

Formazione Sindacale Europea

Newsletter di segnalazioni e aggiornamento. N°12

Si trasmette il decimo numero della newsletter di aggiornamento e informazione sulle **opportunità formative** offerte dall'Etui (Istituto Sindacale Europeo – www.etui.org) e dalla Ces (Confederazione Europea dei Sindacati – www.etuc.org).

La newsletter è inoltre strumento di segnalazione dei **bandi** aperti per progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea.



IN EVIDENZA

In via di pubblicazione i bandi per le risorse sul dialogo sociale e le relazioni industriali finanziate dalla Dg Lavoro della Commissione Europea.

Ecco uno schema delle scadenze per il 2014 (sulla prossima newsletter un ampio approfondimento)

Quest'anno, in conseguenza dei nuovi regolamenti 2014-2020, saranno previste **4 linee progettuali** nell'ambito dei bandi sul dialogo sociale e le relazioni industriali.

Ecco le probabili date di pubblicazione e scadenze.

Tutti i bandi, a differenza del passato, prevederanno un alto cofinanziamento delle attività da parte dell'Unione Europea pari al 90%.

- **"Supporto al Dialogo Sociale"** (VP/2014/001): la pubblicazione della prima scadenza è imminente. I progetti avranno due possibili date limite per la presentazione: 4 aprile 2014 e 1 ° agosto 2014;
- **"Attività di informazione e formazione per le organizzazioni dei lavoratori"**: (VP/2014/002): pubblicazione prima e unica scadenza entro fine febbraio 2014, data limite per la presentazione dei progetti 30 aprile 2014;
- **"Informazione, consultazione e partecipazione nelle imprese"** (VP/2014/003): pubblicazione entro fine febbraio 2014, data limite 6 maggio 2014;
- **"Migliorare le competenze nel campo delle relazioni industriali"** (VP/2014/004): pubblicazione entro fine marzo 2014, data limite 27 giugno 2014.

Conferenza streaming di presentazione del programma europeo Erasmus +

Si avvicinano le prime scadenze per partecipare alle attività di mobilità e cooperazione del nuovo programma europeo per la scuola, l'istruzione superiore, la formazione e i giovani e le Agenzie Erasmus+ INDIRE, ISFOL e Agenzia per i Giovani, insieme alle Autorità nazionali di riferimento, organizzano, giovedì 20 febbraio, l'evento online "Innamorati d'Europa", per un focus sulle novità per la mobilità e la cooperazione europea.

Dalle 14 alle 15 sarà possibile seguire i lavori in diretta streaming collegandosi a questo link: <http://streaming.indire.it/streamtwitter/>

Attenzione: ISCRIZIONE ENTRO IL 21 FEBBRAIO 2014

Seminario formativo: "Austerità, diritti, democrazia: un contratto sociale per Europa"

La Segreteria Generale, in collaborazione con il Dipartimento Educazione dell'Etui (Istituto sindacale europeo, promosso dalla Confederazione Europea dei sindacati) promuove un seminario formativo sul tema: "**Austerità, diritti, democrazia: un contratto sociale per l'Europa**".

In società sottoposte ai vincoli eccezionali legati alle politiche di austerità promosse dall'Unione Europea i cambiamenti nel diritto del lavoro, la messa in discussione del dialogo sociale, indeboliscono la coesione sociale, condizione di stabilità delle democrazie, e minacciano il progetto europeo.

In questo contesto, la Cisl e l'Etui si propongono di sviluppare, attraverso un percorso condiviso di formazione, uno strumento educativo per i sindacalisti a livello nazionale; il corso utilizza infatti un kit metodologico messo a punto dall'Etui e concordato con la Cisl relativamente alle tematiche nazionali.

Obiettivi

L'obiettivo di questo percorso formativo è quello di analizzare la situazione attuale nazionale e nell'Unione Europea attraverso lo studio dell'impatto dell'*austerità* sulle condizioni dei lavoratori e sull'Unione Europea.

Obiettivo del percorso formativo è anche di analizzare e promuovere l'azione sindacale per difendere la democrazia in Europa e promuovere un "contratto sociale" attraverso l'azione coordinata e condivisa dei sindacati in Europa.

Da un punto di vista pedagogico, il percorso formativo è stato progettato in modo da fornire un valore aggiunto europeo per l'attività di formazione sindacale sviluppato dai sindacati nazionali, offrendo loro una metodologia comune a livello europeo.

Contenuti

Attraverso i lavori di gruppi e le relazioni i partecipanti approfondiranno il rapporto tra democrazia, politiche di austerità, costruzione europea seguendo i seguenti filoni:

- Crisi economica e impatto sulla democrazia;

- Crisi economica e riforme del diritto del lavoro;
- Crisi economica e andamento dei salari;
- Politiche di austerità: le risposte sindacali a livello nazionale
- Politiche di austerità: le risposte sindacali a livello europeo.

Destinatari

Al corso saranno ammessi 25 partecipanti tra coloro che, impegnati prevalentemente a tempo pieno nell'organizzazione, sono:

dirigenti sindacali od operatori delle categorie dei settori privati e delle Ust – Usr che si occupano dei temi in oggetto;

dirigenti sindacali od operatori che si occupano del coordinamento delle politiche europee e/o internazionali.

Durata e luogo di svolgimento

Il corso si compone di un modulo di 12 ore formative articolate su due giornate di lavoro
*E si svolgerà presso il Centro Studi CISL di Firenze nelle giornate del **6 e 7 marzo 2014.***

Vi invitiamo pertanto ad individuare e segnalare i nominativi dei partecipanti utilizzando la scheda allegata che deve pervenire alla **Segreteria Generale al numero di fax (06) 8473314 o via email, segreteria.generale@cisl.it - entro e non oltre - il **21 febbraio 2014.****

Responsabile del progetto è Francesco Lauria – Dipartimento Formazione Cisl/ Centro Studi Nazionale - alla quale potete rivolgervi per ogni ulteriore informazione ai seguenti recapiti francesco.lauria@cisl.it- tel. 055-5032187.

In allegato copia del programma provvisorio e della scheda di partecipazione.

Resoconto: Giovani sindacalisti europei a Firenze per costruire insieme il sindacato del futuro (Corso di formazione Etui – Cisl – Ogb 28 -31 gennaio 2014)



La serata multiculturale al Centro Studi Cisl

“Quando ero studente, in Macedonia, non ero molto attratto dal sindacato. Sapevo che nel mio paese, ai tempi della Jugoslavia, il sindacato era stato una sorta di emanazione dello

Stato e non si preoccupava realmente dei diritti dei più deboli. Poi ho iniziato a lavorare ed un mio collega ha avuto una grave malattia professionale. Sono stato colpito dalla solidarietà che il sindacato ha saputo organizzare per non lasciare solo questo lavoratore. Ho capito così che era qualcosa di diverso da quello che pensavo.”

Darko Najdoski è uno dei giovani sindacalisti, provenienti da tutta Europa, che si sono ritrovati al Centro Studi di Firenze per partecipare al corso di formazione europeo: “Il rinnovamento del sindacato per i giovani”.

La Cisl e l’Etui (l’Istituto Sindacale Europeo, promosso dalla Ces), insieme al sindacato austriaco Ogb hanno fortemente voluto questa iniziativa volta a rafforzare, attraverso la formazione sindacale, il network europeo tra giovani sindacalisti.

Diversissimi, indubbiamente, i punti di partenza. Molto alta la presenza tra le giovani generazioni, fin dagli anni della scuola e dell’università, dei sindacati scandinavi, in particolare svedesi e finlandesi, anche attraverso le associazioni studentesche e professionali.

Sara Miettunen, ad esempio, racconta di come ha incontrato l’associazione studentesca del sindacato finlandese perché iscriversi le permetteva di entrare gratuitamente al cinema. Fino a 18 anni, l’adesione al sindacato, in Svezia e Finlandia è sostanzialmente gratuita e in alcune facoltà il 95% degli studenti è iscritto alle associazioni legate al sindacato. I sindacati svedesi e finlandesi organizzano anche una sorta di telefono “amico”, nei mesi estivi, per aiutare i giovani che terminano le scuole e si affacciano sul mercato del lavoro, stabilmente o come esperienza durante gli studi.

Ma anche il mondo dei sindacati scandinavi, dove si continua a gestire direttamente strumenti importanti, come l’indennità di disoccupazione, non è esente da qualche contraddizione.

“Abbiamo rivisto la tessera completamente gratuita per i giovani – ha spiegato Erik Dullbo, dei giovani metalmeccanici svedesi – perché i giovani tendevano a svalutare i servizi che gratuitamente ricevevano, senza rendersi conto realmente che, con la loro iscrizione, diventavano parte della comunità del sindacato.”

Il tema cruciale di un incontro con i giovani che comunichi l’essenza dell’esperienza sindacale è stato condiviso anche dai partecipanti italiani (tutti giovani quadri della Cisl). Monica De Vito, della Cisl Abruzzo e Molise, Alberto Franceschelli, giovanissimo segretario della Cisl metropolitana di Bologna, Eleonora Martarelli della Cisl Marche, Christian Tschigg ed Ida Ricci della Fit e della Filca nazionale, Irene Storri della Cisl di Roma, hanno sottolineato come il sindacato debba assolutamente ritornare ad entrare massicciamente nelle scuole, fin dalle medie, e fornire una visione associativa che non può né sostituirsi al Governo, né diventare astrattamente un’ istituzione che eroga solo, pur importantissimi, servizi.

Dalle ricerche presentata da Kurt Vandele, esperto del dipartimento ricerca dell’Etui è apparso evidente che la chiave di volta per il successo delle organizzazioni sindacali

giovanili in Europa sia la piena agibilità nella vita del sindacato (no a comparti separati!), ma con un significativo mix tra autonomia e pieno coinvolgimento nelle attività delle confederazioni. E' chiaro che, pur essendo importanti, le reti virtuali non sono sufficienti. I giovani hanno bisogno di luoghi reali per incontrarsi e fare massa critica. Ludovic Voet della Csc belga ha raccontato esperienze originali, fino al grande festival musicale giovanile che ogni estate coinvolge decine e decine di giovani band musicali e oltre centomila giovani.

“Ogni anno, in questo festival -, ha spiegato “Ludo” - riusciamo ad ottenere un migliaio di iscrizioni, tutte ottenute volontariamente, non per avere altri vantaggi. E' essenziale non aspettare i giovani, ma creare le occasioni per incontrarli.

La Csc belga è arrivata ad organizzare, in piazza a Bruxelles, degli ironici incontri di wrestling tra studenti e giovani disoccupati.

Una situazione del tutto diversa stata descritta da Csaba, della SZEF ungherese. In questo paese il sindacato è frammentato in sette confederazioni nazionali e la stretta autoritaria del governo ha ristretto fortemente gli spazi e moltissimi giovani, i più capaci e creativi, sono spinti all'emigrazione.

Un problema trasversale è legato a due fattori: da un lato è difficile organizzare i giovani lavoratori a causa del crescere dell'individualismo, ma dall'altro anche i sindacati devono abbandonare routines consolidate, utilizzare nuovi linguaggi, snellire strutture troppo gerarchiche e rigide.

Quello che i giovani chiedono al sindacato è anche un luogo di partecipazione e aggregazione. Bisogna iniziare a pensare “fuori dagli schemi”, senza dimenticare di inserire all'interno della contrattazione specifiche misure per i giovani.

Anche nei paesi di solida tradizione sindacale, i giovani che si iscrivono lo fanno per loro scelta, non ci sono più rendite di posizione. Non servono giovani burocrati cooptati, ma giovani sindacalisti realmente rappresentativi della loro generazione.

Il ritirarsi del sindacato può lasciar pericolosi spazi al populismo. Anche il comitato giovani della Ces, da un paio di mesi presieduto dall'italiano Salvatore Marra, presente a Firenze, si sta mettendo in moto, in vista delle prossime elezioni europee.

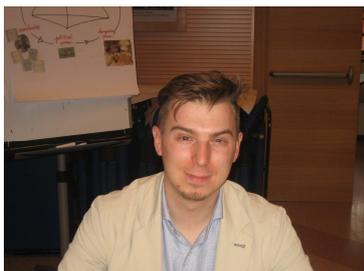
Per la prima volta, il prossimo 10 maggio, i giovani della Ces contribuiranno ad organizzare una grande manifestazione a Strasburgo, insieme a molte altre organizzazioni giovanili, consapevoli che qualità del lavoro giovanile e coinvolgimento dei giovani nel sindacato devono proseguire di pari passo.

Senza speranza per i giovani in Europa, infatti, non c'è futuro nemmeno per il sindacato e per il modello sociale europeo.

Francesco Lauria (articolo tratto da Conquiste del Lavoro del 1 febbraio 2014)

Riflessioni dei partecipanti al seminario: Trade Unions renewal for Youth (Il rinnovamento del sindacato per i giovani)

Nuove Generazioni e Sindacato: Connubio Utopistico?



Durante il corso tenutosi a Firenze l'ultima settimana di Gennaio, al quale hanno partecipato diversi delegati sindacali dei più disparati paesi europei, la domanda principale al quale tentare di dare una risposta è stata: Quali sono le prossime azioni da intraprendere per contribuire al rinnovamento del movimento sindacale?

Un vecchio detto proverbiale diceva: "Paese che vai, usanza che trovi". Questo è altrettanto vero per il mondo sindacale. Sono stati espressi pareri molto diversi sulle buone pratiche, le politiche per i giovani, e le abitudini delle Organizzazioni Sindacali degli altri stati membri dell'Unione Europea presenti al corso. Tutti abbiamo potuto raffrontare le informazioni ricevute con il modo di agire nostrano, ed acquisire nuovi punti di vista: nuove idee da poter condurre in campo.

Il sindacato è da svecchiare? La risposta a questa domanda, di una banalità esasperante, non è, a mio avviso, così semplice. Il sindacato è un'associazione composta da persone. Eventualmente possiamo domandarci se le persone all'interno sono "vecchie", cioè, per entrare più nel concreto, se l'età media sia troppo alta e se gli organi elettivi necessitino di nuove forme di agire e di nuova rappresentanza, più adatte ai continui cambiamenti del mondo esterno e più appetibili per le nuove generazioni. Il sindacato, in sintesi, porta avanti i modi di fare e le filosofie, nonché le convinzioni, dei dirigenti sindacali. Quindi, in sostanza, per tornare alla domanda iniziale, il sindacato necessita probabilmente solo di nuovi orizzonti, di nuove strade da percorrere e soprattutto di voglia di percorrerle. Il che significa unicamente adattarsi al passo dei tempi, per non rischiare di svanire.

Un sindacato rappresenta i propri iscritti, ne difende i diritti e gli interessi. Ma se analizziamo i dati statistici, quasi la metà degli iscritti non sono lavoratori ma pensionati. E del restante, l'età media supera abbondantemente i 40 anni. Paradossalmente appare che il sindacato tuteli chi ha già un'occupazione stabile e chi ha già terminato il percorso lavorativo. Ecco quindi che dobbiamo tornare al nodo cruciale della questione: quando, ma soprattutto come, un sindacato difenderà i diritti e gli interessi dei giovani lavoratori e dei disoccupati? Perché non dobbiamo dimenticarci che il tasso di disoccupazione in Italia è allarmante, e i giovani occupati esistono senza sentirsi rappresentati e tutelati dalle istituzioni, sindacati compresi.

Nella settimana del corso è stato proposto un interessante esercizio di analisi di possibili scenari futuri; alternative possibilistiche del domani per comprendere meglio rischi, ma anche opportunità, di ciò che ci potrebbe aspettare. Ciò considerando che l'unico fatto certo è l'immutabile scorrere del tempo che porta inevitabilmente alla costante trasformazione dell'oggi. Anche se spesso le prospettive possono apparire preoccupanti, in quanto i sindacati oggi affrontano sfide enormi (assistiamo di fatto a compagnie di livello globale, con strutture sindacali che tentano di fare gli interessi dei lavoratori a livello territoriale; il calo degli iscritti dovuto all'incremento della disoccupazione e del lavoro atipico, e via discorrendo), è giusto ricordarci che un sindacato è anche un'espressione di una società democratica che permette di coinvolgere i cittadini all'interno dei luoghi di lavoro: ecco allora che gli scenari ci aiutano a ricordare che siamo noi gli artefici del nostro futuro, e attraverso essi possiamo costruire dialoghi costruttivi su alternative valide, sulle incertezze e sulle domande di quale futuro vogliamo. Di fatto uno scenario non è una predizione. Anticipa possibili futuri per prepararci a ciò che potrebbe essere, nel migliore dei modi. Esercizi su scenari ci aiutano, appunto, a comparare varie alternative per modellare il corso degli eventi. Possiamo affermare che lo scenario possibilistico occupa lo spazio tra i pronostici e le utopie; tra le sicurezze di oggi e le incertezze del domani. Uno strumento che deve farci riflettere a fondo, e che ci ricorda di non fermarci solo alle lotte per il domani ma guardare oltre, lontano: alle prospettive a lungo termine, al continuo mutare del contesto. In mancanza di ciò, quale domani potrebbe attenderci?

Possiamo realmente affermare che esisteremo ancora senza adattamento nell'oggi?

L'individualismo prospera: un'analisi interiore dell'individuo che lo spinge a separarsi dagli altri, a isolarsi creando mura attorno a se, e sfocia nella morte della collettività: il "faccio da solo". Un aspetto che un'organizzazione sindacale non può trascurare. Anche la crisi d'identità che sta colpendo i sindacati e l'ininfluenza percepita dall'esterno va affrontata, con giudizio e concretezza.

E torniamo alla domanda con la quale la mia riflessione è cominciata: come rinnovarsi?

Innanzitutto il sindacato deve riprendersi il senso di responsabilità spesso trascurato. Deve adeguarsi al nuovo, farsi comprendere anche dai giovani. Tantissime le idee lanciate al corso: slogan accattivanti; fumetti per i più giovani per insegnare loro cosa è un sindacato, perché, per parlare con un linguaggio da giovani: non ne hanno la più pallida idea; farsi conoscere nelle aule didattiche delle scuole superiori; battagliare più ferocemente per tutelare i non tutelati; servizi gratuiti o a costi irrisori; manifestazioni in forma di festa; concerti; nuovi organi con potere decisionale composti da giovani; eliminare i terribili gadget che fanno molto anni '80. E tanti altri che non ho lo spazio per riassumere.

Ma trovo prioritaria una cosa: iniziare l'opera di trasformazione. Passare dalle parole ai fatti. I giovani, questi sconosciuti di cui tanto si parla, hanno voglia di cambiare le cose. Manca loro l'opportunità e la formazione, che spesso viene tenuta segreta fino all'ultimo, come fosse il Sacro Graal. Manca loro l'informazione. Non sanno chi siamo, cosa siamo, perché siamo. Il connubio tra sindacato e giovani è pienamente possibile, se il sindacato si impegna nel volerlo.

Forse i giovani non entrano nel mondo sindacale perché non li invogliamo a farlo? Dobbiamo superare il pregiudizio che se hanno bisogno verranno loro da noi. Giochiamo d'anticipo e andiamo noi da loro. Chi ce lo impedisce?

Posiamo il primo mattone, la casa si costruirà da sé. Anche se il percorso può essere lungo e tortuoso, c'è chi ancora ha fiducia in questa istituzione. Dobbiamo necessariamente prendere coscienza della necessità che il cambiamento porta all'esistenza nel futuro. A conclusione di questo percorso riflessivo, che inevitabilmente lascia molte domande aperte, la questione è: cambiare e sopravvivere, o conservare e rischiare di scomparire?

Christian Tschigg Fit Cisl Nazionale

Nuove idee progettuali per il sindacato del futuro



La settimana di lavoro trascorsa insieme ad altri ragazzi europei è stata una grande opportunità che mi ha arricchito ed aperto occhi e cuore sulla tematica del rinnovamento sindacale per i giovani.

Ho avuto modo di raccontare ai colleghi la mia giovane esperienza al sindacato e di ascoltare le loro voci, l'impegno portato avanti da ciascuno all'interno della propria organizzazione, ma anche di scoprire realtà da me prima sconosciute, i cui numerosi stimoli ricevuti mi consentiranno ulteriori approfondimenti. Ci siamo messi in gioco e abbiamo affrontato importanti e intensi lavori di gruppo e di condivisione partendo da ciò che ognuno di noi vorrebbe fosse e rappresentasse il sindacato di oggi e di domani, tenendo conto delle sfide che ha davanti e che tutti insieme dobbiamo affrontare. Paesi e strutture sindacali diverse le nostre, problematiche spesso diverse cui si risponde con modalità varie, persino curiose alle volte. Il mondo del lavoro con le sue dinamiche ci mette spesso davanti a difficoltà comuni seppur più o meno accentuate. Questo vuol dire che trovarci lì e ragionare insieme su come fronteggiare il calo delle adesioni ai nostri sindacati, considerando il numero sempre più alto di giovani (e meno giovani) in difficoltà, può aiutarci a trovare delle strade di lavoro e di progettualità in grado di affrontare tutto ciò. La mia sensazione iniziale è stata quella in cui ognuno sperava in una sorta di pozione magica, da "rubare e portare a casa propria", ma c'è voluto poco per capire che in realtà la questione del rinnovamento del sindacato riguardava tutti e che è ancora molta la strada da fare.

Momenti di incontro e di scambio su esperienze reali europee non possono che aiutare ciascuna realtà a sviluppare nuove idee progettuali. Ovvio che è importante le si coltivi,

affinchè questo scambio reciproco divenga fruttuoso per tutte le parti coinvolte, coltivarle e condividerle all'interno della propria struttura, cercando di pensare a nuove modalità di coinvolgimento per chi è "fuori" e ci vive ancora come molto lontani o peggio, che non si è ancora accorto della nostra esistenza. Il tempo è sempre troppo poco, se n'è parlato anche nei gruppi, spesso manca per affrontare certe tematiche e per approfondirle, ma occorre fare in modo che divenga priorità altrimenti si rischia di scomparire. Può sembrare un' affermazione superficiale e magari lo è, ma visto che mi sono state chieste riflessioni ho deciso di lasciare spazio a quello che mi vien da dentro. Sono tanti i ragazzi che oggi hanno difficoltà ad inserirsi in qualche contesto sociale, la rassegnazione regna e prima che sia troppo tardi e perdano completamente la fiducia nei riguardi delle istituzioni, come delle strutture sociali presenti all'interno del proprio territorio è importante avvicinarli; il tutto con cautela massima, mostrandosi sin da subito trasparenti, rendendoli protagonisti, dar loro la possibilità di trovare nel sindacato una "guida malleabile", ma con una sua specifica identità. Non potrebbe che essere un' attività arricchente per gli uni e per gli altri.

A partire dall'analisi degli scenari futuri (presentati nel lavoro di Michael Stoolt e Sasha Meinert nell' ambito del progetto "Worker Participation 2030"- ETUI) abbiamo ragionato pensando al futuro e questa attività mi ha fatto riflettere sull' importanza di proiettarsi nel domani , per fare in modo che quegli scenari non divengano poi realtà, lavorare ora affinché non si concretizzino. Abbiamo inoltre dato vita a dei progetti di lavoro, pensati ed elaborati in poco tempo, ma che dimostrano quanta volontà ci sia da parte nostra di veder rappresentati i giovani, ma anche tutti coloro che ora non riusciamo a rappresentare come dovremmo all' interno delle nostre strutture. Sono emerse idee molto interessanti, eventi formativi a partire dalle scuole medie che vengano monitorati nel tempo così che vi sia la "presa in carico"dei soggetti in questione , di realizzazione di campagne pubblicitarie che dimostrino la nostra attenzione nei loro riguardi, facendo attenzione a non apparire autoreferenziali, ma piuttosto li renda soggetti attivi, protagonisti della scena. Una pagina twitter, ideata dal collega del Csc belga, @TUisTRENDY, come biglietto da visita da far proprio quando ci si interfaccia con la categoria giovani, affinché passi l' idea (e non solo) di un sindacato nuovo ed innovativo, pronto a rispondere alle richieste(anche se non dirette)di giovani, che possono rappresentare fonte di forza per l'intera organizzazione. Il mio augurio è che si possa andare avanti, noi del gruppo ce lo siamo promesso, certi che serve l'impegno di tutti, continuare a coltivare e scambiare metodi di coinvolgimento e mantenimento dei membri sindacali, affinché questi riconoscano il sindacato soggetto attivo e rappresentativo di una nuova società, costituita da una platea sempre più diversificata.

Eleonora Martarelli Usr Cisl Marche

Riflessioni rigorosamente in ordine sparso



- In Svezia il sindacato gestisce i sussidi di disoccupazione -.

Credo di aver capito male, anche perché io sono parecchio stanco ed è facile che un giovane del nord Europa abbia un livello di inglese quasi prossimo alla madrelingua, quindi chiedo cortesemente a Erik Dullbo, svedese, della IF Metall e responsabile dei giovani metalmeccanici IndustriAll, di ripetermi il concetto mentre sorseggio il caffè e mi sforzo di aumentare il livello di concentrazione. Erik ribadisce l'assunto: - Abbiamo creato dei fondi privati alimentati dai datori di lavoro e dai lavoratori, in cui però anche lo Stato versa risorse, che sono gestiti dai sindacati per erogare un sussidio di disoccupazione a chi perde il lavoro-.

E' sera e la giornata è stata piuttosto piena, ma approfitto del bel rapporto che si era creato con lui al piccolo bar del Centro Studi e invito Erik ad approfondire la spiegazione, come è possibile che nel Paese con il sistema di welfare state più avanzato d'Europa il sostegno alla disoccupazione sia affidato ad un fondo privato?

- No, certo, c'è anche una forma di sostegno pubblico, ma garantisce un reddito inferiore e sottopone il beneficiario a misure molto restrittive di controllo sul suo stato di vita che possono arrivare anche alla confisca di alcuni beni ritenuti "exceeding". Il sindacato inoltre può decidere ulteriori condizioni di favore per i suoi membri -. Faccio notare a Erik, sorridendo, che in questi termini è facile avere un tasso di adesione al sindacato superiore al 60% (secondo solo alla Finlandia).

- Il sindacato svedese si è dato una mission precisa: non posso tollerare che una persona senza lavoro stia troppo tempo con un reddito molto inferiore ad uno stipendio base, altrimenti per rientrare nel mondo del lavoro sarà disponibile ad accettare condizioni al ribasso penalizzando tutti i lavoratori -.

Non mi sforzo neanche di contraddirlo, anche perché onestamente non saprei da che parte iniziare, riesco invece ad approfittare della sua pazienza per avere alcune conferme sul sistema economico svedese. In Svezia il tessuto industriale viaggia a ritmo sostenuto, vive quasi esclusivamente di export, mediante il quale rifornisce di materie prime (soprattutto legno, carta e acciaio) la maggior parte delle industrie manifatturiere di tutta Europa. Non esiste quindi il problema della cassa integrazione, i picchi di lavoro sono gestiti semplicemente con lo straordinario e il lavoro interinale (se lo sapessero i nostri teorici del modello scandinavo).

- Come coordinamento giovani del mio sindacato organizziamo tutti gli anni una convention musicale che attira 180 mila giovani da tutto il Paese – mi fa notare Ludo Voet, giovane belga della CSC, mentre “ammira” l’indecenza della Tv generalista italiana in prima serata e cerca consolo per la perdita del bagaglio subita in aeroporto a Roma. Gli faccio vedere allora qualche immagine del Concertone del Primo Maggio a Roma che, non sarà organizzato da giovani, ma di giovani nella capitale ne porta centinaia di migliaia tutti gli anni.

Anche dal racconto di un finlandese è molto facile restare meravigliati, non solo perché è possibile che chi ti parla abbia disegnata sul volto l’espressione dell’amicizia e magari un sorriso che ti uccide, ma anche perché chi, come me, vive la quotidianità caratterizzata da corse, discussioni a volte logoranti, assemblee a qualsiasi ora per difendere la base di associati sapere che esistono modelli che consentono di avere un tasso di iscrizioni al sindacato superiore al 70% è una bella sfida.

Ed è una bella sfida, ad esempio, l’esperienza di coinvolgimento che il sindacato finlandese è riuscito a mettere in campo con gli studenti, ai quali si presenta tramite i suoi rappresentanti giovani e offre vantaggi molto semplici (un biglietto gratis per il cinema o un’agevolazione per i libri di testo) in cambio di una forma di tesseramento gratuita che verrà perfezionata al momento dell’assunzione.

Il Centro Studi ha una caratteristica unica, invita a passare il tempo extra lezione a riflettere, non è un caso che molte delle suggestioni più interessanti siano uscite da momenti “informali” che hanno aggiunto dettagli importanti alle riflessioni condivise nei momenti di plenarie e delle diverse attività di gruppo previste nel corso.

In quella principale si chiedeva a ciascun gruppo di riflettere su uno degli scenari elaborati dall’Etui nell’ambito del progetto *Worker Participation 2030* in cui Michael Stollt e Sascha Meinert ipotizzano quattro possibili scenari per le organizzazioni sindacali del 2030.

- Perché il sindacato nel mio Paese arrivi al vostro livello ci vorranno forse 50 anni. Durante i quali, nel frattempo, il vostro modello sindacale si sarà ancora di più evoluto -. Darko è in gruppo con me per questo lavoro ed è preoccupato che il suo Paese, la Macedonia, resti sempre indietro in tema di organizzazione della rappresentanza dei lavoratori. Per questo teme che il suo sindacato non sia mai pronto ad affrontare la sfida di essere parte del GRID, l’ipotetico istituto globale formato da Governi, ONG e sindacati che nel 2030 dovrebbe assicurare la sostenibilità dello sviluppo e la redistribuzione della ricchezza a livello mondiale, che costituiva l’oggetto di discussione del nostro gruppo.

Un’idea che in verità non ha trovato il favore neanche da parte degli altri componenti del gruppo, finlandesi, sloveni e italiani, concordi nel definire il Grid come un finto spazio di partecipazione a livello globale in cui il sindacato è relegato ad un ruolo di controllore per le decisioni della politica, perdendo invece la sua azione di tutela e di contrattazione nei territori e nelle aziende. Non a caso la descrizione dello scenario *The Grid* si conclude con

una perdita di consenso e di iscritti da parte delle organizzazioni sindacali, a cosa servirebbe infatti l'affiliazione al sindacato e quale valore aggiunto potrebbe dare alla persona, se questo diventa un soggetto istituzionale supplente nelle decisioni alla politica? Il momento più difficile è stato l'ultimo lavoro di gruppo. Dopo aver presentato i progetti destinati ai giovani messi in campo nelle singole realtà territoriali e nazionali, la consegna per le varie delegazioni nazionali presenti era quella di ideare un progetto in grado di aumentare il livello di penetrazione del sindacato tra le giovani generazioni che potesse essere presentato alle unioni di provenienza, con tanto di obiettivi da raggiungere, risorse e fonti di finanziamento ipotizzate per il raggiungimento.

- Come è possibile che nonostante le tante iniziative che mettete in campo a livello nazionale e territoriale abbiate una percentuale di adesione al sindacato così bassa? -. Ecco, la domanda più difficile per me, Eleonora e Ida (le mie compagne di gruppo della Cisl Marche e della Filca) viene da Sari, sindacalista della finlandese Akava. In realtà nella nostra presentazione non avevamo fatto chissà quali descrizioni, avevamo semplicemente fatto notare che in Italia il contratto di Apprendistato per i giovani è stato modificato in meglio grazie ad un accordo interconfederale voluto dai sindacati (anche se molti se lo dimenticano), che a livello territoriale ci sono diverse esperienze di incontro con gli studenti delle scuole superiori e che esisteva un'associazione di tutela per i lavoratori atipici che promuoveva anche momenti culturali dedicati ai giovani.

Abbiamo detto delle verità insomma, ma discutendo nel gruppo ci si rendeva conto di come tutti i progetti realizzati e realizzabili, per quanto animati dalle migliori intenzioni possibili, possano comunque risultare residuali se il sindacato, in ogni ordine e grado, non si spende per nuove e vere rivendicazioni politiche per i giovani e non rende visibili tali rivendicazioni.

Finchè non sarà chiaro a tutti che il sindacato si sta mobilitando per una tutela generalizzata contro la disoccupazione (che oggi esclude i più giovani) e che è in campo (ad esempio) per la formazione dei giovani apprendisti, finchè insomma non ci sarà una rete che organizza i giovani che sono già dentro e poi quelli che sono fuori dal sindacato con campagne comunicative efficaci (i finlandesi possono insegnare ancora) tale da essere identificato dalle nuove generazioni come un soggetto attivo nel cambiamento, il sindacato correrà sempre il rischio di essere identificato come un soggetto impegnato nostalgicamente nella difesa di diritti che una generazione rischia di non conoscere nemmeno.

Stefano Franceschelli Cisl area metropolitana bolognese

“Se non ora, quando?”



I giovani li conosciamo poco e , a volte, male. Il loro destino sfugge giorno dopo giorno dalle mani di coloro che hanno il potere decisionale. Spesso le persone parlano di condizioni giovanili ma non sono capaci di ascoltarli, forse, perché hanno paura della loro intraprendenza e della loro vitalità. Molti cercano di essere testimoni della loro vita, dalla scuola al lavoro, ma senza accorgersi che la società sta mutando, ed anche velocemente, cambiando con sé le prospettive future per i giovani. Con queste considerazioni sono partita per partecipare al corso ETUI “Trade Union renewal for youth”.

Non è stato un semplice corso, come mi ero immaginata, ma un’esperienza, breve ed intensa, che ci ha permesso di andare al di là degli schemi imposti dal sistema, di essere liberi dagli stereotipi della società, di confrontarci sull’esperienze personali e di scambiarsi idee e buone pratiche, per raggiungere un unico obiettivo: una maggiore partecipazione dei giovani nei sindacati, rafforzando l’identità e il sentimento di appartenenza.

Dalla Bulgaria al Belgio, dalla Finlandia all’Italia, dall’Ungheria alla Slovacchia, dalla Svezia alla Macedonia, dalla Romania alla Lituania, i giovani vogliono un cambiamento culturale che sviluppi un sentimento di solidarietà nazionale e non solo. I giovani sindacalisti europei, in questa settimana, non sono stati semplici passeggeri e spettatori di un paesaggio che muta, ma hanno dimostrato la voglia di salire su quel treno del cambiamento per partecipare, in prima persona, al rinnovamento e alla riorganizzazione, ridipingendo i paesaggi futuri di quel viaggio di cui non si conosce ancora l’arrivo. Il sindacato rappresenta quel luogo dove tutto ciò può avvenire, dove si possono affrontare le sfide future e dare risposte certe.

In questa settimana ho incrociato più volte quello sguardo di giovani innocenti alla ricerca di un’identità e di un punto di riferimento.

È nata la voglia di mettersi in discussione e lavorare per un sindacato rinnovato più flessibile, con idee nuove, con linguaggi e mezzi di comunicazione innovativi con l’obiettivo di cambiare la sua immagine pubblica, e capace di creare una rete di giovani per aiutarli ad affrontare il disagio sociale (come la dispersione scolastica e la difficoltà di far scelte giuste), il disagio lavorativo (come l’elevato tasso di disoccupazione) e il disagio di rappresentanza (come un basso tasso di sindacalizzazione).

Un'Organizzazione sindacale che deve adottare una strategia vincente e a lungo termine, che apra la strada alla partecipazione dei giovani, perché sono una risorsa umana per il futuro, e che guardi all'Europa come un'opportunità.

La crisi, in questi giorni, è stata vista come un'occasione per procedere al rinnovamento interno ed esterno del sindacato, "se non ora quando", che parta dal basso, dalla società, dalla scuola, dall'università, dai territori, dai luoghi di lavoro, per evitare che, in quel futuro incerto, il sindacato si sostituisca ai governi, perda la sua funzione di rappresentanza e che, infine, rischi di scomparire totalmente.

"Siamo chiamati a dominare il cambiamento e non a esserne dominati". (Beato Giovanni Paolo II ai lavoratori nello stabilimento dell'ANIC, Ravenna - Sabato, 10 maggio 1986)

Monica De Vito (Cisl Abruzzo e Molise)

"USCIAMO DAGLI SCHEMI"



Il Corso che si è tenuto a Firenze sul rinnovamento del sindacato per i giovani ha posto l'accento su diverse questioni che ruotano attorno alla necessità di una rigenerazione delle organizzazioni sindacali.

Da un confronto di carattere generale con i rappresentanti sindacali di vari paesi dell'Eurozona presenti a Firenze sulle modalità organizzative ed operative a livello nazionale, abbiamo potuto riscontrare caratteristiche diverse, dovute principalmente alla storia e alla cultura dei paesi di provenienza. Al tempo stesso, è emerso però un bisogno comune di rinnovamento, in particolare per quanto riguarda i giovani, e la necessità di far fronte ad un mercato del lavoro che ha subito delle profonde trasformazioni.

Cambiamento quindi e, in primis, capacità di cogliere le trasformazioni e di comunicare con l'esterno.

La comunicazione è risultata infatti una priorità in quanto i sindacati sono spesso percepiti come qualcosa di distante.

Le organizzazioni sindacali dovrebbero innanzitutto far conoscere le attività che svolgono come parti sociali e al tempo stesso mettersi in ascolto delle esigenze degli iscritti e dei possibili futuri iscritti.

Bisogna suscitare interesse nelle nuove generazioni prevedendo un intervento forte a favore di coloro che, al momento, non vengono di fatto tutelati a dovere dai sindacati e che risultano essere la fascia più debole e a rischio da un punto di vista lavorativo.

Come è emerso da un lavoro svolto in occasione del Corso su possibili scenari futuri di evoluzione dell'attività sindacale si è prospettata un'ipotesi per cui le organizzazioni sindacali potrebbero diventare dei "fornitori di servizi" a discapito dell'idea di appartenenza ad un'organizzazione per la tutela dei diritti dei lavoratori, della giustizia sociale e della solidarietà. Questo è un rischio. E' sicuramente necessario che i sindacati siano in grado di offrire supporto agli iscritti rispetto a questioni pratiche ma al tempo stesso bisogna tenere viva l'idea di restare uniti nella difesa dei propri diritti soprattutto in un mercato del lavoro precario che favorisce la divisione sociale.

C'è bisogno di un sindacato più forte perché sono sempre più in pericolo i diritti dei lavoratori con un precariato che sta progressivamente e trasversalmente interessando diverse fasce d'età nonché lavoratori nati in Europa o stranieri che vi sono emigrati e che cercano lavoro. Una forte coesione a livello internazionale è essenziale in un processo complessivo di trasformazione ed è per questo che gli incontri come quello di Firenze andrebbero incentivati anche a livello locale.

Come uscire dagli schemi? La risposta a questa domanda è alla base del rinnovamento auspicato ed è cruciale in quanto senza un cambio di prospettiva ed una trasformazione nel breve termine c'è un serio rischio di perdita di consenso del sindacato che non farebbe altro che penalizzare ulteriormente i lavoratori.

Irene Storri Cisl Roma e Lazio

Seminario Formativo: La Cisl e i progetti europei.

Bandi, modalità progettuali, scambio di buone prassi: un sistema Cisl per rafforzare la cooperazione sindacale transnazionale ed il dialogo sociale europeo.

La Segreteria Generale, organizza un seminario formativo sul tema: **“La Cisl e i progetti europei. Bandi, modalità progettuali, scambio di buone prassi: un sistema Cisl per rafforzare la cooperazione sindacale transazionale ed il dialogo sociale europeo.”**

I bandi promossi dalla Commissione Europea per la nuova programmazione 2014-2010 pongono rinnovate sfide per chi, nel sindacato, propone progetti europei per realizzare attività transnazionali di ricerca e formazione.

I bandi sul dialogo sociale promossi direttamente dall'Unione Europea e rivolti esclusivamente o prevalentemente alle parti sociali sono un terreno importante per realizzare iniziative transnazionali di supporto e sviluppo delle politiche della nostra organizzazione.

Con il 2014 le modalità e le tipologie delle linee di finanziamento dell'Unione Europea verranno rinnovate anche per quel che riguarda i bandi riservati o che possono essere utilizzati dalle organizzazioni sindacali.

I primi bandi, a partire dal nuovo programma *“Programme for Employment and Social Innovation (EaSI)”*, verranno pubblicati nella primavera del 2014.

A tal fine la Cisl, in collaborazione con la Ces (Confederazione Europea dei Sindacati) e l'Etui (Istituto Sindacale Europeo) organizza un seminario formativo per:

- informare le strutture territoriali e categoriali, gli enti e le associazioni legate alla Cisl sulle modalità per ricevere finanziamenti per le attività legate al dialogo sociale europeo;
- presentare i nuovi programmi di finanziamento europei a partire dal nuovo programma "Easi" (Occupazione e Innovazione Sociale);
- analizzare le attività progettuali realizzate nel periodo 2007-2013 e riflettere su come implementare qualitativamente e quantitativamente le attività progettuali nel periodo 2014-2020;
- 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 lo scambio di buone prassi.

Contenuti formativi e modalità didattiche

Nel corso del seminario oltre alle relazioni frontali e all'illustrazione di alcuni progetti europei verrà svolta un'attività di simulazione di progettazione di un bando europeo attraverso le nuove regole e contenuti previsti dalla programmazione europea 2014-2020. Parallelamente al laboratorio per gli esperti di progettazione verrà svolto un altro laboratorio per i partecipanti interessati agli aspetti politico-organizzativi legati alla cooperazione sindacale transnazionale tramite i progetti.

Serata di riflessione sul futuro dell'Europa

Al fine di contestualizzare l'attività progettuale nell'ambito delle politiche sull'Europa promosse a livello sindacale, anche in vista delle imminenti elezioni europee, è prevista una serata di riflessione, con la presenza di qualificati relatori, aperta ad altri partecipanti oltre ai frequentanti il seminario formativo, sul ruolo del dialogo sociale europeo nella costruzione federale e democratica dell'Europa.

Censimento progetti europei

In occasione del percorso formativo si effettuerà un censimento dei progetti europei (presentati e/o approvati) che il sistema Cisl (Confederazioni, Federazioni, Usr ed Ust, Enti e Associazioni) ha realizzato negli ultimi quattro anni.

Destinatari

I destinatari sono complessivamente 25 Responsabili: della formazione sindacale, della progettazione sindacale, dei dipartimenti internazionali ed europei di federazioni di categoria, delle Unioni Sindacali Regionali e Territoriali che svolgono, o intendono svolgere, attività e progettazione sindacale transnazionale. I Responsabili e progettisti di Enti e Associazioni Cisl coinvolti nella progettazione europea.

Durata e luogo di svolgimento

Il seminario formativo si articolerà su due giornate di lavoro
*E si svolgerà presso il Centro Studi CISL di Firenze nelle giornate del **31 marzo e 1° aprile 2014.** (termine lavori ore 14.00)*

Vi invitiamo pertanto ad individuare e segnalare i nominativi dei partecipanti utilizzando la scheda allegata che deve pervenire alla **Segreteria Generale al numero di fax (06) 8473314 o via email, segreteria.generale@cisl.it - entro e non oltre - il 28 febbraio 2014.**

Corsi ed iniziative Cisl - Etui

"Il sindacato e l'approccio partecipativo alla responsabilità sociale dell'impresa"

La Cisl, in partnership con il Dipartimento Educazione dell'Istituto Sindacale Europeo, ed in collaborazione con Cgil, Uil ed il sindacato bulgaro CITUB, organizza un corso di formazione europeo sul tema: **"il sindacato e l'approccio partecipativo alla responsabilità sociale dell'impresa"**, che si terrà dal **18 al 20 Marzo 2014**, al Centro Studi Cisl di Firenze.



Il Centro Studi Cisl di Firenze

Obiettivi del corso

- Analizzare e discutere i fondamenti della responsabilità sociale d'impresa e la loro applicazione nei diversi paesi dei partecipanti;
- Conoscere le linee guida dell'OCSE e dell'OIL sul tema ed i principali strumenti a disposizione dei sindacati a livello europeo e globale legati alla responsabilità sociale d'impresa e al controllo delle attività delle imprese multinazionali;
- Scambiare buone pratiche rispetto alle più significative esperienze di RSI in rapporto alla contrattazione collettiva;
- Sviluppare una strategia sindacale condivisa per costruire alleanze che portino al rafforzamento dell'approccio sindacale alla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Lingue di lavoro

Le lingue di lavoro sono: Inglese, Bulgaro e italiano.

Destinatari

Il corso è rivolto a responsabili sindacali nazionali / regionali / settoriali che si occupino di responsabilità sociale d'impresa. **I posti del corso sono limitati**, i partecipanti proverranno dai diversi paesi dell'Unione Europea e dai paesi candidati
I corsisti sono attesi al Centro Studi il 17 marzo gennaio 2014 nel pomeriggio, le partenze sono previste il 20 marzo nel pomeriggio.

I partecipanti Cisl, per cui la Confederazione ha predisposto delle "borse di studio" a copertura integrale dei costi di partecipazione, verranno selezionati dalla Segreteria Generale.

La conferma definitiva dei partecipanti sarà effettuata dal team di formatori tenendo presenti i requisiti per il gruppo target.

Per la richiesta di iscrizione si prega di contattare Francesco Lauria, - Dipartimento Formazione Cisl – Centro Studi Cisl al quale potete rivolgervi per ogni ulteriore informazione ai seguenti recapiti: francesco.lauria@cisl.it - tel. 055 5032187.

I costi di viaggio, vitto e di alloggio (ad eccezione delle spese di taxi) per i partecipanti selezionati saranno a carico totale di Etui mentre i costi di partecipazione al corso, come già ricordato, saranno coperti dalla Confederazione.

Si allega il **programma provvisorio** del corso.

Industrial relations for a green economy

Innovative bargaining processes for a sustainable growth and a quality employment



Project VS/2014/0405 co-founded
by

DGESAI - DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS and INCLUSION

Le relazioni industriali per un'economia verde. Europa 2020: processi di contrattazione innovativi per uno sviluppo sostenibile e una crescita e un'occupazione di qualità.

Si è svolto al Centro Studi Firenze il "Kick off" meeting del progetto. (12-13 febbraio 2014).

Attori del progetto: Capofila: Cisl Nazionale

Partners: FGTB – Belgium, Cisl Usr Toscana, Labour Institute of Greek Confederation of Labour, Ecologia & Lavoro Onlus, Arbeit und Leben DGB/VHS NW e V., Cfdt, Flaei Cisl.

Focus del progetto

Analisi comparativa delle migliori pratiche nelle relazioni industriali legate alla soluzione delle problematiche ambientali.

Identificazione partecipata di linee guida operative per i sindacalisti e gli altri attori della contrattazione collettiva volte a promuovere un dialogo sociale più efficace, partecipativo ed ambientalmente sostenibile.

Il progetto si sviluppa coerentemente con la strategia "Europa 2020": il più recente tentativo promosso dall'Unione Europea di reagire alla crisi e aumentare la competitività della società europea attraverso la promozione dei valori di uno sviluppo sostenibile e di una crescita inclusiva .

Le politiche di sviluppo e di occupazione sono sempre più legate alle tematiche ambientali: la creazione di nuovi posti di lavoro connessi all'ambiente e alla promozione di un lavoro di qualità costituisce necessariamente un obiettivo prioritario per il modello sociale europeo, processo in cui le parti sociali e il dialogo sociale devono svolgere necessariamente un ruolo fondamentale .

Dalla riflessione alla base del progetto emerge chiaramente che l'analisi dei processi di negoziazione e di individuare nuove competenze ambientali per i sindacalisti sono questioni fondamentali per un dialogo sociale efficace sia sotto l'aspetto ambientale che rispetto alla salvaguardia e alla promozione dell'occupazione.

Le questioni ambientali, infine, non dovrebbero in realtà essere considerate un costo aggiuntivo, ma una grande opportunità .

Ambito di attività

Il progetto si propone di analizzare le pratiche delle relazioni industriali nei seguenti casi :

- conflitti tra la necessità di mantenere posti di lavoro e la necessità di disporre di condizioni ambientalmente sostenibili;
- creazione di nuovi posti di lavoro attraverso nuove modalità produttive che riducano al minimo gli effetti sull'ambiente;
- produzione di beni o servizi con una specifica connotazione " green " " che li renda più preziosi e competitivi ;

- riconversioni industriali con conseguenti attività di formazione e riqualificazione delle risorse umane e modifica dei processi produttivi .

Obiettivi

L'obiettivo generale è quello di migliorare le competenze sindacali nel campo delle relazioni industriali e del dialogo sociale sullo sviluppo sostenibile . Verranno promosse iniziative volte a migliorare la conoscenza effettiva di buone prassi nelle relazioni industriali e dei processi negoziali, comprese le forme di successo di partecipazione dei lavoratori al problema della sostenibilità nella contrattazione di secondo livello.

Periodo di svolgimento delle attività: da Dicembre 2013 a Dicembre 2014.

Luoghi di svolgimento delle attività: Centro N.le Studi Cisl Firenze, Atene (attività transnazionali)

Paesi coinvolti nel progetto (attività nazionali).