



Introduzione al Piano Nazionale Formativo FILLEA CGIL 2016/2018 presentato al C.D. FILLEA CGIL Nazionale il 24/03/2016

Le sfide che il “mondo nuovo” delle costruzioni ci chiama ad affrontare, includono in se una visione non nuova ma diversa delle realtà concrete con cui siamo chiamati quotidianamente a fare i conti.

Per affrontare queste sfide, oltre ad una elaborazione politica, riteniamo possa essere utile avere una visione organizzativa diversa.

Una visione organizzativa **più dinamica ma al tempo stesso più “omogenea”** che abbia come base importante la rivisitazione del tema della “FORMAZIONE”, senza disperdere le positive esperienze sino ad ora maturate dalla categoria.

Negli anni la FILLEA CGIL ha costruito sul tema della formazione dei propri dirigenti e delegati una esperienza forte ma a “macchia di leopardo”, con un’offerta formativa ampia, articolata ed efficace, ma non considerata dalle diverse strutture allo stesso modo.

Tale esperienza necessita una sua rivisitazione, in ragione delle nuove sfide verso le quali siamo chiamati ad impegnarci e a fronte del principio condiviso da ultimo nella recente Conferenza d’Organizzazione, di garantire a tutte le strutture, a compagne e compagni un “livello minimo di formazione”, rompendo la logica per cui solo le strutture più forti, più “ricche” o con un sistema confederale “più robusto” possano investire nella formazione dei propri quadri.

La novazione proposta in questo nuovo piano formativo 2016/2018 verte principalmente sul tentativo di darci quindi un diverso approccio al tema della formazione, prevalentemente nel metodo prima ancora che nel merito.

Per troppo tempo la nostra organizzazione ha approcciato il tema delle formazioni, derubricandolo come un “TEMPO NON UTILE” e non, invece come una grande opportunità di crescita dei quadri dirigenti dell’organizzazione e come parte strutturale della propria missione.

Se a questo limite culturale che in parti dell’organizzazione ancora resiste, aggiungiamo poi che la crisi dei nostri settori ha ridotto notevolmente le risorse economiche indispensabili per la quotidiana attività nei territori, dobbiamo allora partire evidenziando il rischio che “fare formazione” con scarsità di risorse economiche, pur diventando oggettivamente difficile non può “tenerci bloccati” nel cambio di mentalità necessario.

La sperimentazione di finanziare la nostra formazione con i fondi professionali bilaterali, quale è FON. COOP, per esempio, sta dando buoni risultati. Dalla fase di sperimentazione è necessario passare alla fase sistemica del ricorso a tali fondi, garantendo a tutti i territori, nell'ottica della solidarietà anche dello stesso Fondo, un livello minimo di formazione.

Per questi motivi tutte le strutture della FILLEA CGIL sia territoriali che regionali dovranno aderire formalmente a FON. COOP, quale condizione indispensabile per poter partecipare ai diversi bandi emessi dallo stesso FON. COOP. La FILLEA NAZIONALE unitamente alla FONDAZIONE DI VITTORIO assisteranno le diverse strutture per la necessaria registrazione nel portale informatico di FON. COOP.

Ovviamente per una necessaria ed indispensabile azione e reazione allo stato delle cose, risulta indispensabile un "CONDIVISO SAPERE E UN CONDIVISO AGIRE" che valorizzi le identità collettive e le necessarie autonomie delle diverse strutture.

Questi sono i motivi che hanno ispirato la costruzione dell'allegato "CATALOGO FORMATIVO DELLA FILLEA CGIL per gli anni 2016/2018".

La predisposizione dell'allegato "CATALOGO FORMATIVO DELLA FILLEA CGIL per gli anni 2016/2018" è stata elaborata, in stretto rapporto con il dipartimento organizzazione della CGIL NAZIONALE e il settore FORMAZIONE, immaginando una formazione di tipo "VERTICALE" ovvero moduli formativi su temi propri e specifici della categoria e una formazione di tipo "ORIZZONTALE" con moduli formativi su temi necessari e indispensabili alla categoria, ma con specificità trasversali, progettati per consentire alla nostra categoria, un'azione coerente e fluida.

Con un livello "obbligatorio" per tutte le strutture e un livello di approfondimento a richiesta.

Il CATALOGO FORMATIVO è stato predisposto tenendo come punto di riferimento i seguenti concetti:

- Attivazione del "LIBRETTO FORMATIVO INFORMATICO" che certifichi le competenze acquisite;
- Report del profitto dimostrato in aula
- Una "fase" formativa obbligatoria per i funzionari e le segreterie
- Una seconda fase, volontaria o a scelta rivolta ai funzionari e le segreterie
- Una fase formativa rivolta ai delegati nei diversi posti di lavoro

L'obiettivo è anche quello di fornire poi alla struttura nazionale e ai Segretari Generali Regionali un profilo di conoscenze individuali delle singole compagne e compagni, una sorta di "mini valutazione" che possa, se ritenuto utile, anche contribuire alla selezione, migliore inquadramento, miglior utilizzo di tutti noi, in un'ottica di costruttiva politica dei quadri, anche secondo le predisposizioni, le potenzialità ed i limiti che ognuno di noi ha.

Roma 24 marzo 2016