esercitare la delega amministrativa nelle UST, con l'acquisizione di specifiche competenze per lo più non sviluppabili

attraverso l'esperienza contrattuale e di rappresentanza.

### OBIETTIVI E CONTENUTI DIDATTICI

- Conoscere le norme di legge e le regole Cisl sulla contabilità;
- Conoscere le caratteristiche principali del programma di contabilità Sirio in modo da dare

corrette indicazioni operative e verificarne l'applicazione;

- Conoscere il modello di bilancio di missione utilizzato in Cisl e valutarne le potenziali e le possibilità di utilizzo nella propria struttura.

### DESTINATARI

Il corso è rivolto a segretari di UST con delega amministrativa, con un numero massimo di 50

partecipanti, in particolare coloro che non hanno già partecipato a formazione su questi temi nel 2018.

### INFORMAZIONI:

#### DURATA

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

#### DATE MODULI

UNICO MODULO DI 3 GIORNI

#### COMPETENZA E COLLABORAZIONE:

DAL 7 AL 9 GENNAIO 2019

#### RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO

LUIGI LAMA

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## FORMAZIONE SEGRETARI AMMINISTRATIVI UST - STESURA BILANCIO E TESSERAMENTO

### PREMESSA

La delega amministrativa nella UST è un ruolo complesso che richiede la combinazione di capacità tecniche e politiche. Obiettivo del corso è migliorare le conoscenze sulle regole di contabilità stabilite dalla legge e dalle norme Cisl, sul programma di contabilità Sirio, sul bilancio sociale di missione che si sta diffondendo nella nostra organizzazione. Sono elementi cardine del processo di riorganizzazione

che la Cisl sta portando avanti, in cui l'assemblea organizzativa dell'autunno 2015 e il XVIII Congresso Confederale hanno segnato due tappe fondamentali. Ciò ha sollecitato l'importanza di un percorso formativo adeguato. A questo riguardo è significativa l'esperienza positiva realizzata a partire dal 2016.

### OBIETTIVI GENERALI

Sviluppare la capacità di esercitare la delega amministrativa nelle UST, con l'acquisizione di

specifiche competenze per lo più non sviluppabili attraverso l'esperienza contrattuale e di rappresentanza.

### OBIETTIVI E CONTENUTI DIDATTICI

- Le norme fondamentali bilancio civilistico;
- La stesura bilanci tramite web;
- La nuova tessera Cisl e convenzioni.

### DESTINATARI

Il corso è rivolto a segretari di UST con delega amministrativa, con un numero massimo di 50

partecipanti, in particolare coloro che non hanno già partecipato a formazione su questi temi nel 2018.

### INFORMAZIONI:

#### DURATA

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

#### DATA MODULO

UNICO MODULO DI TRE GIORNI

DATA DA DEFINIRE

#### COMPETENZA E COLLABORAZIONE:

DIPARTIMENTI ORGANIZZATIVO E AMMINISTRATIVO

#### RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

LUIGI LAMA

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## CORSO SEGRETARI ORGANIZZATIVI UST

### PREMESSA

La delega organizzativa richiede l'acquisizione di specifiche competenze per lo più non sviluppabili attraverso l'esperienza contrattuale e di rappresentanza, quindi c'è la necessità di un percorso formativo adeguato. Inoltre la CISL sta realizzando da anni un enorme processo di riorganizzazione interna. L'assemblea organizzativa dell'autunno 2015 e il XVIII Congresso Confederale hanno segnato due tappe importanti in questo percorso per il

rafforzamento e il radicamento nei luoghi di lavoro e nel territorio e il miglioramento dell'efficienza organizzativa. Ciò sostiene ulteriormente l'esigenza di un percorso formativo per chi svolge il ruolo organizzativo e fornisce indicazioni per la sua realizzazione. Le esperienze formative realizzate a partire dal 2016 hanno confermato l'orientamento e l'importanza di questa attività di formazione.

### OBIETTIVI GENERALI

Acquisire conoscenze tecniche necessarie per il ruolo di segretario organizzativo di UST e capacità di impostazione strategica per esercitarlo

### OBIETTIVI DIDATTICI

Realizzare gli obiettivi generali riguardo ai seguenti contenuti:

- Comunicazione interna ed esterna;
- Statuto e regolamento Cisl;
- Codice etico;
- Norme sul personale sindacale – aspettative retribuite e non;
- Regolamento e retribuzione operatori e dirigenti;
- Osservatori della contrattazione;
- Tesseramento;
- Normativa privacy;
- Servizi;

### DESTINATARI

Segretari con delega organizzativa di UST.

<b>INFORMAZIONI:</b>	SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
<b>DURATA</b>	4 MODULI DI TRE GIORNI
<b>DATE MODULI</b>	DAL 20 AL 22 NOVEMBRE 2019 DALL'11 AL 13 DICEMBRE 2019 DALL'8 AL 10 GENNAIO 2020 DAL 17 AL 19 FEBBRAIO 2020
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	DIPARTIMENTI: ORGANIZZATIVO E AMMINISTRATIVO
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	LUIGI LAMA FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



**COMUNICARE IL SINDACATO**

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA</b>	<b>2 MODULI DI 3 GIORNI</b>
<b>DATE MODULI</b>	<b>PRIMO MODULO DAL 23 AL 25 SETTEMBRE 2019</b>
	<b>SECONDO MODULO DAL 23 AL 25 OTTOBRE 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>SEGRETERIA GENERALE</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## CORSI DI PERFEZIONAMENTO PER OPERATORI DI UFFICI VERTENZE TERRITORIALI "IL RAPPORTO DI LAVORO E LA SUA REGOLAZIONE"

### PREMESSA

L'assistenza individuale del lavoratore assicurata dall'ufficio vertenze rappresenta, al pari dell'attività contrattuale, un elemento portante dell'azione

sindacale. Occorre al riguardo dare continuità all'impegno formativo già intrapreso in merito alle novità legislative e giurisprudenziali.

### OBIETTIVI

Acquisire competenze specifiche per la gestione delle vertenze individuali, con particolare attenzione all'applicazione giurisprudenziale degli istituti

concernenti il rapporto di lavoro. Promuovere buone prassi e capacità di utilizzo della strumentazione informatica.

### DESTINATARI E PARTECIPANTI

25 Responsabili ed operatori di uffici vertenze territoriali.

<b>INFORMAZIONI:</b>	SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
<b>DURATA</b>	UN SEMINARIO E UN CORSO DI DUE MODULI
<b>DATE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• UN SEMINARIO DI TRE GIORNI</li><li>• DAL 30 SETTEMBRE AL 2 OTTOBRE 2019</li></ul> UN CORSO DI DUE MODULI DI TRE GIORNI: <ul style="list-style-type: none"><li>• PRIMO MODULO DAL 28 AL 30 SETTEMBRE 2020</li><li>• SECONDO MODULO DAL 14 AL 16 DICEMBRE 2020</li></ul>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	DIPARTIMENTO ORGANIZZATIVO
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	MARCO LAI FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## LE MULTIUTILITY: SERVIZI PUBBLICI TERRITORIALI. STATO DELL'ARTE E PROSPETTIVA NEGOZIALE

### PREMESSA POLITICA

All'interno della complessa realtà delle multiutility, alle storiche presenze delle categorie della Fit, della Femca e della Flaei, si è aggiunta negli ultimi anni anche la Fisascat.

E' necessario sostenere e accompagnare i processi di integrazione e sinergia tra queste Categorie, già supportati dal coordinamento posto in essere con l'Accordo del 2014.

La formazione comune dei quadri su questo tema specifico può giocare un ruolo fondamentale per un'azione sindacale integrata e capace di confrontarsi con i processi di trasformazione industriale in atto in questo comparto strategico per il paese.

Le innovazioni di processo e l'evoluzione delle professionalità possono essere analizzate e approfondite con uno sguardo trasversale e policentrico, capace di cogliere punti di connessione e di azione comune, favorendo nuova progettualità per l'azione sindacale e la rappresentanza del settore.

Il ruolo e le funzioni delle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, particolarmente diffuse nel comparto delle amministrazioni locali, è stato nel corso del tempo oggetto di numerosi interventi finalizzati alla razionalizzazione del settore, sia per aumentarne la trasparenza che per ridurre il numero, anche allo scopo di un contenimento della relativa spesa.

I comparti dell'energia (luce e gas), il ciclo delle acque, l'igiene urbana, il trasporto pubblico locale rappresentano un segmento di grande importanza strategica per lo sviluppo economico, produttivo, finanziario, sociale del nostro Paese.

Dopo il referendum abrogativo dell'art. 23 della legge 133/2008 non esiste una normativa nazionale che disciplini le possibili forme di affidamento di servizi pubblici locali di rilevanza economica.

A questa situazione si è aggiunta la sentenza della Corte Costituzionale n. 199 del 2012 che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 4 della legge n. 138/2011, che aveva prodotto un nuovo intervento sulla stessa

norma dell'art. 23 bis abrogata dal referendum. Nel 2016 si è giunti al Testo Unico sulle società partecipate (decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175) che, oltre a riassumere in un quadro organico le disposizioni in materia già vigenti, contiene anche disposizioni volte alla razionalizzazione del fenomeno della partecipazione pubblica. Successivamente, la sentenza della Corte costituzionale n. 251 del 2016 ha dichiarato costituzionalmente illegittime alcune delle disposizioni dell'articolo 18 della legge delega n. 124/2015, nella parte in cui prevedono, in violazione delle competenze delle regioni, che il Governo adotti i relativi decreti legislativi attuativi previo parere, anziché previa intesa, in sede di Conferenza unificata Stato-Regioni.

Anche se la pronuncia era circoscritta alle norme di delega, e non ha investito direttamente il Testo unico, il Governo ha predisposto, d'intesa con la Conferenza unificata, un decreto correttivo, che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 26 giugno 2017 (DPCM 16 giugno 2017, n. 100).

Il decreto legislativo di modifica conferma sostanzialmente gli obiettivi ed i contenuti del decreto legislativo n.175 del 2016. Le modifiche principali sono tese a prevedere il coinvolgimento degli enti territoriali mediante lo strumento dell'intesa in Conferenza unificata.

L'obiettivo del nuovo intervento legislativo è quello di riassumere in un quadro organico le numerose disposizioni finora vigenti in materia, ne ridisegna la disciplina con la finalità di ridurre e razionalizzare il fenomeno delle società a partecipazione pubblica, avendo anche riguardo ad una efficiente gestione delle partecipazioni medesime ed al contenimento della spesa pubblica, individuando le tipologie di società, le condizioni e i limiti delle partecipazioni pubbliche, le regole per la costituzione delle società, il funzionamento degli organi di amministrazione e controllo delle società a controllo pubblico e, quindi, al modello di governance societaria.





## OBIETTIVI GENERALI

Il corso si propone di rileggere la variegata e complessa realtà delle multiutilities declinandola in una visione interorganizzativa e interfederativa di tutele sindacali e di prospettive negoziali, e di

ridefinire un nuovo e forte ruolo di concertazione/contrattazione e partecipazione alla governance sui territori e nelle regioni verso gli attori istituzionali, territoriali e regionali.

## OBIETTIVI DIDATTICI

- Offrire ai dirigenti e quadri sindacali delle Federazioni di categoria interessate il nuovo quadro normativo al quale fare riferimento per la corretta gestione dei "beni pubblici e collettivi", servizi di interesse generale, al fine di orientare e consolidare una prassi di concertazione e di contrattazione sui territori e nelle regioni;
- Approfondire i modelli gestionali e le varie forme di governance in una logica di contrattazione partecipata (democrazia economica) per la migliore valorizzazione dei beni pubblici, in cui i lavoratori svolgano un ruolo di vigilanza e di controllo sulle attività e i servizi aziendali;
- Acquisire competenze di valutazione e controllo delle politiche industriali finalizzate a spingere la gestione delle multiutilities verso obiettivi di efficienza, efficacia, qualità e accessibilità;
- Conoscere e comprendere le esperienze europee ed evidenziarne le best practies (buone pratiche);
- Sviluppare un'attenta analisi del quadro economico-occupazionale con le relative prospettive di sviluppo e del ruolo delle multiutilities nel quadro strategico nazionale dello sviluppo economico ed occupazionale del Paese.

## CONTENUTI DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA

- Evoluzione del quadro normativo alla base della gestione delle multiutilities a partire dalla sentenza n.199/2012 della Corte Costituzionale;
- Analisi del quadro normativo del testo unico del 2016/175 e del dlgs 2017/100;
- Le normative di settore e lo stato dell'arte delle gare per gli affidamenti;
- Modelli di mutiutilities esistenti in altri Paesi membri dell'UE e definizioni delle best practies;
- Mappa ragionata delle esperienze delle multiutilities nelle varie regioni italiane e analisi delle buone pratiche;
- Analisi ed interpretazione degli indici di performance dei principali comparti in cui operano le multiutilities con particolare riferimento a:
  - Trasporto Pubblico Locale, Igiene e Ambiente, Risorse naturali (gas, acqua) ed energie rinnovabili;
- Analisi economica ed industriale, patrimoniale, produttiva ed occupazionale dei principali settori in cui operano le multiutilities;
- Elementi per la costruzione di piattaforme di contrattazione partecipata e condivisa tra federazioni di categoria e delle USR/UST per una politica locale efficace ed efficiente dei servizi pubblici, per una governance contrattuale e tutele a garanzia dei lavoratori e dei cittadini utenti;
- Elaborazione di un sistema di relazioni industriali e sindacali finalizzato alla realizzazione di un moderno modello di governance aziendale.



**METODOLOGIA DIDATTICA**

Il percorso formativo in 2 moduli di 3 giorni si sviluppa attraverso un mix di ortoprassi didattiche che si articolano su due assi metodologiche, espositivi ed esperienziali.

**DESTINATARI**

Il corso è rivolto a dirigenti sindacali delle Federazioni di Categoria FEMCA, FLAEI, FISASCAT, FIT per un max di 25 partecipanti.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA</b>	<b>2 MODULI DI 3 GIORNI</b>
<b>DATE MODULI</b>	<b>PRIMO MODULO DAL 22 AL 24 MAGGIO 2019</b>
	<b>SECONDO MODULO DAL 10 AL 12 GIUGNO 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO SETTORI DEI SERVIZI E DEL TERZIARIO</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## CORSO INFRASTRUTTURE

### PREMESSA E CONTESTO

Il dibattito sviluppatosi a valle del tragico incidente del Ponte Morandi a Genova, ha riaperto con tardiva attenzione e competenze parziali, il tema della realizzazione di infrastrutture materiali ed immateriali, fondamentali per la ripresa e la crescita economica e dell'occupazione e per il rilancio del Paese nel contesto europeo ed internazionale. Argomento articolato e composto da diverse aree tematiche (trasporti e viabilità, vie di comunicazione e mobilità, telecomunicazioni e digitalizzazione, logistica, reti idriche ed energetiche, ambiente e riassetto del territorio).

Il raggiungimento di questi obiettivi presupporrà scelte politiche di indirizzo chiare, con una programmazione di investimenti pubblici significativi, certi, continui e svincolati da condizionamenti di carattere ideologico. Le opere pubbliche pertanto rappresentano un fattore strategico per il Paese: creano occupazione, migliorano i servizi e la qualità della vita dei cittadini, sostengono lo sviluppo di lungo periodo favorendo un posizionamento baricentrico dell'Italia nel contesto europeo ed internazionale.

L'economia nazionale nella sua complessità beneficerà di progetti integrati con riflessi positivi su industria, agricoltura, commercio, turismo e innovazione tecnologica.

Sarà una sfida fondamentale per i prossimi anni, che dovrà essere accompagnata da norme agili e rigorose al tempo stesso per il sistema delle concessioni e da apparati pubblici efficienti a sostegno dello sforzo, che dovrà essere realizzato

per mettere il Paese al passo degli altri Stati economicamente e socialmente evoluti.

Sono ancora troppi i pregiudizi di carattere politico e culturale rispetto alla realizzazione delle grandi opere. Tutto ciò determina ritardi strutturali soprattutto nelle aree più deboli del nostro territorio, a partire dal Mezzogiorno, che rischia di aumentare fortemente il divario con il Nord dell'Italia e con resto dell'Europa.

La CISL ha ribadito con determinazione l'importanza di un'accelerazione delle decisioni, l'avvio ed il completamento dei lavori, supportando questi obiettivi con proposte operative e con ripetute iniziative nazionali e locali realizzate particolarmente in questi ultimi periodi.

Ci sono risorse stimate pari a circa 100 miliardi immediatamente spendibili. E purtroppo è eccessiva la lista delle opere in fase di realizzazione bloccate o rallentate da ritardi amministrativi e burocratici, veti della politica locale o nazionale, ricorsi alla magistratura, appalti non trasparenti. Da una recente stima si parla che da 37 opere strategiche programmate negli ultimi 15 anni, solo 11 sono arrivate al traguardo; il completamento comporterebbe un saldo attivo di 33 mila posti di lavoro e di 75 miliardi di euro di ricadute sull'economia nazionale.

C'è bisogno di un forte impegno dei gruppi dirigenti della nostra Organizzazione a tutti i livelli per rafforzare le competenze su queste materie e individuare figure sindacali in grado di supportare questo programma sul territorio e nelle categorie.

### OBIETTIVO GENERALE

Questo corso di alta specializzazione si propone di formare quadri sindacali in grado di sostenere il confronto con istituzioni locali e nazionali, associazioni di categoria, reti di cittadini e aziende,

per favorire il rilancio degli investimenti nelle opere pubbliche, pianificando la loro realizzazione nel rispetto della legalità, della trasparenza e della sostenibilità ambientale.



## OBIETTIVI DIDATTICI

- Analisi dei principali progetti ed opere pubbliche da realizzare nel Paese: specificità, contestualizzazione economica e sociale e confronto con le strategie dell'Unione Europea ed internazionali;
- Offrire ai dirigenti e quadri sindacali delle Federazioni di categoria, USR e UST individuati, la necessaria conoscenza del sistema complessivo degli investimenti pubblici articolati nei territori e nelle regioni;
- Analizzare i modelli di finanziamento e la pianificazione delle opere pubbliche;
- Acquisire competenze su progettazione e normativa degli appalti;
- Individuare le migliori pratiche per affrontare il dibattito pubblico;
- Approfondire il quadro economico di riferimento con le relative prospettive di sviluppo occupazionale.

## DESTINATARI:

Dirigenti sindacali di Federazioni dei settori pubblici e privati; dirigenti USR e UST con deleghe su infrastrutture e reti. Max 25 persone.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>TRE MODULI DI TRE GIORNATE E FORMAZIONE A DISTANZA TRA I MODULI</b>
<b>DATE MODULI</b>	<b>PRIMO MODULO DAL 14 AL 16 OTTOBRE 2019</b>
	<b>SECONDO MODULO DAL 18 AL 20 NOVEMBRE 2019</b>
	<b>TERZO MODULO DAL 20 AL 22 GENNAIO 2020</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO DELL'EDILIZIA, DELLE INFRASTRUTTURE</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>ANTONELLO ASSOGNA FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## FONDI STRUTTURALI, SVILUPPO TERRITORIALE E RUOLO DEL SINDACATO

### PREMESSA

I fondi SIE (strutturali e d'investimento europei) finanziano quasi tutte le politiche del paese. Essi, infatti contribuiscono alla realizzazione di opere come le reti per la banda larga, alla trasformazione delle aziende per contribuire alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, alla ricerca e alla formazione scolastica, alla erogazione del credito d'imposta per le imprese e del bonus occupazione, alla realizzazione dei servizi per l'impiego e alla messa in opera di interventi per l'inclusione sociale e il contrasto della povertà, alla realizzazione dell'agenda urbana, nonché alla ricostituzione dopo i due sismi etc..

Lo scopo del loro impiego è favorire lo sviluppo delle regioni meno sviluppate e realizzare coesione economica sociale e territoriale, intervenendo in tutte le regioni italiane.

I rappresentanti sindacali coinvolti nei tavoli di partenariato a partire dai Comitati di sorveglianza dei fondi europei sono numerosi. L'impatto dei fondi su tutte le politiche è rilevante, e pertanto, diventa necessario che tutti i sindacalisti che si occupano di

sviluppo territoriale ed economico abbiano, in forme diverse, strumenti adeguati per sedersi o anche promuovere tavoli di partenariato per orientare e monitorare la spesa.

Il "codice di condotta per il partenariato" nonché i programmi già in essere ed i protocolli che in alcune regioni le parti sociali hanno siglato a livello regionale costituiscono una base forte per supportare l'azione del sindacato nella interlocuzione con le amministrazioni sui fondi strutturali di investimento europeo (SIE). La programmazione di tali risorse, che determina anche l'utilizzo del Fondo FSC (Fondo Sviluppo e Coesione), rende attuabili i Patti regionali e metropolitani, nonché la realizzazione di Zone Economiche Speciali (ZES) e di altri interventi infrastrutturali e di promozioni dello sviluppo. E' quindi necessario rafforzare le competenze e favorire un rapporto di scambi tra i rappresentati sindacali coinvolti, per generare e diffondere pratiche di successo.

### OBIETTIVI GENERALI

Il percorso formativo si propone lo scopo di sviluppare competenze di soglia nei dirigenti sindacali che possano sostenere interventi per controllare e favorire i miglioramenti qualitativi della spesa e la loro efficacia, che superino la logica dell'impiego delle risorse, in una prospettiva soltanto di breve periodo, spesso determinate da esigenze contingenti e frammentate.

sempre più innovativa delle attività produttive e per creare le migliori opportunità occupazionali.

Il percorso formativo si pone, inoltre, l'obiettivo di ampliare la platea di sindacalisti che siano in grado di individuare i fruitori delle risorse pubbliche, di interloquire, più adeguatamente, con le amministrazioni regionali e locali e con le imprese al fine poter attivare programmi di finanziamento con risorse SIE per la realizzazione di quelle condizioni che sono ritenute necessarie per una presenza.



## OBIETTIVI DIDATTICI

La formazione sull'impiego dei fondi SIE nel 2019 dovrà rispondere a 2 esigenze:

- **programmazione 2021-2027**  
 attrezzare le strutture regionali ed i responsabili nazionali di federazione a svolgere un ruolo attivo sulla futura programmazione fornendo informazioni mirate sui nuovi regolamenti;
- **programmazione in corso 2014-2020**, che in termini di spesa sarà attiva fino al 2021:

rafforzare le competenze dei sindacalisti coinvolti nei comitati di sorveglianza e nei tavoli partenariali relativi allo sviluppo territoriale, allo scopo di accrescere il loro coinvolgimento, renderli consapevoli della responsabilità, stimolarne un ruolo attivo di orientamento, monitoraggio e valutazione della spesa in essere.

## PERCORSO LOGICO DEI CONTENUTI

1. Riconoscere i principali elementi distintivi dell'Agenda Europea 2014-2020;
2. Descrivere e ricostruire relazioni e collegamenti tra i diversi fondi europei (SIE, FSC, ZES), associandoli agli elementi caratterizzanti l'Agenda 2014-2020;
3. Descrivere i principi indicati nella nuova Agenda 2021-2027, individuando i processi di innovazione e di continuità;
4. Analizzare le attività di orientamento, accompagnamento, monitoraggio e valutazione degli interventi e delle spese dei fondi europei, e il loro impatto macro e micro economico;
5. Descrivere ed analizzare le azioni del partenariato ed il ruolo del sindacato.

## DESTINATARI

Segretari e operatori USR, UST, Federazione di Categoria che potrebbero essere coinvolti, o che già sono coinvolti, in progetti di sviluppo locale, in tavoli partenariali per progetti ed opere finanziati dai fondi SIE e dall' FSC.

## METODOLOGIA

Il percorso formativo si svilupperà con metodi attivi e con attività laboratoriali che si baseranno su analisi di casi, simulazioni, ricostruzioni di best practices.

<b>INFORMAZIONI:</b>	SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	TRE MODULI DI TRE GIORNATE
<b>DATE MODULI</b>	PRIMO MODULO DAL 4 AL 6 NOVEMBRE 2019
	SECONDO MODULO DAL 9 ALL'11 DICEMBRE 2019
	TERZO MODULO DALL'8 AL 10 GENNAIO 2020
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	DIPARTIMENTO POLITICHE PE LO SVILUPPO DEL TERRITORIO E FONDI EUROPEI
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## CORSO SULLA GESTIONE DEI RIFIUTI INDUSTRIALI IN UNA ECONOMIA CIRCOLARE

### PREMESSA

I rifiuti industriali rappresentano oltre il 70% del totale complessivo dei rifiuti, l'attenzione dei cittadini è però concentrata sul tema dei rifiuti urbani per via dell'impatto che hanno sulla vita di tutti i giorni.

Il tema della gestione dei rifiuti industriali si collega strettamente all'idea di economia circolare e alle nuove tecnologie di industria 4.0, in quanto la riduzione degli scarti di lavorazione e una progettazione attenta ad un utilizzo limitato delle materie prime, consentono di aggredire sin dall'inizio la problematica della produzione di rifiuti.

Il quadro normativo spazia dal VI Programma d'Azione per l'Ambiente dell'Unione Europea che indica una serie di misure da attuare per migliorare la gestione dei rifiuti, rafforzando l'approccio secondo il quale i rifiuti non sono più visti come una fonte di inquinamento, bensì come un'importante risorsa da gestire e utilizzare adeguatamente; all'Agenda 2030 dell'ONU che invita tutti i 193 paesi firmatari da attivarsi per "Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo" (Obiettivo 12).

In particolare, ottenere la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, in accordo con i quadri internazionali concordati, ridurre significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo rappresentano le attività strategiche per la realizzazione degli obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Naturalmente senza tralasciare le normative nazionali anche di recepimento delle direttive europee.

Se la gestione dei rifiuti industriali, finora non sembra evidenziare crisi o emergenze, occorre però sollecitare l'attenzione verso i processi di gestione e comprendere come viene organizzato il ciclo dei rifiuti industriali, quali sono i soggetti e come le aziende debbono rispondere dal punto di vista organizzativo ma anche quali possono essere gli impatti sulle modalità di lavoro.

Non dobbiamo dimenticare che il tema delle produzioni sostenibili socialmente e ambientalmente non è secondario per la competitività delle imprese.

La sostenibilità della produzione è trasversale per i diversi settori agricoli e manifatturieri; occorre sostenere un efficiente uso delle risorse e un loro contemporaneo riciclo, a cominciare dall'acqua per finire con i molti materiali che vengono utilizzati nei processi produttivi.

Quindi, in questa nuova prospettiva, l'uso sostenibile dei rifiuti viene collocato nell'ambito della più ampia strategia di uso sostenibile delle risorse.

Tale approccio parte dalla modifica degli attuali modelli di crescita e di consumo al fine di definire, poi, un quadro d'azione coerente che abbraccia diverse aree e settori e che si pone come obiettivo quello di fornire una prospettiva stabile per una diversa trasformazione dell'economia.

Bisogna favorire la transizione dalla cosiddetta economia lineare all'economia circolare: la gestione integrata del ciclo dei rifiuti si deve coniugare con un sistema industriale di imprese che abbiano la capacità di investire e fare ricerca e innovazione.

L'economia circolare: il progetto formativo, dovrebbe articolarsi in tre fasi nelle quali si portano a conoscenza le normative ad oggi in atto relative all'economia circolare ed i suoi campi di applicazione per fornire indicazioni propositive per migliorare la circolarità nelle imprese, avere esempi pratici di aziende che già realizzano al loro interno un sistema produttivo applicato all'economia circolare. Parlare di gestione dei rifiuti, infine, vuol dire affrontare il tema avendo anche chiara e ben definita la "mappa dei soggetti produttori del rifiuto", il rapporto tra i diversi soggetti produttori-utenti, considerando che il 70% circa dei rifiuti proviene dalle diverse attività produttive e un restante 30% dai cosiddetti rifiuti urbani.



## OBIETTIVI GENERALI

Il corso si propone di implementare una cultura sindacale che guarda al tema dei rifiuti industriali avendo l'obiettivo della compatibilità degli impianti e delle produzioni industriali, consci che ormai essi rappresentano un fattore di competitività. In parallelo i nostri sindacalisti devono essere attenti al

rapporto con il territorio che spesso viene messo in discussione da gruppi di pseudo ambientalisti. Infine, occorre acquisire le capacità per essere di stimolo alle stesse imprese laddove non siano adeguatamente attrezzate dal punti di vista culturale e manageriale.

## PERCORSO LOGICO DEI CONTENUTI

### La *vision* economica di sostegno

1. L'Agenda 2030 ONU con particolare riferimento all'obiettivo 12;
2. La tutela ambientale, dall'economia lineare all'economia circolare;
3. La responsabilità sociale dell'impresa e la responsabilità estesa del produttore in una logica di tutela ambientale (il ciclo del prodotto ambientalmente integrato);

### La cornice legislativa:

4. La legislazione europea, nazionale e regionale per poter elaborare una cornice normativa che governa il tema della gestione dei rifiuti urbani ed industriali, vincoli – opportunità – lacune e problemi aperti;
5. Gli obblighi europei, le violazioni e le sanzioni;

### I modelli di governance e operatività:

6. Confronti tra modelli europei e le pratiche domestiche italiane;
7. Analisi delle specificità delle regioni italiane e il ruolo delle autorità regionali di protezione ambientale (ARPA);
8. Le funzioni e le competenze dei Consorzi obbligatori. La politica dei consorzi, gli eco distretti e le multi utility.

## METODOLOGIA DIDATTICA

Il percorso formativo prenderà a riferimento metodi didattici dinamici ed attivi (simulazione, role playing, business game che simulano la gestione strategica di aziende del settore, esercitazioni applicative) ed attività didattiche diagnostiche (analisi di caso, problem solving). Sono previste attività di formazione a distanza finalizzate al Knowledge Trasformino Strategy (KTS)

(trasformare ciò che si sa e si apprende in pratiche operative).

In particolare il percorso formativo si propone di sviluppare il saper fare (quadrante delle abilità) e il saper divenire (quadrante delle competenze trasversali) del dirigente sindacale





QUADRANTE DELLE ABILITÀ	
COSA DEVE SAPER FARE	SAPER ELABORARE UN'ANALISI DEL CONTESTO TERRITORIALE, RELATIVAMENTE ALLE CRITICITÀ AMBIENTALI E COMPORTAMENTALI DEGLI ATTORI COINVOLTI (ENTI LOCALI, L'IMPRESA DI GESTIONE RETE), LE IMPRESE E I CONSUMATORI;
	SAPER RICOSTRUIRE, MONITORARE E VALUTARE I PROCESSI DI GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI INDUSTRIALI E IL LORO IMPATTO AMBIENTALE;
	SAPER COSTRUIRE PIATTAFORME DI CONCERTAZIONE ISTITUZIONALE E DI CONTRATTAZIONE AZIENDALE IN UNA LOGICA DI ECONOMIA CIRCOLARE.

QUADRANTE DELLA QUALITÀ DELL'AZIONE SINDACALE	
LE COMPETENZE TRASVERSALI	1. PENSIERO ELABORATIVO: LA CAPACITÀ DI INTERPRETARE I DATI E TRADURLI IN IDEE CONCRETE E ATTUABILI;
	2. SOCIAL INTELLIGENCE (INTELLIGENZA SOCIALE): LA CAPACITÀ DI COLLABORARE E INSTAURARE RELAZIONI DI FIDUCIA CON GLI ALTRI, FAVORENDO E STIMOLANDO LE CONVERSAZIONI E LE INTERAZIONI;
	3. NOVEL & ADAPTIVE THINKING (PENSIERO NUOVO E ADATTIVO): LA CAPACITÀ DI ADATTARSI E PROPORRE SOLUZIONI CHE POSSANO ANDARE OLTRE IL PROPRIO RUOLO;
	4. MULTIDISCIPLINARIETÀ: LA CAPACITÀ DI OPERARE IN AMBITI CULTURALI DIFFERENTI TROVANDO OBIETTIVI E VALORI CONDIVISI;
	5. ORGANIZZAZIONE MENTALE: LA CAPACITÀ DI SAPERE RAPPRESENTARE E SVILUPPARE COMPITI E PROCESSI.

## TARGET

Il corso è rivolto a n. 20 dirigenti sindacali delle USR, UST, e le Federazioni di Categoria FIT, FLAEI, FIM, FAI, FISASCAT, FISTEL, FILCA.

<b>INFORMAZIONI:</b>	SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	TRE MODULI DI TRE GIORNATE
<b>DATE MODULI</b>	PRIMO MODULO DAL 6 ALL'8 APRILE 2020
	SECONDO MODULO DAL 18 AL 20 MAGGIO 2020
	TERZO MODULO DAL 7 AL 9 SETTEMBRE 2020
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	DIPARTIMENTI: AMBIENTE E SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## CORSI SU SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

### PREMESSA

L'implementazione dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza, alla luce della nuova norma UNI ISO 45001, rappresenta uno strumento importante dell'attività di prevenzione, tramite anche il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Altro elemento di rilievo è l'aumento dei tumori di origine professionale, ponendosi al contempo il problema della conservazione del posto di lavoro dei disabili al lavoro.

### OBIETTIVI

Acquisire conoscenze e capacità di intervento, in un'ottica che vede la prevenzione strettamente collegata all'organizzazione del lavoro, sui sistemi di gestione per la salute e sicurezza, alla luce delle più recenti norme internazionali e del loro recepimento sul piano interno.

Acquisire conoscenze e competenze in merito alla identificazione e trattazione dei tumori professionali e agli strumenti utilizzabili per la conservazione del posto di lavoro dei disabili.

### DESTINATARI

25 Dirigenti sindacali con responsabilità in materia di salute e sicurezza del lavoro

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>DUE CORSI DI TRE GIORNATE</b>
<b>DATE</b>	<b>PRIMO CORSO</b> <b>DAL 18 AL 20 NOVEMBRE 2019</b>
	<b>SECONDO CORSO</b> <b>DAL 6 ALL'8 APRILE 2020</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO POLITICHE SALUTE E SICUREZZA</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>MARCO LAI</b> <b>FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## CORSO SU "RICONVERSIONE DEL SISTEMA ENERGETICO, ENERGIE RINNOVABILI"

### PREMESSA POLITICA

A valle delle conclusioni del Vertice Mondiale di Parigi del 2015 - COP 21 – nonostante la dichiarata intenzione della Presidenza Trump di uscire dagli accordi -, dei successivi vertici COP22, 23 e 24 ed in considerazione delle decisioni prese nel recente G20 di Buenos Aires in materia di energia, cambiamenti climatici e sostenibilità ambientale, il sistema energetico mondiale nella sua complessità, ed in particolare nei Paesi economicamente più sviluppati, è chiamato a rispondere a sfide fondamentali per il futuro del Pianeta. Soddisfare il crescente fabbisogno energetico di una popolazione in aumento; garantire un adeguato accesso all'energia, limitare drasticamente le emissioni in atmosfera di Co2 a salvaguardia dell'equilibrio climatico bloccando l'aumento della temperatura globale, accelerare il processo di decarbonizzazione nelle attività industriali e commerciali, nei consumi domestici; favorire l'efficienza energetica attraverso la riconversione dei motori, intervenendo in edilizia con la realizzazione di immobili a consumi energetici ridotti e nell'impiantistica termoidraulica.

Comunque gran parte degli studi e degli approfondimenti sul tema prevedono ancora una domanda di energia in crescita a livello globale trainata dall'economia e dall'incremento demografico. Al 2040 petrolio e gas naturale

continueranno a soddisfare oltre il 50% del fabbisogno energetico, ma soltanto gas e rinnovabili sono le uniche fonti con il più elevato tasso di crescita nei prossimi decenni. Ci sarà pertanto bisogno di gestire al meglio il periodo di transizione che porterà il sistema energetico alla riconversione totale, così come già nelle previsioni delle Strategie dei principali Paesi utilizzatori di energia. Questa prospettiva vede ovviamente coinvolta anche l'Italia che, come altri Stati, sarà impegnata nella definizione di alcune complessità strategiche: sostenibilità ambientale, sostenibilità geopolitica (argomento chiave nell'affrontare il tema dell'energia), sostenibilità sociale ed economica. Infatti, ai dichiarati obiettivi di raggiungimento degli standard ambientali e climatici necessari alla sopravvivenza ecologica, dovranno essere approfonditi gli scenari geopolitici ed economici che potranno derivare dai tentativi di influenza di Paesi produttori nei confronti degli equilibri mondiali ed, in particolare, dal punto di vista della nostra Organizzazione sindacale, si dovranno affrontare i temi riguardanti la riconversione produttiva, la tutela occupazionale nei settori interessati, il cambio del mix professionale degli addetti e le implicazioni di carattere contrattuale e nei modelli di relazione sindacale.

### OBIETTIVI

Il Corso si propone di dotare i partecipanti degli strumenti necessari ad acquisire le conoscenze del sistema energetico in una visione globale (economico-sociale, geopolitica, climatico-ambientale), declinata sul piano nazionale ed in

grado di consentire una preparazione specifica per orientare e valorizzare la contrattazione collettiva su questi temi (prospettive dei vari settori energetici, nuove professionalità, indicatori per la contrattazione di secondo livello).

### CONTENUTI DIDATTICI

- Approfondimento dei contenuti e degli obiettivi dei vertici COP21, COP22, COP23, COP24 su clima, ambiente ed energia;
- Analisi degli scenari previsionali sull'energia a livello globale;
- Scenari geopolitici di riferimento;



- Strategia Energetica Nazionale nel contesto della Strategia UE;
- Approfondimento sull'utilizzo delle energie rinnovabili (eolico, geotermico, fotovoltaico, solare, etc...) e di filiere di economia circolare (utilizzo del biogas/biometano);
- Strumenti di efficienza energetica e cambio del mix di utilizzo (nuova edilizia, sostituzione motori di combustione, impiantistica termoidraulica a controllo digitale);
- Analisi economica ed industriale, produttiva, sociale ed occupazionale del comparto energetico nella sua complessità (elettrico, petrolio, gas, minerario, rinnovabili, produzioni per l'energia – caldaie, pannelli fotovoltaici, motori di nuova produzione, materiale edile per l'efficienza energetica.....);
- Idee per la realizzazione di strumenti per la contrattazione collettiva verticale ed orizzontale orientati alla valorizzazione dei processi di utilizzo razionale dell'energia, sostenibilità ambientale e climatica e di accesso all'energia;
- Confronto tra i sistemi di relazioni industriali e sindacali oggi in atto con approfondimento in particolare delle buone pratiche finalizzate alla tutela occupazionale e professionale (riconversioni professionali, garanzie di turn over, sviluppo di nuove professionalità).

## DESTINATARI

N. 25 dirigenti, quadri ed operatori di FAI, FEMCA, FILCA, FIM, FIT, FLAEI e USR con delega sull'Energia, Politiche energetiche o attività industriali/infrastrutturali connesse al sistema energetico e di sostenibilità ambientale.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>UN MODULO DI TRE GIORNATE</b>
<b>DATE MODULI</b>	<b>DAL 4 AL 6 DICEMBRE 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO POLITICHE DELL'AMBIENTE E POLITICHE ENERGETICHE</b>
<b>RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>ANTONELLO ASSOGLIA ED ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## CORSI SU “LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, INNOVAZIONE PROFESSIONALE, FORMAZIONE PERMANENTE E SERVIZI PER L’IMPIEGO”

### PREMESSA

Le politiche attive del lavoro registrano un forte ritardo. I centri per l’impiego, da riformare, dovrebbero peraltro gestire il collocamento in raccordo all’emanando istituto del “reddito di cittadinanza”.

Più in generale si pone la questione delle politiche formative, compresa l’alternanza scuola/lavoro, e

delle professionalità necessarie per l’impiego e la riqualificazione dei lavoratori in esubero. In tale ambito la Cisl ha investito, più di recente, negli “sportelli lavoro” quale servizio territoriale per il raccordo domanda/offerta di lavoro.

### OBIETTIVI

L’iniziativa si pone come momento di verifica del percorso formativo già realizzato nel 2018 per i dirigenti ed operatori degli sportelli lavoro Cisl, al

fine di un aggiornamento delle conoscenze ed uno scambio delle esperienze realizzate.

### DESTINATARI

25 Dirigenti di Ust/Usr e Federazioni di categoria, con delega sul mercato del lavoro e politiche formative. Dirigenti e operatori IAL.

<i>INFORMAZIONI:</i>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<i>DURATA COMPLESSIVA</i>	<b>DUE CORSI DI TRE GIORNATE</b>
<i>DATE</i>	<b>PRIMO CORSO DAL 3 AL 5 GIUGNO 2019 SECONDO CORSO DAL 10 AL 12 GIUGNO 2020</b>
<i>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</i>	<b>DIPARTIMENTO POLITICHE MERCATO DEL LAVORO E DEI SERVIZI ALL’IMPIEGO</b>
<i>RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO</i>	<b>MARCO LAI E ANTONELLO ASSOGNA FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## CORSO PER OPERATORI DELLA BILATERALITÀ

### PREMESSA

La bilateralità è ormai diffusa in tutti i settori produttivi e la contrattazione collettiva, accanto alla legge, affida ad essa numerose aree di intervento, in particolare in materia di politiche attive e di

prestazioni di welfare a sostegno del reddito. Peraltro si pone l'esigenza di una corretta gestione amministrativa degli enti bilaterali.

### OBIETTIVI

Acquisire conoscenze sullo scenario economico e normativo di riferimento della bilateralità, con particolare riguardo alle aree delle politiche attive e delle prestazioni di welfare.

Acquisire competenze in merito alla corretta gestione amministrativa degli enti bilaterali.

### DESTINATARI

25 Dirigenti sindacali componenti degli enti bilaterali impegnati in particolare nelle aree delle politiche attive e del welfare integrativo.

#### *INFORMAZIONI:*

#### *DURATA COMPLESSIVA*

#### *DATE MODULI*

#### *COMPETENZA E COLLABORAZIONE:*

#### *RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO*

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

DUE MODULI DI TRE GIORNATE

PRIMO MODULO

DAL 16 AL 18 DICEMBRE 2019

SECONDO MODULO

DAL 3 AL 5 FEBBRAIO 2020

DIPARTIMENTO POLITICHE MERCATO DEL LAVORO

MARCO LAI

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## CORSO SU "LA RAPPRESENTANZA: EVOLUZIONE STORICA E BASI GIURIDICHE, TITOLARITÀ NEGOZIALE"

### PREMESSA

Le questioni legate alla misurazione e certificazione della rappresentanza dell'associazionismo sindacale e datoriale acquistano particolare rilievo anche al fine di contrastare il cd. "dumping contrattuale".

Attenzione a tale tematica è stata posta dall'Accordo tra Cgil-Cisl-Uil e Confindustria del 9

marzo scorso, di cui è utile cogliere gli sviluppi. Novità, specie sul piano giurisprudenziale, si registrano infine in merito all'esercizio dei diritti sindacali sui luoghi di lavoro (diritto di assemblea, locali, ecc.).

### OBIETTIVI

Acquisire consapevolezza del quadro normativo sulla rappresentanza e di come la disciplina del Testo Unico del 2014 è stata attuata nei diversi settori produttivi (CCNL, Protocolli di relazioni sindacali, ecc.).

Conoscenza degli strumenti utilizzati di misurazione e di certificazione della rappresentanza (sindacale e datoriale).

Conoscenza degli indirizzi della giurisprudenza in merito all'esercizio dei diritti sindacali.

### DESTINATARI

25 Dirigenti di Ust/Usr e Federazioni di categoria, con delega sulle politiche contrattuali.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>DUE MODULI DI TRE GIORNATE</b>
<b>DATE MODULI</b>	<b>PRIMO MODULO DAL 2 AL 4 DICEMBRE 2019 SECONDO MODULO DAL 27 A 29 GENNAIO 2020</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO POLITICHE DELLA RAPPRESENTANZA</b>
<b>RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>MARCO LAI E ANTONELLO ASSOGNA FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## CORSO PER DIRIGENTI E OPERATORI DI SUPPORTO ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE. ANALISI ECONOMICA E FINANZIARIA DELL'IMPRESA

### PREMESSA

Lo sviluppo della contrattazione decentrata e della partecipazione presuppone il miglioramento della capacità di analizzare le imprese in cui si opera. Questo serve ad elevare ulteriormente la capacità di proposta in un gioco a somma positiva che elevi le condizioni retributive e di lavoro assieme alle performance d'impresa.

Questo corso si propone, dunque, di offrire ai contrattualisti le competenze necessarie per capire

l'impresa nei suoi diversi aspetti e per leggerne le strategie, anche attraverso l'impiego di strumenti telematici quali l'AIDA CISL. Si tratta, infatti, di un portale innovativo che nasce dalla collaborazione con Bureau van Dijk, che contiene informazioni economiche e finanziarie di interesse sindacale per un'immediata valutazione dello stato di salute delle società italiane di capitale e dei settori industriali attraverso la lettura dei loro bilanci.

### OBIETTIVI GENERALI

Il Corso punta a rafforzare le competenze dei Sindacalisti per l'Analisi della Strategia d'Impresa e la Lettura dei Bilanci.

L'obiettivo è sviluppare la capacità di contrattare e di partecipare alla vita delle imprese, facendo delle relazioni industriali uno strumento per la competitività delle imprese e per il miglioramento delle condizioni di lavoro degli addetti. La partecipazione intelligente è, infatti, un fattore di sviluppo importante per vincere le sfide poste dalla globalizzazione, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

Il Corso è impostato su due pilastri:

- Analisi della Strategia d'impresa (il prodotto e l'innovazione di prodotto, la struttura del settore, il mercato di destinazione, l'organizzazione d'impresa e l'innovazione di processo, la Responsabilità sociale d'impresa, le sfide dell'Economia sostenibile e dell'Economia circolare);
- Introduzione alla Lettura dei Bilanci per conoscere i Conti delle imprese e padroneggiare i principali indicatori (Il Bilancio di esercizio, Stato Patrimoniale, Conto Economico, Rendiconto Finanziario, Nota Integrativa e Relazione sulla Gestione, gli Indicatori di solidità, redditività, sviluppo, produttività).

### OBIETTIVI DIDATTICI

- Saper analizzare l'impresa nelle sue caratteristiche e nel suo contesto;
- Conoscere le modalità di accesso e le funzionalità di AIDA;
- Saper leggere un bilancio e dedurne le principali informazioni utili per la contrattazione e la gestione delle crisi aziendali;
- Essere in grado di fornire consulenze, scrivere report e impostare studi di caso.





**CONTENUTI DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA**

- Analisi d'impresa (il prodotto e l'innovazione di prodotto, la struttura del settore, il mercato di destinazione e quello di approvvigionamento, l'organizzazione d'impresa e l'innovazione di processo, la delocalizzazione Il *reshoring*, le modalità di finanziamento);
- Analisi del quadro macroeconomico;
- La responsabilità sociale d'impresa (RSI);
- Il Bilancio d'impresa: introduzione e principi contabili, la Nota integrativa e la Relazione sulla Gestione;
- La Banca dati AIDA - CISL: presentazione, analisi e utilizzo esperto;
- Il significato e il contenuto delle voci dello Stato Patrimoniale e del Conto Economico;
- Gli indicatori di bilancio: approfondimento e significati;
- Strumenti: il posizionamento competitivo di un'azienda nel "gruppo dei pari";
- Strumenti: la redazione di un report di analisi economico-finanziaria di un'azienda;
- Strumenti: Il bilancio come fonte di informazioni sulle crisi aziendali.

**DESTINATARI**

25 Dirigenti e operatori di livello nazionale e regionale con ruolo di esperti, con responsabilità di assistenza e consulenza alla contrattazione settoriale e aziendale per quanto riguarda l'analisi economico-finanziaria.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>DUE MODULI DI QUATTRO GIORNATE</b>
<b>DATE MODULI</b>	<b>PRIMO MODULO DAL 16 AL 19 DICEMBRE 2019 SECONDO MODULO DAL 10 AL 13 FEBBRAIO 2020</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTI: POLITICHE CONTRATTUALI E CONTRATTAZIONE DECENTRATA</b>
<b>RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>GABRIELE OLINI - ENZO MARRAFINO - ANTONELLO ASSOGNA, FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## INNOVAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 4.0: LABORATORIO E SPERIMENTAZIONE

### PERCORSO FORMATIVO AVANZATO SU INNOVAZIONE 4.0 PER DIRIGENTI SINDACALI

#### PREMESSA

Nel corso degli ultimi anni si sono sviluppate nel mondo CISL iniziative di formazione e ricerca sul nuovo salto innovativo nelle tecnologie e nell'organizzazione, noto come impresa 4.0. Tra queste esperienze, oltre al Laboratorio Impresa 4.0 della CISL confederale e alle attività di formazione e ricerca del Centro Studi di Firenze e Fondazione Tarantelli, ci sono state iniziative formative e di ricerca promosse sia da alcune USR sia da Strutture nazionali delle Federazioni di categoria dell'industria e dei servizi.

Il tema dell'innovazione tecnologica e organizzativa viene, inoltre, più volte ripreso dall'accordo interconfederale "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil".

Questa proposta formativa nasce dalla volontà di dare concretezza, continuità e prospettive alle esperienze del Laboratorio nazionale Impresa 4.0 e più in generale della confederazione e all'attività di formazione delle realtà maggiormente attive in questo ambito.

Vi è inoltre l'obiettivo di portare a una prima sintesi esperienze e sensibilità diverse che in tutta l'organizzazione hanno positivamente approcciato le problematiche concernenti l'innovazione tecnologica e gli impatti di Impresa 4.0, mantenendo l'obiettivo di favorire l'intersettorialità delle tematiche e dell'approccio formativo, tra tutti i comparti del manifatturiero, compreso il settore dell'edilizia e delle infrastrutture.

#### PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA SU CUI INTERVIENE LA PROPOSTA FORMATIVA.

##### I punti di forza delle esperienze di cui siamo a conoscenza sono così riassumibili:

- aumento delle conoscenze e delle informazioni dirette sui cambiamenti in corso;
- scambio di punti di vista e di competenze tra sindacalisti dei diversi settori soprattutto per quanto riguarda le conseguenze sul lavoro e gli impatti su occupazione, professionalità e orari;
- prima discussione sulle esigenze di innovazione degli istituti contrattuali e della contrattazione che l'innovazione 4.0 richiede e visione di nuovi spazi contrattuali e raccordo con le trasformazioni ed evoluzioni anche legislative del mercato del lavoro;

##### I punti di debolezza appaiono:

- il tempo e il grado di approfondimento dedicati ai nuovi temi e alle nuove esperienze è troppo limitato, si ottiene solo un primo approccio e una prima sensibilizzazione;
- difficoltà a concentrare l'attenzione sui nuovi processi organizzativi e sulla organizzazione del lavoro
- le competenze di intervento nei processi di innovazione richiedono anche una tutorship ed esperienze approfondite sul campo;
- la varietà delle esperienze/sperimentazioni info-formative produce un quadro disomogeneo delle competenze sindacali.



## IL FABBISOGNO FORMATIVO

Dai casi esaminati nelle esperienze citate sopra, emergono alcuni tratti comuni pur nella diversità:

- l'innovazione tecnologica e organizzativa non è un cambiamento che si realizza in un tempo predefinito, al termine del quale si possono negoziare le conseguenze. Ma è un processo continuo di innovazione di tipo sperimentale, con prove ed errori e con cambi di percorso frequenti;
- vi è uno scarso coinvolgimento del sindacato nelle decisioni aziendali relative al processo di innovazione, tecnologica e/o organizzativa, in parte anche a causa di una non adeguata preparazione dei sindacalisti e delle Rsu;
- per condizionare i risultati finali, non si può stare alla finestra ad aspettare ma bisogna stare in qualche modo dentro il processo, almeno per garantire la partecipazione diretta dei lavoratori;
- appare necessario approfondire anche il rapporto e il coinvolgimento nel sindacato di figure direttive (quadri, alte professionalità) che sono fortemente messe in gioco (e talvolta

anche messe "a rischio") dai processi di digitalizzazione;

- In sintesi sembra che le competenze necessarie al dirigente sindacale per supportare le RSU a "stare dentro" il processo di cambiamento sono:

a. di **contenuto**, in particolare sui seguenti temi:

- riconoscimento delle tecnologie 4.0;
- nuova organizzazione del lavoro e cambio mix professionale dei ruoli;
- contrattazione di professionalità, occupazione ed organizzazione del lavoro;
- contrattazione della flessibilità produttiva e orario di lavoro;

b. di **metodo**, sulla gestione dei processi di cambiamento con la partecipazione dei lavoratori.

## LA PROPOSTA FORMATIVA: FINALITÀ, OBIETTIVI, PROFILO DI COMPETENZE, PARTECIPANTI

L'obiettivo generale del corso è la realizzazione di un **percorso formativo avanzato su innovazione 4.0 per dirigenti sindacali, dal titolo "Innovazione e organizzazione del lavoro 4.0: laboratorio e sperimentazione"**, per supportare l'intervento nelle aziende a più elevata velocità innovativa e preparare al cambiamento i sindacalisti e i rappresentanti sindacali anche delle aziende che, per ora, si trasformano a velocità meno turbolente o che stanno uscendo dalla crisi con i progetti innovativi. In particolare il percorso formativo e progettuale verrà focalizzato sulla partecipazione del sindacato nella gestione dei processi innovativi, con particolare attenzione agli impatti sull'organizzazione del lavoro. Si vuole creare o irrobustire la figura di un sindacalista che sia in grado di intervenire a supporto delle strutture

sindacali e delle RSU nelle vertenze complesse, nelle crisi con riconversione e nei casi in cui le aziende avviano o hanno avviato processi di investimenti in tecnologie innovative, che hanno ampia correlazione con la organizzazione del lavoro. È quindi importante che la scelta dei partecipanti cada su sindacalisti esperti della contrattazione a cui si vuole dare uno specifico ruolo di supportare trasversalmente sia la fase contrattuale, sia la collegata fase di implementazione del cambiamento. E' necessario aumentare le competenze dei dirigenti sindacali che seguono le aziende con processi innovativi rapidi e profondi, anche per uscire dalla crisi, per metterli in grado di indirizzare le RSU e il sindacato nel governo del cambiamento organizzativo e nella contrattazione delle innovazioni.



Si tenterà di costruire un profilo di competenze del sindacalista focalizzato su tre saperi e “saper fare” principali:

- In primo luogo comprendere le strategie aziendali di medio periodo per lo sviluppo dei prodotti/mercati e delle alleanze, per le architetture del network produttivo e di collocazione dei poli industriali e logistici, per le scelte di innovazione tecnologica e organizzativa;
- In secondo luogo comprendere e saper diagnosticare a livello di unità produttiva il nesso tra innovazione tecnologica 4.0 e innovazione organizzativa e del lavoro (lean evoluta, lavoro in team, polivalenza etc.):

- In terzo luogo saper dare sostegni per innovare la contrattazione di 2° livello sia sui temi classici (orario, salario, sicurezza, inquadramento), sia sui temi nuovi della formazione, partecipazione e organizzazione del lavoro.

Si cercherà quindi di costruire un profilo di competenze che permettano al corsista di comprendere le strategie organizzative messe in atto dalle imprese e nello stesso tempo di leggere i mutamenti organizzativi che intervengono nelle imprese stesse, in particolare dopo processi di innovazione tecnologica.

#### PROVENIENZA DEI PARTECIPANTI

- a. esperti contrattualisti/dirigenti delle Federazioni nazionali e regionali di categoria e/o delle Usr;
- b. esperti contrattualisti da aziende con processi di cambiamento veloci, articolati e complessi, anche in riferimento ad investimenti che usufruiscono delle agevolazioni del Piano nazionale Impresa 4.0;

- c. esperti contrattualisti da aziende che escono dalla crisi con forti processi innovativi.

Tutti i partecipanti dovranno comunque aver già partecipato a corsi confederali, regionali o di categoria cosiddetti lunghi, o per contrattualisti.

#### NUMERO PARTECIPANTI

Circa 25 dirigenti sindacali senior, scelti dalle Federazioni di categoria e dalle USR, collegati con RSU di aziende impegnate in innovazioni tecnologiche ed organizzative.

#### LA PROPOSTA: PERCORSO FORMATIVO, TEMI E CONTENUTI.

Il percorso formativo è basato su **5 Moduli di 3 giornate ciascuno**, per un totale di **15 giornate di formazione**.

Il percorso sarà preceduto da eventuale colloquio di preselezione e orientamento presso il Centro Studi e leggera attività di formazione a distanza possibilmente a gruppi di partecipanti (Fad).

Nei periodi intermodulo è prevista una tipica attività di studio e formazione a distanza. Le visite aziendali saranno collocate all'interno dei moduli per tutti i partecipanti, oppure in altre giornate se demandate a piccoli gruppi come casi di Studio.



## ARGOMENTI PRINCIPALI DEI MODULI

A partire dagli obiettivi didattici e di profilo è stata individuata la seguente distribuzione dei temi e degli argomenti.

**Modulo 1:** Effetti della globalizzazione sul sistema industriale: piattaforme ed ecosistemi produttivi, infrastrutture materiali ed immateriali per ecosistema 4.0, network transnazionali, evoluzioni dei settori, delle filiere e dei distretti. Casi emblematici e politiche aziendali di riposizionamento strategico, impatti occupazionali e cambio mix risorse.

**Modulo 2:** Lettura del Modello di Business e della strategia di impresa sia verso i mercati e i concorrenti, sia verso i fornitori e il proprio network produttivo in particolare per nuove tecnologie e organizzazione del network e dei siti. Analisi dei casi esemplari.

**Modulo 3:** Lettura dei processi e progetti di innovazione tecnologica e organizzativa nei siti produttivi: tecnologie 4.0, Lean evoluta e nuova organizzazione del lavoro, problemi di progettazione congiunta e condivisa. Casi tipici ed effetti sui lavoratori.

**Modulo 4:** Innovare la contrattazione aziendale sui temi classici: orari e flessibilità condivisa spazio-temporale, sicurezza e salute, ergonomia, benessere organizzativo, salario e nuovi inquadramenti.

**Modulo 5:** Innovare la contrattazione aziendale sui temi nuovi: formazione continua, competenze e soft skills, partecipazione dei lavoratori, gestione partecipata dei progetti di cambiamento, contrattazione transnazionale.

## PROGETTAZIONE DIDATTICA DI DETTAGLIO

La progettazione didattica sarà coordinata dal Gruppo di coordinamento operativo del Laboratorio, coordinato dal Dipartimento Industria confederale e dal Centro Studi Cisl in collegamento con le categorie, le Usr gli esperti sindacali e universitari coinvolti nel progetto.

## METODOLOGIA

- Forma laboratoriale con interazione tra **apprendimento in aula** e **sperimentazione sul campo**;
- Aula centrata su acquisizione di competenze di analisi e diagnosi e di gestione del cambiamento
- Sperimentazione sul campo in stretto collegamento con RSU e aziende;
- Utilizzo di strumenti social e creazione di una **comunità aperta**, con il supporto della piattaforma Cisl;
- Esercitazioni, casi studio, role playing e giochi d'aula;
- Visite aziendali.



**DOCENZA**

Docenza specialistica e organizzata in faculty (con team integrato di docenti e formatori) Forte nucleo di tutorship e di supporto alla Comunità a cura del Centro Studi Cisl e in collaborazione con le strutture partecipanti (Usr e Federazioni nazionali di categoria).

<i>INFORMAZIONI:</i>	SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL
<i>DURATA COMPLESSIVA</i>	5 MODULI DI TRE GIORNATE
<i>DATE MODULI</i>	PRIMO MODULO DAL 29 AL 31 MAGGIO 2019
	SECONDO MODULO DAL 25 AL 27 SETTEMBRE 2019
	TERZO MODULO DAL 20 AL 22 NOVEMBRE 2019
	QUARTO MODULO DAL 27 AL 29 GENNAIO 2020
	QUINTO MODULO DAL 2 AL 4 MARZO 2020
<i>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</i>	DIPARTIMENTO INDUSTRIA
<i>RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO</i>	FRANCESCO LAURIA FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE

## **CORSI DI AGGIORNAMENTO STRATEGICO**

**CORSO SU LEGALITÀ ED APPALTI**

**POLITICHE PER IL MEZZOGIORNO**

**GENERE E CONCILIAZIONE DI VITA E LAVORO: CONTESTO E AZIONE SINDACALE**

**CORSO DI FORMAZIONE ANOLF:**

**LE MODIFICHE IN MATERIA DI ASILO E IMMIGRAZIONE A SEGUITO DEL DECRETO-LEGGE 2018**

**CORSO AGGIORNAMENTO FORMATORI**

**"L'APPRENDIMENTO COOPERATIVO NELLA FORMAZIONE DEGLI ADULTI DELLA CISL"**



## CORSO SU LEGALITÀ ED APPALTI

### STRUTTURA EPISTEMOLOGICA DEL PERCORSO FORMATIVO SULLA LEGALITÀ E APPALTI

#### PREMESSA

Tutti i settori produttivi si confrontano con questi temi, delle grandi mafie, che incidono in modo sistematico nei processi economici, in modo pervasivo, con un impatto più o meno visibile, ma sempre presente, anche sul lavoro e nella filiera degli appalti.

Sono temi, quindi, intercategoriale, molto discussi e sentiti nei territori, che necessitano di essere sempre

tenuti in primo piano, attraverso la formazione, per aiutare chi si impegna quotidianamente nel sindacato a costruire e diffondere consapevolezza, conoscenza e azioni di contrasto, nell'ottica della responsabilità attiva verso la società nel suo complesso e verso il futuro del Paese.

#### SVILUPPO PROGETTUALE

#### I MODULO

**I Step:** "Io, come persona che agisce "legalmente". Da dove nasce e come nasce il "senso individuale di legalità".

Si inizia la riflessione su un percorso induttivo di "costruzione del senso e del significato" che oggi si attribuisce alla relazione: legge – libertà – coscienza – giustizia.

Segue una riflessione sulla coscienza ben "costruita" sulla quale si fonda e si sviluppa il senso di **responsabilità** che spinge alla "partecipazione". La legalità e l'illegalità non possono trovare le persone indifferenti (indifferenza morale).

#### RIORDINIAMO I PRINCIPI ORDINATORI DELLA SOCIETÀ: SOLIDARIETÀ, BENE COMUNE, SUSSIDIARIETÀ

- A. Solidarietà:** è la determinazione ferma e perseverante di impegnarsi per il bene comune: ossia per il bene di tutti e di ciascuno, perché tutti siamo veramente responsabili di tutti.
- B. Bene comune:** l'insieme di quelle condizioni sociali che consentono e favoriscono negli esseri umani lo sviluppo integrale della loro persona.
- C. Sussidiarietà:** E' scopo legittimo del governo fare per una comunità di persone tutto ciò di cui esse hanno bisogno, ma che non riescono assolutamente a fare, o non possono fare altrettanto bene, con le loro singole e separate capacità. Ma in tutto quello che esse sanno fare altrettanto bene per conto loro, il governo non dovrebbe interferire". (Lincon 1907, pag.215).





## II MODULO

**Il Step:** La legalità riguarda anzitutto il potere. Rapporto fra legalità e legittimità. Positivism giuridico e l'amoralità dello Stato. Il codice degli appalti:

1. **La legalità** concerne le modalità dell'*esercizio* del potere, che - per essere qualificato come legale - va appunto esercitato nell'ambito delle leggi vigenti – Rapporto tra legge giusta e legge ingiusta
2. **La legittimità** concerne invece la *titolarità* del potere, che - per essere ritenuto legittimo - deve avere a proprio fondamento un'adeguata causa di giustificazione
3. **La gestione delle legalità e la funzione del codice degli appalti le forme dell'illegalità:** l'effetto piovra (appalti, caporalato, evasione fiscale, corruzione politica, criminalità organizzata, usura)

**Percorso induttivo:** ricostruire un cluster delle principali "forme di illegalità diffuse" che soffocano le speranze della comunità e indeboliscono il bene comune

## DESTINATARI

n. 25 dirigenti, quadri ed operatori delle USR e Federazioni Nazionali di Categoria.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>DUE MODULI DI TRE GIORNATE</b>
<b>DATE MODULI</b>	<b>PRIMO MODULO DAL 16 AL 18 SETTEMBRE 2019 SECONDO MODULO DAL 21 AL 23 OTTOBRE 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO POLITICHE, GIUSTIZIA, SICUREZZA E LEGALITÀ</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## POLITICHE PER IL MEZZOGIORNO

### PREMESSA

In un processo di rivendicazioni autonomistiche di alcune regioni del Nord, dopo i referendum consultivi sull'autonomia regionale tenutisi in Lombardia e Veneto il 22 ottobre 2017, che hanno avuto risultati estremamente chiari, la Questione del Mezzogiorno si pone con maggiore evidenza ed urgenza. Il tema centrale, ancora una volta, si focalizza sul trasferimento di risorse pubbliche, e che richiama, il delicato capitolo di un federalismo fiscale avviato, mai completato nel nostro Paese, che, se non governato, può diventare una fonte di maggiore iniquità e sperequazioni tra le diverse regioni italiane. Spingere le rivendicazioni fino alle estreme conseguenze di una forte specificità territoriale da salvaguardare al di fuori di un vincolo di solidarietà, rischia di compromettere seriamente la stessa unità nazionale.

Le regioni del Mezzogiorno nell'ultimo anno hanno fatto registrare sulla ripresa economica dati rassicuranti. Una ripresa certo ancora insufficiente e troppo lenta, che però comincia a mostrarsi per quella che è, una ripresa strutturale e non solo congiunturale. Il dato però che preoccupa di più, come da più parti è stato evidenziato, è che si tratta di uno sviluppo che non crea lavoro, o ne crea troppo poco, e soprattutto lascia i giovani fuori dal circuito produttivo. Lo stesso Svimez ha sottolineato a più riprese il depauperamento del capitale umano meridionale e il fatto che la ripresa non migliora il contesto sociale, dove anzi aumenta ulteriormente la fascia di povertà e, quindi, la vulnerabilità e del disagio sociale.

### OBIETTIVO GENERALE

Il percorso formativo si pone l'obiettivo di approfondire l'analisi e il confronto sui fattori di sviluppo e sugli ostacoli allo stesso (lavoro, competenze e formazione, università ricerca, infrastrutture fisiche e non, settori e struttura

produttiva, ambiente etc ) , riconsiderando le politiche ordinarie, il livello e la qualità dei servizi e le politiche di investimento finanziate sia con risorse ordinarie che aggiuntive.

### PERCORSO LOGICO DEI CONTENUTI

- Analisi di contesto:
- Analisi del modello economico delle strutture del Mezzogiorno e del modello di produzione di ricchezza, confronto tra PIL e indici di benessere (Barometro CISL)
- Il mercato del lavoro nelle regioni del Mezzogiorno e i flussi di migrazioni giovanili (interni ed esterni)
- La formazione del capitale umano
- Analisi delle politiche
- Le politiche di sviluppo, i fondi strutturali e le capacità progettuali del Mezzogiorno
- Le politiche fiscali, i residui fiscali regionali e la finanza pubblica
- Le politiche di etica economica, la politica del buongoverno



**METODOLOGIA DIDATTICA**

Il percorso formativo si sviluppa in 2 workshop di 3 giorni che si fondano su due temi centrali: l'analisi delle principali variabili del contesto economico, sociale e produttivo e la ricostruzione delle politiche orientate allo sviluppo. Il metodo dei workshop potrebbero favorire, essendo basati su analisi che comparano gli andamenti nelle regioni più

sviluppate e meno sviluppate, il confronto tra i partecipanti attraverso metodi attivi e una riflessione approfondita su strumenti da verificare o mettere a punto per rendere più efficaci le policies partendo dal presupposto che promuovere sviluppo è rendere migliori le opportunità e le condizioni di lavoro.

**DESTINATARI**

n.25 Segretari USR – UST e Segretari di Federazioni nazionali e regionali di categoria.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>DUE WORKSHOP DI TRE GIORNATE</b>
<b>DATE MODULI</b>	<b>PRIMO MODULO DALL'11 AL 13 MARZO 2019 SECONDO MODULO DALL'8 AL 10 APRILE 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO POLITICHE PER IL MEZZOGIORNO</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## GENERE E CONCILIAZIONE DI VITA E LAVORO: CONTESTO E AZIONE SINDACALE

### PREMESSA

I dati ci dicono che oggi si sono modificate le famiglie, con una riduzione del numero medio dei componenti e una maggiore varietà dei loro connotati. L'esercizio dei ruoli al loro interno è cambiato altresì, ma in misura minore, e resta legato al genere con un carico prevalente sulle donne delle attività di cura e assistenza.

L'azione sindacale gioca già e può svolgere ancor più un ruolo su due versanti. Su quello culturale, sostenendo e sviluppando una cultura della parità

fra i due generi nei luoghi di lavoro e nella società. Su quello del welfare, con una contrattazione che, specialmente a livello decentrato aziendale e territoriale, orienta l'uso delle risorse, peraltro contenute o in riduzione, specie dalla fonte pubblica, rispetto a bisogni che si sono ampliati nell'estensione e differenziati per caratteristiche. Partendo da questi dati le iniziative a sostegno delle politiche familiari si sono rafforzate nel quadro dell'azione sindacale della CISL.

### OBIETTIVI GENERALI

Offrire strumenti per una attività contrattuale e di tutela del benessere nei luoghi di lavoro e nella società partendo da una conoscenza dei dati concreti dei contesti e di un quadro aggiornato sugli atteggiamenti culturali che possono sostenere o ostacolare l'azione sindacale in questo ambito.

Sviluppare un'analisi e una valutazione del grado di familiarità delle politiche di welfare, attraverso lo studio delle attività pratiche svolte nei territori, che permetta di definire la qualità e la quantità delle azioni sindacali a sostegno delle politiche per la famiglia.

### OBIETTIVI DIDATTICI E CONTENUTI

- Acquisire un quadro aggiornato sulla realtà delle famiglie in Italia con particolare attenzione alla condizione femminile;
- Acquisire un quadro aggiornato sul mercato del lavoro in Italia con particolare attenzione alle differenze di genere;
- Acquisire un quadro sugli atteggiamenti e mentalità esistenti rispetto alla parità di genere

- attraverso le ricerche più recenti su scala nazionale ed europea;
- Acquisire un quadro aggiornato sulla contrattazione sociale e aziendale;
  - Analizzare esperienze significative di contrattazione territoriale e aziendale al fine di diffondere e consolidare le migliori pratiche.

### DESTINATARI

Il corso è rivolto ai contrattualisti che operano nelle strutture confederali o di federazioni di categoria e rappresentanti della sicurezza (RLS) per un massimo di 25 partecipanti.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>UN MODULO DI TRE GIORNI</b>
<b>DATA MODULO</b>	<b>DAL 28 AL 30 OTTOBRE 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTI: ORGANIZZATIVO; COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE; POLITICHE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA; SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>SILVIA ROMOLI - ANTONELLO ASSOGNA - LUIGI LAMA FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## CORSO DI FORMAZIONE: LE MODIFICHE IN MATERIA DI ASILO E IMMIGRAZIONE A SEGUITO DEL DECRETO LEGGE 2018

Il corso ha l'obiettivo di fornire gli strumenti necessari per conoscere le modifiche alla normativa in materia di immigrazione e asilo, proponendo alcune risposte attorno alle relative criticità applicative.

Nonché di fornire una disamina ragionata del provvedimento prospettando elementi di contenzioso e di esaminare la casistica attraverso le esperienze.

### CONTENUTI SPECIFICI

- LE MODIFICHE IN MATERIA DI CITTADINANZA;
- ABROGAZIONE DELLA PROTEZIONE UMANITARIA E LA NUOVA PROTEZIONE SPECIALE;
- I PERMESSI DI SOGGIORNO AL DI FUORI DELLE PROCEDURE DI ASILO (CURE MEDICHE, CALAMITÀ, ETC.);
- LE MODIFICHE AL SISTEMA DI ACCOGLIENZA ;
- IL DIRITTO DI ASILO COSTITUZIONALE.

### BENEFICIARI

Presidenti e rappresentanti Anolf, operatori dei servizi Cisl.

#### INFORMAZIONI:

*DURATA COMPLESSIVA*

*DATA MODULO*

*COMPETENZA E COLLABORAZIONE:*

*RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO*

**SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL**

**UN MODULO DI DUE GIORNI E MEZZO PER 20 ORE D'AULA**

**DAL 2 AL 4 SETTEMBRE 2019**

**CON IL DIPARTIMENTO: DIPARTIMENTO POLITICHE DELL'IMMIGRAZIONE**

**NATALE MADEO**

**FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE**



## CORSO AGGIORNAMENTO FORMATORI

### “L’APPRENDIMENTO COOPERATIVO NELLA FORMAZIONE DEGLI ADULTI DELLA CISL”

#### PREMESSA

Il Cooperative Learning è un modello pedagogico caratterizzato da una modalità di insegnamento-apprendimento che si realizza attraverso lo sviluppo della collaborazione tra pari in un clima di partecipazione e di interdipendenza. E' una metodologia didattica di gestione democratica del gruppo aula dei partecipanti essenzialmente centrata su gruppi di lavoro composto da persone ed esperienze eterogenee, sull'interdipendenza positiva dei ruoli e sull'uguaglianza delle opportunità di successo per tutti., dove per successo bisogna intendere il conseguimento dei migliori standard possibili di apprendimento. Con l'apprendimento cooperativo il partecipante diventa coautore e corresponsabile del suo percorso di apprendimento e della valorizzazione delle sue risorse cognitive e sociali, e generatore dei meccanismi di motivazione e di orientamento all'efficacia dell'azione formativa. Il clima non competitivo, altamente responsabile e collaborativo, favorisce la produzione di processi cognitivi di ordine superiore.

La metodologia dell'apprendimento cooperativo è caratterizzata da una forte interdipendenza tra i membri, frutto della capacità di strutturare in maniera adeguata il compito da assegnare al gruppo, di allestire i materiali necessari per l'apprendimento e predisporre le attività per educare i membri allo **sviluppo delle abilità sociali** (abilità comunicative, negoziazione dei conflitti, problem solving, abilità decisionali). Il formatore si esercita nell'apprendimento cooperativo ad una funzione di coaching di primo e di secondo livello.

Il cooperative learning struttura in vari modi un contesto formativo fortemente collaborativo (senza

però escludere eventuali momenti di sano confronto e/o competizione finalizzata a creare spirito di squadra) entro il quale i partecipanti, organizzati in piccoli gruppi, possono affrontare con buone possibilità di successo compiti complessi, sfidanti e reali che richiedono processi cognitivi di livello più elevato.

Le ricerche condotte attestano infatti che l'apprendimento cooperativo è in grado di apportare risultati significativi nel processo di insegnamento-apprendimento.

Tali risultati possono essere raggruppati in quattro aree:

- risultati sociali: migliori relazioni all'interno del gruppo;
- risultati affettivi: rafforzamento dell'identità e dell'autostima degli studenti;
- risultati cognitivi: migliori prestazioni in termini di quantità e qualità delle competenze;
- risultati meta-cognitivi: sviluppo di processi cognitivi di ordine superiore, ossia strategie cognitive indotte dal dover discutere e spiegare ad altri un argomento.

La Cisl già negli anni novanta del secolo scorso e nei primi anni del 2000 ha adottato la metodologia dell'apprendimento cooperativo nei percorsi di formazione destinati ai propri dirigenti e rappresentanti sindacali. Il dipartimento formazione sindacale ha studiato, sperimentato e adattato l'apprendimento cooperativo, nato nel contesto dell'educazione scolastica, al contesto dell'educazione degli adulti.



## OBIETTIVI DIDATTICI

- sviluppare la conoscenza e le diverse modalità dell'approccio cooperativo nella formazione degli adulti;
- saper utilizzare e applicare il "cooperative learning" in contesti specifici di apprendimento.

## CONTENUTI

1. L'apprendimento cooperativo e i processi di apprendimento degli adulti: i principi e gli elementi dell'apprendimento cooperativo;
2. I processi motivazionali nelle situazioni di apprendimento cooperativo: le competenze sociali;
3. Progettare e gestire l'apprendimento cooperativo con le seguenti modalità:
  - a. Lo Structural approach;
  - b. Il learning together;
  - c. Group investigation.
4. Saper gestire le attività di mentoring e di processing nella gestione del lavoro dei piccoli gruppi.

## DESTINATARI

n. 25 formatori senior di USR e Federazioni nazionali di Categoria.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>UN MODULO DI 5 GIORNI</b>
<b>DATA MODULO</b>	<b>DAL 15 AL 19 LUGLIO 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>SEGRETERIA GENERALE</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>ENZO MARRAFINO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## ATTIVITA' INTERNAZIONALI

PERCORSO FORMATIVO PER NUOVI DELEGATI CAE E SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO

INCONTRO ANNUALE RETE EURO PROGETTAZIONE CISL

CORSO EUROPEO CISL - ETUI: IL RUOLO ATTIVO DEL SINDACATO NELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E NEL REINSERIMENTO DEI DISOCCUPATI

CORSO EUROPEO CISL - ETUI SU: L'ECONOMIA CIRCOLARE





## PERCORSO FORMATIVO PER NUOVI DELEGATI CAE E SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO

### PREMESSA

A quasi venticinque anni dalla loro creazione i Comitati Aziendali Europei continuano a rappresentare uno strumento molto importante e ulteriormente da valorizzare per la promozione della democrazia economica e la negoziazione aziendale a livello transnazionale.

In piena cooperazione con le federazioni di categoria appare necessario rilanciare la formazione confederale dei delegati Cae a partire da quelli di

nuova nomina, al fine di scambiare informazioni ed esperienze e di fornire una "cassetta degli attrezzi" di base omogenea ai rappresentanti nelle aziende indicati dalle categorie della Cisl.

A completamento del percorso formativo verrà realizzato un seminario aperto ai delegati esperti nominati nei Cae e ai rappresentanti europei e internazionali di categoria e confederali.

### OBIETTIVI

- Fornire le nozioni di base necessarie ad un efficace e corretto svolgimento del ruolo di delegato/a Cae;
- Riflettere e scambiare esperienze sull'esercizio della rappresentanza nell'ambito dell'impresa transnazionale;
- Conoscere le buone prassi di funzionamento dei Cae e di efficacia di esercizio del ruolo;
- Inquadrare il ruolo di delegato Cae nell'ambito della strategia della Cisl sulla democrazia economica e la valorizzazione del dialogo sociale europeo.

### CONTENUTI

- Relazioni industriali a livello europeo e globale;
- Modelli di rappresentanza sindacale in Europa;
- Storia del dialogo sociale Europeo;
- Storia ed evoluzione della direttiva sui Comitati Aziendali Europei e normative comunitarie affini
- Ruolo e compiti del rappresentante Cae;
- Aspetti e tematiche specifiche legate al ruolo di rappresentante Cae;
- I Cae e la contrattazione collettiva nelle imprese multinazionali;
- Le priorità della Cisl per la partecipazione e la democrazia economica.

### DESTINATARI

Il corso è destinato ai delegati Cae di nomina recente o in procinto di nomina, indicati dalle federazioni di categoria della Cisl. Il seminario allargato di approfondimento si svolgerà nell'ultima giornata del secondo modulo formativo.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>DUE MODULI DI TRE GIORNI</b>
<b>DATA MODULI</b>	<b>PRIMO MODULO DAL 3 AL 5 APRILE 2019</b>
	<b>SECONDO MODULO (COMPENSIVO DI SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO) DAL 13 AL 15 MAGGIO 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>CON LA SEGRETERIA GENERALE, DIPARTIMENTO DEMOCRAZIA ECONOMICA E COORDINAMENTO ATTIVITÀ INTERNAZIONALI</b>



*RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO*

FRANCESCO LAURIA  
FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## INCONTRO ANNUALE RETE DI EUROPROGETTAZIONE CISL

### PREMESSA

I progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea, nell'ambito di vari programmi, rappresentano una grande opportunità per lo sviluppo di attività europee di ricerca, informazione e formazione.

La creazione di partenariati transnazionali che coinvolgono sindacati, associazioni datoriali,

istituzioni, università, istituti di ricerca è un'occasione di crescita per lo sviluppo di un'azione di rappresentanza realmente europea.

Capacità tecniche e rapporti politici devono svilupparsi di pari passo al fine di costruire reti e progetti efficaci oltre che finanziariamente sostenibili e correttamente rendicontabili.

### OBIETTIVI

- Riunire le strutture territoriali e categoriali, gli enti e le associazioni legate alla Cisl che concorrono ai finanziamenti per le attività legate al dialogo sociale europeo e rafforzare il coordinamento confederale sul tema;
- Presentare, analizzare, condividere le opportunità dei programmi di finanziamento, eventuali novità contenute nei bandi e riflettere su come implementare qualitativamente e quantitativamente le attività progettuali nel periodo 2019-2020;
- Condividere informazioni sui partenariati al fine di promuovere sempre più forti reti sindacali transnazionali;
- Promuovere la collaborazione e la conoscenza relative ai progetti europei all'interno della Cisl e, attraverso lo scambio di buone prassi, ridefinire la mission e riprendere l'implementazione di REC, la Rete Europrogettazione Cisl.

### DESTINATARI

L'incontro è destinato a Responsabili politici e ai progettisti Confederali, di Federazione, Usr, Ust, Enti e Associazioni Cisl, a vario titolo direttamente coinvolti nella progettazione europea.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>DUE MODULI DI DUE GIORNI</b>
<b>DATA MODULO</b>	<b>EDIZIONE 2019 - DAL 17 AL 18 APRILE</b> <b>EDIZIONE 2020 - DAL 16 AL 17 APRILE</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>CON LA SEGRETERIA GENERALE E COORDINAMENTO ATTIVITÀ INTERNAZIONALI</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>FRANCESCO LAURIA</b> <b>FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## CORSO EUROPEO CISL - ETUI: IL RUOLO ATTIVO DEL SINDACATO NELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E NEL REINSERIMENTO DEI DISOCCUPATI

### PREMESSA

Alcuni sindacati europei sono interessati ad essere direttamente coinvolti nelle politiche attive del mercato del lavoro e nell'organizzazione di servizi per i lavoratori disoccupati. Nel mercato del lavoro europeo, l'indennità di disoccupazione e la flessibilità (regolamentate dal contratto di lavoro individuale) devono essere integrate con politiche per l'occupazione inclusive e eque. In molti Paesi i

Governi propongono una migliore regolamentazione del reinserimento lavorativo, che coinvolga sia le Istituzioni sia soggetti privati. Il rafforzamento della cooperazione e dell'azione sindacale in questo settore è diventato essenziale: il corso si propone di analizzare contesti di riferimenti ed esperienze significative presenti in ambito europeo.

### OBIETTIVI

- Identificare i principali standard e strumenti istituzionali relativi alle politiche di reinserimento a livello europeo e nazionale
- Esaminare il potenziale normativo dei sindacati e delle parti sociali nel quadro delle politiche del mercato del lavoro;
- Presentare esempi sia positivi sia negativi del coinvolgimento dei Sindacati nella creazione di posti di lavoro di qualità e nella regolamentazione del mercato del lavoro.
- Confrontare diversi contesti nazionali in cui i sindacati hanno un ruolo attivo nell'argomento.

### DESTINATARI

Dirigenti e funzionari sindacali coinvolti nelle politiche del mercato del lavoro e dell'occupazione.

### DIMENSIONE EUROPEA DEL CORSO

Pur nella eterogeneità dei contesti nazionali è importante analizzare e confrontare esperienze sindacali europee sul tema affrontato nel corso, al

fine di rapportarsi con le politiche nazionali ed europee in questo ambito.

#### INFORMAZIONI:

*DURATA COMPLESSIVA*

*DATA MODULI*

*ORGANIZZATORI*

*RESPONSABILI DEL PROGETTO  
FORMATIVO*

**SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL**

**DA DEFINIRE**

**PERIODO DA DEFINIRE TRA MARZO 2019 E MARZO 2020**

**ETUI, CISL, FONDAZIONE EZIO TARANTELLI, IN COLLABORAZIONE CON IL DIPARTIMENTO CONFEDERALE AMBIENTE E SVILUPPO DEL TERRITORIO FRANCESCO LAURIA - FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE E PERSONA DI CONTATTO CISL-ETUI**



## CORSO EUROPEO CISL- ETUI SULL'ECONOMIA CIRCOLARE

### PREMESSA

La Direttiva Europea che modifica la 2008/98 (che comprende anche emendamenti a 5 direttive speciali: rifiuti di imballaggio 1994/62, discariche 1999/31, Raee 2012/19, veicoli fuori uso 2000/53, batterie di scarto e accumulatori 2006/66) approvata dal Parlamento europeo il 18 aprile, ridisegna il concetto di percentuale di rifiuti e riciclaggio a cui tutti i Paesi devono adattarsi entro il 2030 e rappresenta un passo importante verso la

cosiddetta economia circolare. Con questa Direttiva cambia anche il paradigma degli scarti e degli scarti di produzione, assicurando che entrambi possano essere considerati materiali secondari riutilizzabili / rigenerati. Questo paradigma deve essere utilizzato sin dalla fase di progettazione, anche modificando il processo di progettazione e produzione.

### OBIETTIVI GENERALI

L'applicazione della direttiva comporterà un cambiamento nei modelli di produzione e ciò pertanto obbliga i sindacati a ricalibrare le loro azioni, in termini contrattuali, con particolare riferimento alle nuove competenze professionali. Questa nuova visione della

produzione con un minor utilizzo possibile delle materie prime e il riutilizzo e il riciclo di materiali secondari e degli scarti di produzione comporta anche una nuova visione del ruolo del lavoratore nella salvaguardia dell'ambiente e nel suo ruolo di consumatore.

### OBIETTIVI SPECIFICI

Il corso provvederà a fornire le necessarie informazioni sulla nuova direttiva e sulle procedure che essa prevede. I partecipanti dovranno conoscere le competenze professionali necessarie per i nuovi modelli di produzione.

Dovranno, quindi, essere in grado di definire le nuove strategie contrattuali e di pianificare iniziative di sensibilizzazione su questi temi all'interno della propria organizzazione e degli enti pubblici e privati.

### DESTINATARI

I destinatari saranno i leader sindacali e i rappresentanti sindacali nelle aziende di vari settori, sia manifatturiere che dei servizi, provenienti da tutta l'Unione Europea.

### DIMENSIONE EUROPEA DEL CORSO

La direttiva europea dovrà essere implementata dai singoli Stati, quindi sarà importante per i sindacati dei vari Paesi avere una linea comune per affrontare la

questione. La formazione sarà dedicata proprio alla capacità di definire insieme agli altri partner le linee guida per un'azione comune.

### INFORMAZIONI:

*DURATA COMPLESSIVA*

*DATA MODULI*

*ORGANIZZATORI*

*RESPONSABILI DEL PROGETTO  
FORMATIVO*

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

DA DEFINIRE

PERIODO DA DEFINIRE TRA MARZO 2019 E MARZO 2020

ETUI – CISL – FONDAZIONE EZIO TARANTELLI IN COLLABORAZIONE CON IL DIPARTIMENTO AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

FRANCESCO LAURIA - FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE E PERSONA DI CONTATTO CISL-ETUI



## ATTIVITA' SEMINARIALI

**SEMINARIO FORMATIVO: IL LAVORO CHE CAMBIA, LE SFIDE DELLA ROBOTIZZAZIONE E DEL LAVORO DIGITALE, GLI IMPATTI SUI LIVELLI OCCUPAZIONI E SULLA QUALITÀ DEL LAVORO, LE TUTELE DEI LAVORATORI COINVOLTI**

**SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO SUL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE: TRA ESIGENZE DI RIORGANIZZAZIONE E DIRITTO ALLA SALUTE**

**SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO SULLE POLITICHE FISCALI E FISCALITÀ LOCALE**

**SEMINARIO DI STORIOGRAFIA E CULTURA SINDACALE  
IN COLLABORAZIONE CON LE ALTRE REALTÀ CULTURALI DELLA CISL**

**SEMINARIO ANNUALE COMPONENTI COLLEGI PROBIVIRI**

**FORMAZIONE COMPONENTI COLLEGI SINDACI REVISORI**

**SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO SU BAROMETRO CISL E QUADRO MACROECONOMICO**



## SEMINARIO FORMATIVO: IL LAVORO CHE CAMBIA, LE SFIDE DELLA ROBOTIZZAZIONE E DEL LAVORO DIGITALE, GLI IMPATTI SUI LIVELLI OCCUPAZIONI E SULLA QUALITÀ DEL LAVORO, LE TUTELE DEI LAVORATORI COINVOLTI

### PREMESSA

La robotizzazione e la digitalizzazione sono forse il fenomeno più dirompente della "quarta rivoluzione industriale". Anche chi non concorda con le previsioni pessimistiche circa le conseguenze sulla sostituzione di lavoro umano vede bene che pochi mestieri e professioni sono al riparo. Si profilano due

tendenze paradossalmente opposte: l'inadeguatezza delle abilità, delle conoscenze e, soprattutto, delle competenze della nostra forza lavoro alle nuove tecnologie, da una parte, l'emergere dell'economia dei lavoretti (fattorini, autisti ecc.) legati alle piattaforme digitali, dall'altra.

### CONTENUTI

Proponiamo un evento seminariale formativo per offrire a dirigenti ed operatori sindacali strumenti di analisi rispetto alle sfide della robotizzazione e del lavoro digitale.

I cambiamenti non possono essere affrontati con un atteggiamento di resistenza bensì con politiche per governarli: durante le transizioni vanno garantiti informazione, sostegno al reddito, misure di qualificazione e riqualificazione, al fine di

redistribuire le opportunità di miglioramento del progresso tecnologico. Nel contempo va affrontato il tema di come rappresentare e tutelare, con strumenti non solo legislativi ma anche contrattuali, i lavoratori delle piattaforme, spesso in situazioni a soglia tra lavoro subordinato ed autonomo: questi saranno gli argomenti affrontati durante il seminario.

### OBIETTIVI

Fornire un quadro di analisi multidimensionale sul rapporto tra sfide della robotizzazione e del lavoro digitale affrontando le conseguenze (positive e negative) sui livelli occupazionali e sulla qualità del

lavoro.

Affrontare il dibattito sulle tutele dei lavoratori coinvolti a cavallo tra rapporto di subordinazione e di autonomia.

### DESTINATARI

Segretari e operatori con delega al mercato del lavoro e/o contrattazione confederale e di federazione di categoria.

#### INFORMAZIONI:

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

#### DURATA

UN MODULO DI 2 GIORNI

#### DATE MODULI

DAL 19 AL 20 MARZO 2020

#### COMPETENZA E COLLABORAZIONE:

DIPARTIMENTO MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE

#### RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO

FRANCESCO LAURIA

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO "IL SSN: TRA ESIGENZE DI RIORGANIZZAZIONE E DIRITTO ALLA SALUTE"

### PREMESSA

La Sanità, stretta tra de-finanziamento e inefficienze organizzative/gestionali, vive una situazione di vera emergenza nazionale. In questo senso riteniamo necessario che il Nuovo Patto per la salute indichi una nuova tabella di marcia, mirata al rilancio della sanità pubblica e universale, con l'obiettivo di superare le disuguaglianze attualmente presenti nel Paese, e garantire ovunque tempestivo accesso a LEA di qualità.

Un percorso di vera riorganizzazione del sistema, in cui l'efficacia e l'efficienza dei servizi devono

camminare di pari passo con il risanamento dei bilanci. Su questi temi la Cisl mantiene alta l'attenzione con un costante impegno di confronto e di proposta attraverso un'azione di contrattazione a livello regionale e territoriale.

Al fine di consolidare e migliorare la nostra azione e di sviluppare una riflessione più approfondita abbiamo organizzato un percorso seminariale che, attraverso un dibattito e un confronto, porti ad una maggiore conoscenza dei temi inerenti alle politiche sanitarie e delle sue criticità.

### DESTINATARI

Dirigenti Sindacali Confederali e di Categoria con delega alle politiche della Sanità. Operatori Cisl e di Enti interessati

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>MODULO DI DUE GIORNI</b>
<b>DATA</b>	<b>DAL 20 AL 21 OTTOBRE 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO POLITICHE SANITARIE</b>
<b>RESPONSABILE DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>NATALE MADEO FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>





## SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO: LE POLITICHE FISCALI E LA FISCALITÀ LOCALE

### PREMESSA

La fiscalità, nella sua duplice dimensione nazionale e locale, assume una forte rilevanza per lavoratori e pensionati e cittadini sotto il profilo dell'equità, della giustizia sociale, della politica redistributiva, del funzionamento dei servizi pubblici; e come leva per lo sviluppo economico e per la crescita sociale.

La Cisl si è sempre prodigata, anche di recente attraverso una proposta di Legge d'iniziativa popolare, per una politica che potesse coniugare l'esigenza dei singoli con quello della comunità. Su

questo versante la Cisl ha sviluppato una diffusa politica di concertazione nei territori nei confronti dei Comuni e delle Regioni con lo scopo di mantenere alto e costante l'attenzione su questi temi. Con questo scopo è stata organizzata un'attività seminariale che, partendo dall'attualità e dalla legge di bilancio, si concluderà con una tavola rotonda, che attraverso una riflessione e un confronto, tracci un percorso virtuoso per lavoratori e pensionati.

### DESTINATARI

Dirigenti Sindacali Confederali e di Categoria con delega alle politiche fiscali e territoriali. Operatori Cisl e di Enti interessati.

#### INFORMAZIONI:

*DURATA COMPLESSIVA*

*DATA*

*COMPETENZA E COLLABORAZIONE:*

*RESPONSABILE DEL PROGETTO  
FORMATIVO*

SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL

MODULO DI DUE GIORNI

DAL 10 ALL'11 GIUGNO 2019

DIPARTIMENTO POLITICHE FISCALI

NATALE MADEO

FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE



## SEMINARIO DI STORIOGRAFIA E CULTURA SINDACALE: IN COLLABORAZIONE CON LE ALTRE REALTÀ CULTURALI DELLA CISL

### PREMESSA

Il Centro Studi Cisl di Firenze, attraverso la Biblioteca Mario Romani, ha promosso dal 2003 seminari annuali di Storiografia e Cultura sindacale nell'ambito della programmazione formativa Cisl, con l'intento di coinvolgere la Confederazione e gli studiosi in un dialogo tra la dimensione storica delle origini e l'attualità, con l'obiettivo di mantenere viva la cultura storica dell'Organizzazione, consolidare nel sindacalista di oggi la coscienza della storia e dei

valori della Cisl, identità, senso di appartenenza. Con la creazione della Fondazione Tarantelli Centro Studi Ricerca e Formazione tale "tradizione" viene confermata e rafforzata.

Queste giornate di studio annuali sono tradizionalmente occasione di incontro e confronto per il mondo culturale legato alla Cisl e al movimento sindacale.

### OBIETTIVI

Offrire uno spazio di dialogo e confronto su un tema di rilevanza storica, ma con riflessi sull'attualità tra sindacalisti e studiosi. Per il 2019 il tema prescelto è: *"L'attualità del pensiero e dell'opera di Giulio Pastore a cinquanta anni dalla sua scomparsa."*

### DESTINATARI

Sindacalisti, studiosi del mondo sindacale, giovani ricercatori.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>MODULO DI UN GIORNO</b>
<b>EDIZIONE 2019</b>	<b>6 GIUGNO 2019</b>
<b>EDIZIONE 2020</b>	<b>19 MAGGIO 2020</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>SEGRETERIA GENERALE</b>
<b>RESPONSABILI DEL PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>FRANCESCO LAURIA - FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE E PERSONA DI CONTATTO CISL-ETUI</b>



## SEMINARIO ANNUALE COMPONENTI COLLEGI PROBIVIRI

### PREMESSA

Il collegio probiviri ha una peculiare autonomia in funzione del ruolo che esercita nell'organizzazione.

Oggi anno organizza un proprio seminario di riflessione e approfondimento.

### OBIETTIVI GENERALI

Definiti dal Collegio probiviri confederale.

### OBIETTIVI DIDATTICI E CONTENUTI

Definiti dal Collegio probiviri confederale.

### DESTINATARI

Componenti collegi probiviri.

#### *INFORMAZIONI:*

*DURATA COMPLESSIVA*

*DATA*

*COMPETENZA E COLLABORAZIONE:*

*RESPONSABILITÀ DEL PROGETTO*

**SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL**

**MODULO DI DUE GIORNI**

**DAL 6 AL 7 GIUGNO 2019**

**PRESIDENZA COLLEGIO PROBIVIRI CONFEDERALE**



## FORMAZIONE COMPONENTI COLLEGI SINDACI REVISORI

### PREMESSA

L'esercizio del ruolo di componente il collegio dei sindaci revisori è particolarmente delicato per le responsabilità verso l'organizzazione e per le implicazioni che esse comportano. Nei collegi sindacali la componente costituita da chi ha una esperienza che principalmente deriva dall'esercizio di ruoli nella Cisl è importante per la conoscenza

approfondita di strutture e processi dell'organizzazione. Spesso però non si abbina ad una altrettanto approfondita conoscenza tecnica che non può essere risolta adeguatamente attraverso l'osservazione e l'assistenza dei colleghi più esperti. Tale debolezza va affrontata con un' appropriata attività di formazione.

### OBIETTIVI GENERALI

Acquisire conoscenze tecniche per il ruolo di componente il collegio dei sindacali e uniformare l'esercizio.

### OBIETTIVI DIDATTICI

Conoscere le norme di legge e statutarie Cisl riguardanti il ruolo di componente del collegio sindacale; confrontare le esperienze e uniformarle orientandole nel modo più efficace ed efficiente.

### DESTINATARI

Sindaci revisori di strutture confederali o di federazione con esperienza sindacale.

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>UN MODULO DI TRE GIORNI</b>
<b>DATA</b>	<b>DAL 27 FEBBRAIO ALL'1 MARZO 2019</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO</b>
<b>RESPONSABILITÀ DEL PROGETTO</b>	<b>LUIGI LAMA - FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>



## SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO SU BAROMETRO CISL E QUADRO MACROECONOMICO

### PREMESSA

Attraverso il Barometro la Fondazione Tarantelli - Studi e Ricerche offre un quadro complessivo, tempestivo ed affidabile dei fenomeni socio-economici a più rapida evoluzione che costituiscono una parte importante del benessere delle famiglie e del Paese. Il Barometro territoriale del disagio/

benessere delle famiglie allarga a livello regionale l'osservatorio del Barometro nazionale della CISL. I due strumenti hanno in comune l'idea della necessità di una lettura pluridimensionale del benessere, attenta a monitorare gli andamenti della disegualianza e della sostenibilità.

### I BAROMETRI SERVONO COME:

- termometro del benessere sociale;
- indicatore del successo a breve della politica economica;
- strumento di governance.

### OBIETTIVI

Il Barometro CISL offre al Gruppo Dirigente CISL a tutti i livelli un importante supporto dell'elaborazione strategica. L'accesso a un set di informazioni statistiche consente di valutare i risultati dell'azione di governo a livello nazionale e

locale e amplia, dunque, le possibilità, di partecipare con maggiore consapevolezza ai processi decisionali. Il Seminario serve a far conoscere lo strumento e a presentare i risultati più recenti.

### DESTINATARI

Sindacalisti, studiosi e ricercatori

<b>INFORMAZIONI:</b>	<b>SEDE: FIRENZE CENTRO STUDI CISL</b>
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	<b>UNA GIORNATA</b>
<b>DATA</b>	<b>DATA DA DEFINIRE</b>
<b>COMPETENZA E COLLABORAZIONE:</b>	<b>CON LA SEGRETERIA GENERALE</b>
<b>RESPONSABILITÀ DEL PROGETTO</b>	<b>GABRIELE OLINI FONDAZIONE EZIO TARANTELLI - CENTRO STUDI RICERCA E FORMAZIONE</b>

