

## LA FORMAZIONE SINDACALE UIL

**OBIETTIVI:** formazione e aggiornamento delle competenze dei delegati/quadri/dirigenti UIL e degli operatori dei Servizi, nell'ottica di una efficiente rete di attività e proselitismo sindacale.

### PREMESSA

L'importanza del contributo strategico e funzionale della formazione finalizzata all'accrescimento delle risorse umane, alle loro competenze e capacità, si va sempre più affermando anche nell'ambito del contesto sindacale. Considerata come strumento centrale di sviluppo di ogni organizzazione, unitamente agli interventi di cambiamento e riassetto organizzativo, la formazione sindacale rappresenta oggi uno strumento rilevante al fine di pervenire anche al rafforzamento della rete sindacale in grado di rispondere alle attese degli associati, attraverso il miglioramento delle performance e all'incremento del livello qualitativo della capacità di tutela sindacale e di tutte le attività ed i servizi resi, sia agli iscritti che ai cittadini.

L'attuale scenario di riferimento si configura con profonde evoluzioni del mercato del lavoro e della relativa legislazione, dalla complessità dei contesti collegati sia al mondo del lavoro che delle politiche sociali globalmente intese. L'Organizzazione sindacale, pertanto, deve essere in grado di affrontare rapidi cambiamenti, anche a seguito delle mutate normative. Essa deve rinsaldarsi e la sua azione può essere efficace se i suoi dirigenti e delegati possiedono le necessarie competenze e se le stesse sono continuamente aggiornate e incrementate, attraverso processi formativi costanti, programmati e sviluppati nel tempo.

Le competenze individuali e di gruppo costituiscono una parte rilevante del patrimonio di risorse non materiali delle organizzazioni; non sono riducibili al solo bagaglio di acquisizioni cognitive di cui ciascuno dispone in quanto patrimonio di conoscenze derivanti da un percorso di studi e di esperienza, ma vanno ben oltre tali dimensioni nella misura in cui sono fortemente legate ad un processo di continuo aggiornamento che consenta di adeguare le conoscenze ai nuovi ambiti operativi, in un contesto in cui le attività ed i ruoli all'interno delle organizzazioni si sviluppano e si articolano, rinsaldando l'identità propria di tutto il quadro organizzativo.

Nell'ambito delle politiche formative che si vengono a delineare in tale nuovo contesto, in cui le dinamiche economiche e normative rimettono in gioco competenze acquisite e risorse, deve essere

gradualmente superata l'impostazione della formazione classica fondata esclusivamente sulla trasmissione di saperi di tecniche e valori, che deve necessariamente essere integrata da percorsi che prevedano aggiornamenti e confronti su problemi e dinamiche centrati sull'attualità e sull'esperienza concreta. Per rispondere ai nuovi bisogni la formazione necessita di significativi mutamenti di prospettiva e di metodo.

## **PERCORSO FORMATIVO**

La complessità del contesto sindacale e sociale stimola, anche nell'ambito della formazione, la ricerca di soluzioni nuove attraverso la strutturazione di percorsi formativi efficienti ed efficaci, in grado di soddisfare le esigenze dei delegati, per forgiare conoscenze e competenze che li rendano capaci di affrontare sia le sfide poste dall'attività sindacale, sia dalla necessità di rispondere agli associati in un'ottica più ampia, anche in relazione alla nostra capacità di offrire servizi qualitativamente qualificati.

Il percorso descritto di seguito -formulato per dirigenti e delegati sindacali- presuppone quindi un loro sistematico e coordinato coinvolgimento al fine di offrire un pacchetto -nel medio/lungo periodo- finalizzato all'acquisizione di competenze e di aggiornamento permanente che accompagnino e sostengano i difficili compiti da affrontare, nelle categorie e sul territorio.

La proposta parte da un presupposto, ossia la sua realizzabilità. Per questa ragione un percorso di formazione sindacale, programmato e attuato dalla Confederazione per tutti i dirigenti della UIL, deve inevitabilmente tener conto di almeno due elementi:

- 1) L'esperienza formativa già normalmente svolta da parte delle Categorie/Federazioni
- 2) Le ridotte risorse e agibilità sindacali

Per tali motivi si propone un modello formativo flessibile, organizzato e articolato in diverse fasi e modalità, ragionato sulle differenze in termini di competenze e di ruoli presenti nella nostra Organizzazione.

Si ritiene quindi opportuno ipotizzare un modello di offerta didattica che, coniugando diverse tipologie di attività formative - ossia percorsi formativi da realizzare sia in presenza che a distanza (on line) - accompagnino ad un complessivo rafforzamento anche delle conoscenze già acquisite.

## FORMAZIONE FRONTALE

Tale attività si prefigura basata su

- a. **Un corso sindacale di base**, destinato a delegati RSU/RSA/RLS/GAU/ ma anche a personale afferente ai Servizi UIL, che oltre a sostenerne l'impegno sindacale diffonda il modello culturale e comportamentale secondo i valori UIL.  
I moduli formativi riguarderanno la contrattazione e la rappresentanza, il mercato del lavoro, il welfare contrattuale, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la comunicazione verbale e scritta, ma anche il modello organizzativo ed il sistema dei Servizi Uil con l'obiettivo di contribuire ad una maggiore conoscenza della nostra Organizzazione e ad una consapevolezza dell'importanza dei servizi offerti dalla UIL sui territori, migliorando così la sinergia della rete anche al fine di incrementare opportunamente il proselitismo degli iscritti;
- b. **incontri di tipo seminariale**, che prevedano attività didattiche su varie tematiche progettate e programmate su tematiche proposte dalle Categorie/Strutture, quindi maggiormente rispondenti ai bisogni pertinenti alla loro specifica attività sindacale;
- c. **partecipazione a seminari, convegni, tavole rotonde** per l'approfondimento di tematiche di attualità nel campo legislativo e contrattuale.

Per la strutturazione/programmazione di momenti formativi frontali quali convegni e tavole rotonde il Servizio intende avvalersi anche dell'ausilio e della collaborazione di Università e Fondazioni con cui sono in corso protocolli e convenzioni; si ipotizza, inoltre, la possibilità di integrare la programmazione dell'attività formativa attraverso la presentazione di progetti, in collaborazione con il Servizio "Internazionale", che utilizzino i fondi europei per il dialogo sociale, ma anche con la predisposizione di corsi per integrare l'offerta formativa già proposta dall'ETUI (Istituto Studi Sindacali della CES).

I processi formativi si concluderanno con la compilazione di una scheda di valutazione e gradimento che consenta al Servizio di verificare l'efficacia delle strategie d'intervento, di apportare le necessarie modifiche ai programmi/metodi per ottenere migliori risultati e, quindi, la valorizzazione delle esperienze di apprendimento.

## FORMAZIONE ON LINE

Tale percorso formativo prevede:

- a) soluzioni progettuali per **formazione breve on-line**, attivata dal Servizio Confederale “Formazione Sindacale” su richiesta delle singole Categorie/Strutture in relazione a fabbisogni specifici;
- b) un percorso e-learning, **Progetto ForSind (Formazione Sindacale)**, che prevede un percorso strutturato in due corsi: il primo è dedicato ad una **formazione di base**, trasversale ai dirigenti sindacali (ma soprattutto ai nuovi delegati RSU) di tutte le Categorie/Strutture/Servizi, che consente l’acquisizione di elementi essenziali e necessari per lo svolgimento dell’attività sindacale (es. nozioni di diritto pubblico, diritto privato, economia, relazioni sindacali, regole e metodi di contrattazione...); il secondo imperniato sulla possibilità di una eventuale **formazione specialistica**, per un approfondimento delle tematiche sindacali ed economiche. Entrambi i percorsi sono erogati in modalità e-learning (cioè “a distanza”) attraverso una piattaforma on line che somministra il corso mediante lezioni audio-video e ulteriore materiale didattico (dispense, slide) a cui è possibile accedere tramite password personale da qualsiasi luogo, in qualsiasi momento, quindi senza incidere sul monte ore dei permessi sindacali, in maniera da rendere fruibile il corso ad un numero elevato di utenti attraverso una maggiore facilità di accesso.

## Risorse umane

Si prevede di integrare il personale del Servizio “Formazione Sindacale” con l’estensione di un elenco di formatori da predisporre:

- a) mediante l’individuazione di formatori già presenti nell’Organizzazione, operativi presso le Categorie anche a livello territoriale, e disponibili ad una fattiva collaborazione in relazione all’esperienza e competenza già acquisita;
- b) mediante la ricognizione di dirigenti e delegati che, per conto della UIL, negli ultimi due anni abbiano partecipato a corsi organizzati dall’ETUI (Istituto Studi Sindacali della CES).

I progetti formativi potranno, inoltre, vedere l’auspicabile partecipazione di operatori dei Servizi UIL - in qualità di formatori - per eventuali materie di propria competenza.