

Formazione sindacale, Progettazione, Ricerca Europea



Newsletter di segnalazioni e aggiornamento N°48

"Niente sarà più come prima".

Molte volte, in questi ultimi anni, abbiamo ascoltato queste parole.

Oggi, nel pieno dell'emergenza **Covid-19**, inviamo un numero inevitabilmente particolare della nostra newsletter.

In esso raccogliamo alcuni contributi che sono stati scritti prima dell'emergenza, altri all'inizio, altri pochissimi giorni fa, nel pieno dello tsunami che ha sconvolto il nostro Paese e, con qualche giorno di ritardo, l'umanità intera.

Sono articoli che ci danno la dimensione di una formazione, progettazione, ricerca europea in trasformazione, attenta alla dimensione dei futuri possibili, ma, inevitabilmente, coinvolta nel profondo dal presente totalmente inedito che stiamo vivendo. Pubblichiamo, infatti, il racconto dei corsi europei, anche di quelli svolti all'inizio dell'emergenza Covid-19, in alcuni casi parzialmente in presenza e parzialmente a distanza, con sperimentazioni metodologiche che saranno importanti per il futuro. Continuiamo ad analizzarlo (il verbo non è casuale), a progettarlo, a dividerlo il futuro anche, parafrasando Hannah Arendt, in tempi bui per l'umanità.

Questo numero nasce anche dal nostro desiderio di esprimere una vicinanza, seppure nelle distanze imposte, ai lavoratori/lavoratrici, volontari/volontarie, ai sindacalisti e alle sindacaliste, ai formatori e alle formatrici che, in tutta Europa, sono in prima linea nella gestione di questa emergenza. Persone che, certamente non hanno tutte le risposte, ma che non si tirano indietro di fronte alla gestione e alla cura delle fragilità e, allo stesso tempo, non rinunciano a pensare strategicamente, nell'orizzonte di senso.

Perché, davvero, moltissime cose cambieranno, anche per il sindacato e non possiamo, fin da ora, pur nella gestione dell'eccezionalità dell'emergenza, non prepararci, a partire proprio dalla formazione, dalla progettazione, dalla ricerca.

La Redazione





CISL
Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
www.cisl.it

Formazione Ricerca e Progettazione Europea

Cisl - Fondazione Ezio Tarantelli

Francesco Lauria Coordinamento, Etui, Ricerca e progettazione.

Vilma Rinolfi Ricerca e progettazione

Ilaria Carlino Ricerca e progettazione

LA NEWSLETTER

Il presente documento è strumento di divulgazione, informazione ed aggiornamento delle opportunità formative offerte dall'**ETUI** (Istituto Sindacale Europeo – www.etui.org) e dalla **Ces** (Confederazione Europea dei Sindacati – www.etuc.org).



La newsletter segnala i bandi aperti per progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea e divulga i risultati dei progetti europei promossi dalla Cisl.



SOMMARIO 1/2

SPECIALE: SINDACATI EUROPEI E CORONAVIRUS

1. I corsi di formazione ETUI e la formazione europea

1.1 In Evidenza

1.2 Sospensione Corsi ETUI

1.3 Training Eurotrainers – Level 1

1.4 European Training For Young Trade Union Leaders—Corso ETUI 2019-2020—II Modulo

1.5 Youth Training Week

1.6 Anticipare il futuro in tempi di incertezza: il pensiero strategico e la sua possibile applicazione alle organizzazioni sindacali. Considerazioni a margine di un corso di formazione a Bruxelles.

1.7 Corso Europeo ETUI CISL GWU "Produzioni e servizi rispettosi del clima: il ruolo del sindacato nell'economia circolare:

1.7.1 Reinventare la formazione sindacale al tempo di COVID19. Un'esperienza europea al Centro Studi Cisl

1.7.2 Corso Europeo ETUI CISL GWU "Produzioni e servizi rispettosi del clima: il ruolo del sindacato nell'economia circolare: *In posti che nemmeno si immaginano*

1.7.3 Corso Europeo ETUI CISL GWU "Produzioni e servizi rispettosi del clima: il ruolo del sindacato nell'economia circolare: *Un corso di formazione circolare*

1.8 Non chiamiamola formazione a distanza. Riflessioni a latere di un momento formativo ETUI

2. European Commission—DG Employment: CALL 2020

2.1 Analisi Call VP/2020/002



SOMMARIO 2/2

3. I Progetti Europei

3.1 Premessa

3.2 Rinvio riunione rete Rec (Rete Europrogettazione), attiva la piattaforma online

3.3 VS/2020/0078—WINS Promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese dell'economia sociale

3.4 Breve Aggiornamento Altri Progetti Europei CISL

4. Opportunità lavorative in ETUI

4.1 L'ETUI Ricerca Personale

5. La Ricerca Europea e le news dall'ETUI

5.1 ETUI News, *Collective Bargaining* e Reform Watch: tre strumenti importanti dell'ETUI

5.2 Pubblicazioni ETUI

5.3 Newsletter *Collective Bargaining*



SPECIALE: SINDACATI EUROPEI E CORONAVIRUS



I lavoratori sono in prima linea nella battaglia contro il coronavirus e milioni di lavoratori stanno affrontando problemi economici a causa delle misure necessarie adottate per affrontare la pandemia.

I sindacati, ove possibile, stanno concludendo accordi con datori di lavoro e governi per mettere in atto misure e risorse per mantenere i lavoratori al sicuro, per proteggere i loro posti di lavoro e le loro retribuzioni durante la crisi del coronavirus, indipendentemente dalla loro occupazione o rapporto di lavoro. Tali accordi di "dialogo sociale" hanno il potenziale per affrontare i problemi reali affrontati da lavoratori e aziende.

Nel link di seguito, alcuni contributi interessanti della CES, delle Parti Sociali Europee e delle Organizzazioni sindacali nazionali affiliate alla CES, per comprendere ed approfondire la situazione.

<https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus>



I CORSI ETUI



Fondazione Ezio Tarantelli - Centro Studi
Ricerca e Formazione



IN EVIDENZA



IMPORTANTE: oltre che contattando l'ufficio confederale preposto, tutti i corsi europei qui segnalati sono raggiungibili anche dal sito web dell' Etui (<http://www.etui.org/Training>) e del Centro Cisl (<http://www.centrostudi.cisl.it/rete-europrogettazione.html>).

Si ricorda che i corsi Etui, salvo se diversamente indicato, prevedono una quota di iscrizione di 60 euro al giorno comprendente anche il viaggio, il vitto e l' alloggio.

Per qualsiasi informazione relativa ai corsi e per ricevere i moduli di iscrizione:

f.lauria@cisl.it - 055 5032187

PAGINA WEB EUROFORMATORI CISL

<http://centrostudi.cisl.it/corsi-europei/222-gli-euroformatori-cisl-etui.html>



SOSPENSIONE CORSI ETUI



A causa dell'emergenza causata dalla diffusione del COVID-19, il 10 marzo scorso, con una circolare a firma del Segretario Generale della CES, Luca Visentini, è stata comunicata la decisione di sospendere tutte le attività formative europee in presenza, almeno fino al 15 di maggio.



TRAINING EUROTRAINERS – LEVEL 1

Sulla porta della sala di quella che sarà la mia aula di formazione per una settimana c'è un cartello con una citazione di Brian Herbert, il celebre autore statunitense della saga "Dune":

La capacità di imparare è un dono.
L'abilità di imparare è un talento.
La volontà di imparare è una scelta.

Sono a Cracovia, in Polonia; è la prima settimana di dicembre.



Sono qui come formatrice della Cisl Lombardia, avendo scelto di accettare la proposta dell'USR di partecipare alla nuova edizione del corso lungo per Euroformatori organizzato dall'Istituto Sindacale Europeo (ETUI). Un percorso che dura più di due anni e che si propone di arricchire la professionalità dei formatori attivi nei sindacati membri della CES con le abilità e le competenze specificamente legate al fare formazione in ambito europeo.

Unendo alla preparazione ottenuta durante due settimane di formazione in presenza la partecipazione a seminari tematici e il lavoro a distanza, è possibile infatti raggiungere dapprima la certificazione interna di "Euroformatore" dell'Etui e proseguire poi con il riconoscimento delle competenze acquisite presso l'Università di Lille. Dal 2010 la CISL ha rilanciato la collaborazione con l'istituto europeo e la lista dei formatori, confederali e di categoria, che hanno raggiunto le diverse certificazioni si allunga di anno in anno.

Fare formazione sindacale in ambito europeo significa non soltanto applicare i principi dell'andragogia - la formazione degli adulti - ma soprattutto riuscire a organizzare il lavoro e gestire gruppi di persone che, provenendo da Paesi diversi, portano con sé una varietà di vissuti sindacali, condizionamenti culturali, abitudini e sensibilità.

Essere consapevoli, riconoscere e – conseguentemente - agire per armonizzare tali diversità è fondamentale per garantire una convivenza positiva nell'ambiente d'aula e, dunque, la buona riuscita dell'apprendimento.

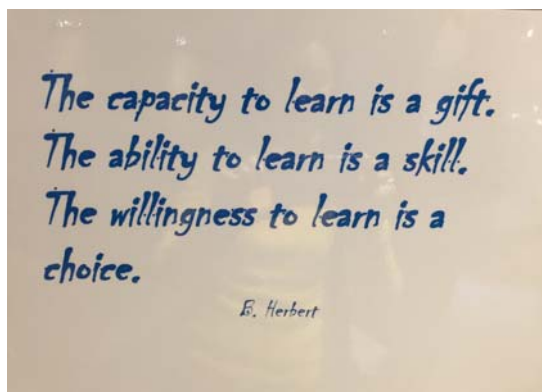
Segue>>>>>>



TRAINING EUROTRAINERS – LEVEL 1

In tale contesto, dove gran parte del valore aggiunto dalla formazione è dato dal confronto reciproco, una corretta comunicazione nelle due lingue ufficiali (inglese e francese) diventa un aspetto particolarmente rilevante. L'ho sperimentato direttamente con le altre undici persone che, con me e altri due italiani, hanno cominciato questo nuovo percorso e che provenivano da vari angoli del continente europeo: Finlandia, Svezia, Spagna, Bulgaria, Francia, Belgio.

Dopo una settimana di lezioni e prove pratiche, di sperimentazioni e lavori di gruppo, sono innumerevoli le idee con cui si torna a casa, impazienti di metterle in pratica al servizio dell'organizzazione. Ma un proposito, quanto mai opportuno all'inizio di un nuovo anno, è altrettanto chiaro: ho scelto di continuare a imparare.



Adriana Coppola
Dipartimento Formazione
FNP CISL Lombardia



EUROPEAN TRAINING FOR YOUNG TRADE UNION LEADERS CORSO ETUI 2019-2020 II MODULO



Come già comunicatovi in una precedente newsletter, sto partecipando al corso ETUI (centro di ricerca e formazione della CES) rivolto a giovani sindacalisti europei in rappresentanza della nostra Confederazione. Il percorso formativo della durata di 90 giorni si sviluppa in tre settimane di studio residenziale alternate a momenti nei quali si lavora a distanza su argomenti prescelti.

Al termine della prima sessione, conclusasi lo scorso ottobre, è iniziata la fase di ricerca e sviluppo di un tema a cui abbiamo dovuto lavorare suddivisi in piccoli gruppi. Il mio team, composto da sei persone, ha approfondito l'uguaglianza di genere nelle posizioni apicali dalla crisi finanziaria del 2008 ad oggi: il risultato finale è stata una ricerca che, dopo un incipit relativo allo stato dell'arte a livello Europeo, ha analizzato la situazione nei vari Paesi (Inghilterra, Finlandia, Ungheria, Francia e Italia) con un focus sulle attività e le politiche messe in atto dai nostri sindacati di appartenenza e, per concludere, sono state elaborate alcune raccomandazioni. Il nostro lavoro è stato presentato durante la prima giornata del II modulo di formazione, svoltosi a Bruxelles dal 18 al 22 febbraio, ed ha riscontrato unanime apprezzamento ed interesse. Durante il corso poi, sono stati approfonditi temi "chiave" del sindacato di oggi e di domani come il pensiero strategico, il concetto di leadership e la democrazia nei luoghi di lavoro. Molto interessanti sono state inoltre le due visite ad Industriall (unione dei sindacati che rappresentano i lavoratori dei settori metallurgico, chimico, energetico, minerario, tessile e affini in tutto il mondo), ed EPSU (unione dei lavoratori nel pubblico impiego), ed il dibattito con Liina Caar (CES) riguardo alla Confederazione Europea dei Sindacati e alle priorità sottoposte alla Commissione Ue.

Inizia ora la terza fase del corso, durante la quale ci è stato affidato il compito di elaborare un progetto di ampio respiro, credibile e realizzabile, partendo dalla nostra ricerca e collegandolo a quanto appreso durante questo II modulo di formazione: tenendo presente che l'obiettivo che il nostro lavoro si prefigge è quello di implementare e potenziare l'uguaglianza di genere in Europa, abbiamo pensato di focalizzarci su una proposta di attività formativa da realizzare in primis nel pubblico impiego ma da poter poi "trasferire" anche in altre categorie e, possibilmente, in vari Paesi. Questo nuovo progetto è ambizioso, poichè va prima realizzata un'approfondita analisi dell'esistente nei nostri Paesi per poi passare all'attività europea, cercando di cogliere gli aspetti positivi in ogni esperienza per arrivare infine ad una proposta formativa coerente, seria e, soprattutto, utile.

Questo corso si sta dimostrando davvero interessante e sono felice di poter rendere partecipi tanti giovani sindacalisti provenienti da tutta Europa del lavoro che la nostra Confederazione porta avanti, giorno dopo giorno, su vari fronti. Ringrazio ancora una volta la CISL per la bella opportunità che mi è stata offerta, certa che questa esperienza formativa mi farà crescere non solo dal punto di vista professionale ma anche, e forse soprattutto, dal punto di vista umano e relazionale.

Nicoletta Merlo,
Responsabile Politiche Giovanili - CISL Nazionale



YOUTH TRAINING WEEK

L'ultima settimana di gennaio ho partecipato a Sesimbra, in Portogallo, ad un corso ETUI dedicato ai componenti del Comitato Giovani della CES in cui sono stati sviluppati molti temi interessanti, soprattutto rispetto all'attività che il bureau (di cui faccio parte) dovrà affrontare nei prossimi due anni di mandato. In queste giornate si è discusso di come le politiche giovanili vengano affrontate e gestite nei sindacati dei vari Paesi, dell'esistenza o meno di Comitati Giovani a livello Nazionale e delle attività ed iniziative che essi intraprendono; si è poi affrontato il tema dell'efficienza e lo si è confrontato con quello dell'efficacia, lavorando in gruppi per tradurre questi due concetti in esempi concreti. La Presidente del Comitato Giovani, Tea Jarc, ha inoltre presentato le attività che abbiamo deciso di intraprendere come bureau e che hanno come obiettivo comune quello di migliorare il coinvolgimento giovanile all'interno dei sindacati. Durante la discussione sono emerse numerose sollecitazioni interessanti e, in queste settimane, stiamo lavorando proprio per completare la stesura del programma delle nostre attività future tenendo conto dei suggerimenti e delle indicazioni che ci sono stati forniti dal gruppo. La parola d'ordine emersa durante questa settimana di lavori è stata, senza dubbio alcuno, "condivisione": quello che è mancato negli ultimi anni di attività all'interno del Comitato è stata la divulgazione delle informazioni e delle attività che venivano realizzate, con conseguente minor coinvolgimento dei giovani nominati dalle proprie Confederazioni all'interno del Comitato Giovani della CES.



Il primo obiettivo che il nuovo bureau si è dato è stato pertanto quello di lavorare di più e meglio su questo aspetto. A tal proposito, verrà predisposta nelle prossime settimane una newsletter periodica e stiamo implementando i contenuti presenti sul sito della CES e sui social network relativi ai giovani, alle politiche giovanili e alle attività che vengono realizzate a livello Europeo su questo tema.

Come componente dell'Ufficio di Presidenza in rappresentanza dell'area latina (Italia, Spagna e Portogallo) mi aspettano due anni intensi ed impegnativi, ma sono felice che la nostra Confederazione ne faccia parte, per la prima volta, e possa essere così sempre in prima linea nelle attività che verranno intraprese a favore dei giovani europei.

Nicoletta Merlo,
Responsabile Politiche Giovanili - CISL Nazionale



ANTICIPARE IL FUTURO IN TEMPI DI INCERTEZZA: IL PENSIERO STRATEGICO E LA SUA POSSIBILE APPLICAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI. CONSIDERAZIONI A MARGINE DI UN CORSO DI FORMAZIONE A BRUXELLES.



Come ha scritto Ged Davis: «Gli scenari sono storie sul futuro che hanno lo scopo di prendere decisioni migliori nel presente»

Simulare il futuro con la tecnica degli scenari è una propensione naturale del pensiero dell'uomo.

Il neurologo David Ingvar ha coniato il concetto di «ricordi del futuro» per descrivere il legame che esiste tra le nostre azioni e decisioni e l'immagine che abbiamo del nostro futuro».

Certo la storia è piena di... previsioni sbagliate!

Nel 1865, lo studioso inglese William Jervons si preoccupava dell'eventualità che potessero esaurirsi le riserve nazionali di carbone. Oggi, 155 anni dopo, la Gran Bretagna ha ancora ingenti giacimenti di

carbone che, con tutta probabilità, non saranno mai sfruttati. Entro il 2025 è stato annunciato, infatti, l'addio degli inglesi al carbone come fonte energetica».

Ma potremmo fare numerosi altri esempi:

Nel 1867 la Russia vende l'Alaska agli Usa per meno di 5 centesimi all'ettaro.

Nel 1912 il Responsabile di Western Union scommette sui telegrammi invece che sul telefono chiedendosi: «Ma quale sarà mai l'utilità per l'azienda di questo giochino elettrico?».

Nel 1976 il cofondatore di Apple Ronald Wayne vende le sue azioni per 800 dollari; oggi varrebbero 35 miliardi.

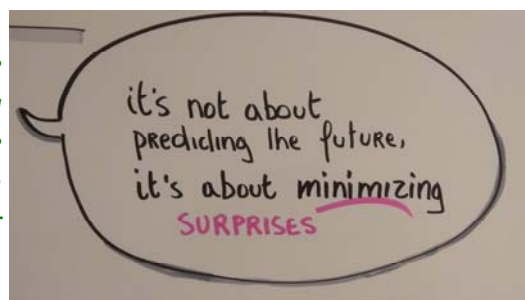
Nel 2016 il premier Cameron scommette sul referendum per rilanciare la membership inglese nell'Unione Europea.

Ma come può applicare il pensiero strategico, strumento solitamente utilizzato da grandi organizzazioni e imprese multinazionali, al sindacato?

Esso può fornire gli elementi per diventare strategical thinkers , cioè adottare strategie di medio-lungo termine, un compito che non si limita ai soli vertici politici del sindacato.

Il pensiero strategico può diventare un orizzonte concreto, infatti, potenzialmente ogni sindacalista diventa un pensatore strategico, per quanto attiene al suo campo d'azione e nell'ambito della strategia complessiva del suo sindacato.

Pensare strategicamente vuol dire guardare lontano: saper cogliere i segnali che la realtà quotidiana offre e interpretare gli sviluppi che possono portare nel futuro, ma anche convivere con la complessità del mondo contemporaneo per immaginare quali scenari ne possono scaturire e, soprattutto, sviluppare un pensiero condiviso.



Segue>>>>>



ANTICIPARE IL FUTURO IN TEMPI DI INCERTEZZA: IL PENSIERO STRATEGICO E LA SUA POSSIBILE APPLICAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI. CONSIDERAZIONI A MARGINE DI UN CORSO DI FORMAZIONE A BRUXELLES.

Il pensiero strategico segue una metodologia rigorosa e parte sempre dall'analisi del contesto al fine di giungere alla previsione di tendenze e di fenomeni economico-sociali e di definire strategie per affrontare scenari mutevoli (sempre individuati in lassi temporali di medio-lungo periodo).

Le azioni messe in atto a seguito di una strategia di pensiero strategico derivano quindi da una forte capacità di ascolto, confronto, disponibilità a cambiare posizioni o idee, dalla relazione con l'altro.

Al fine di approfondire obiettivi, metodologie, contenuti, prassi del pensiero strategico tutto l'ufficio progettazione e ricerca europea della Cisl (Francesco Lauria, Ilaria Carlino, Vilma Riolfi) ha partecipato al corso di formazione europeo svoltosi tra il 12 e 14 febbraio a Bruxelles e organizzato dall'ETUI (l'Istituto di ricerca e formazione sindacale della Ces).



L'Istituto Sindacale Europeo, da alcuni anni, ha costituito una "Foresight Unit" volta ad approfondire lo "strategical thinking" e a studiarne l'applicazione anche alle organizzazioni sindacali.

Durante il corso Aida Ponce, ricercatrice di Etui e anima della "Foresight Unit", ha ricordato come il metodo del pensiero strategico sia un processo sistematico, partecipativo e prospettico. Un metodo che, prendendo come punto di partenza l'incertezza, la complessità e l'ambiguità del presente esplora i futuri possibili e probabili e genera riflessioni che consentono azioni trasformative nel qui ed ora. Il metodo del pensiero strategico non predice il futuro, ma piuttosto esplora la gamma dei futuri possibili che possono verificarsi.

Quattro sono le fasi principali di questo strumento:

- ♦ **Horizon scanning:** analisi del contesto e individuazione dei principali trend economici, sociali, politici, tecnologici, ambientali;
- ♦ **Costruzione di scenari:** individuazione di possibili trend del futuro;
- ♦ **Scelta dello scenario desiderabile:** individuazione e descrizione del contesto maggiormente auspicabile;
- ♦ **Action Plan:** realizzazione di iniziative per influenzare il futuro verso la prospettiva più desiderabile;



Il corso di Bruxelles è stato anche occasione di condividere le sperimentazioni che alcune organizzazioni sindacali europee stanno svolgendo: dalla Cisl del Veneto con il supporto del Centro Studi Cisl di Firenze, al sindacato cristiano degli insegnanti belgi, all'organizzazione sindacale dei dipendenti pubblici irlandesi.

Segue>>>>>>>



ANTICIPARE IL FUTURO IN TEMPI DI INCERTEZZA: IL PENSIERO STRATEGICO E LA SUA POSSIBILE APPLICAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI. CONSIDERAZIONI A MARGINE DI UN CORSO DI FORMAZIONE A BRUXELLES.

Una tecnica, quella degli scenari e del pensiero strategico, che, in tempi di emergenza e incertezza COVID 19, ha assunto ulteriori possibili applicazioni e motivi di interesse e su cui avremo occasione di ritornare anche in questa newsletter.

*Francesco Lauria,
coordinatore Progettazione – Formazione Europea Cisl*

Per approfondire (materiali in lingua inglese):

Manuale Etui sul pensiero strategico: (a cura di Aida Ponce)

<https://www.etui.org/Publications2/Guides/Anticipating-change-staying-relevant-why-trade-unions-should-do-foresight>

L'esperienza della Shell:

<https://www.shell.com/energy-and-innovation/the-energy-future/scenarios/what-are-scenarios.html>

Esempi sindacali:

Unions 21

http://unions21.org.uk/news/anticipating-change-why-should-unions-do-foresight?utm_source=u21_website&utm_medium=social&utm_campaign=blogs&utm_content=

Equal times:

https://www.equaltimes.org/here-s-why-trade-unions-should?lang=en#.XIU6_KhKiUk

Pensiero strategico ed emergenza COVID 19 :

Why we need worst-case thinking to prevent pandemics by Toby Ord

<https://www.theguardian.com/science/2020/mar/06/worst-case-thinking-prevent-pandemics-coronavirus-existential-risk>

We Predicted a Coronavirus Pandemic. Here's What Policymakers Could Have Seen Coming.

<https://www.politico.com/news/magazine/2020/03/07/coronavirus-epidemic-prediction-policy-advice-121172>

The Johns Hopkins Center for Health Security hosted the Clade X pandemic tabletop exercise on May 15, 2018, in Washington, DC.

The purpose of the exercise was to illustrate high-level strategic decisions and policies that the United States and the world will need to pursue in order to prevent a pandemic or diminish its consequences should prevention fail.

http://www.centerforhealthsecurity.org/our-work/events/2018_clade_x_exercise/index.html



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

Pubblichiamo tre diversi contributi sul corso promosso da Etui, Cisl e Gwu (sindacato maltese) sul tema dell'economia circolare e del ruolo del sindacato nel promuovere la sostenibilità delle produzioni.

Si tratta di un corso lungamente preparato, al quale ha dato un importante apporto anche il Dipartimento Ambiente confederale della Cisl.

I contributi che seguono ci raccontano di una sessione formativa complessa, svoltasi in forma inedita poiché parzialmente in presenza al Centro Studi Cisl di Firenze e parzialmente a distanza.

Il giorno prima dell'inizio del corso, infatti, il governo maltese (con il senno di poi con lungimiranza) aveva impedito la partenza dell'intera delegazione sindacale: partecipanti, formatrice, relatore a causa dell'emergenza Covid-19, allora ancora agli inizi. Nei tre articoli che seguono (uno di un formatore dello staff, Antonio Ingallinesi, due di partecipanti, Fatima Mariosa e Mirko Zacchei) raccontiamo questa originale esperienza che, certamente, sarà utile per il futuro e per affrontare, anche dal punto di vista della metodologia, nuove sfide formative.

Francesco Lauria



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

REINVENTARE LA FORMAZIONE SINDACALE AL TEMPO DI COVID 19. UN'ESPERIENZA EUROPEA AL CENTRO STUDI CISL



E' settembre, una mattina come tante altre. Squilla il telefono, è Francesco Lauria. Mi comunica che aveva pensato a me e che mi aveva proposto nello staff del corso ETUI che si è poi tenuto al Centro Studi Cisl lo scorso 26-27-28 febbraio sul tema: Produzioni e servizi rispettosi del clima: Il ruolo del sindacato nell'economia circolare. Un tema di grande attualità alla luce dell'inquinamento globale, dei rapidi cambiamenti climatici e della limitatezza delle risorse che consumiamo giorno dopo giorno. Un tema a me caro, quello dello sviluppo sostenibile, che porto avanti quotidianamente nella mia attività di sindacalista e di formatore.

Ricordo benissimo quel giorno. Un misto di gioia, entusiasmo, riconoscenza ma anche un po' di paura per una esperienza per me nuova, in un contesto sicuramente diverso da quello a cui ero abituato.

Nello staff formativo oltre me, Paola (Italia), coordinatrice in quel momento e Pauline Fenech (maltese). Entrerà successivamente nello Franklin Kimbimbi come responsabile ETUI del corso.

La nostra prima riunione la facciamo a Bruxelles per definire target, obiettivi didattici, contenuti, metodologie e programma. Partecipiamo con grande entusiasmo. Disegniamo un percorso sfidante, ben articolato con tante attività di didattica attiva, anche piuttosto complesse ma utili a conseguire gli obiettivi che avevamo individuato e soprattutto capace di ispirare nel sindacato europeo linee di azione immediate e concrete.

Tutto procede bene. Ci dividiamo i compiti e cominciamo a sviluppare la progettazione di dettaglio delle unità didattiche che avevamo deciso di prendere in carico singolarmente. Ci ritroviamo ancora in conference call un paio di volte per mettere insieme i vari pezzi e chiarire alcuni dubbi. Ci aggiorniamo regolarmente nel gruppo whatsapp.

Ero molto contento. Avevamo progettato un bel percorso e io avevo proposto e preso in carico alcune attività abbastanza complesse da gestire. In particolare un cooperative learning con gruppi madre ed esperti e gallery tour conclusiva e una analisi swot in world cafe'.

Appena aperte le iscrizioni, Il corso incontra un grande interesse. Abbiamo molte più richieste di quante ne avevamo previste e decidiamo di accettare qualche partecipante in più in accordo con l'ETUI (23 partecipanti da dieci paesi iscritti invece di 20, più due osservatori).

Tutto andava per il meglio, ma non avevamo fatto i conti e nemmeno potevamo immaginare che una emergenza sanitaria di dimensioni globali avrebbe da lì a poco condizionato e stravolto lo svolgimento del nostro corso.

Segue>>>>>>>



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

Due giorni prima del 26 febbraio (1° giorno del corso) cominciano ad arrivare le prime disdette. Poi nel pomeriggio del 25 febbraio, un altro brutto colpo. Apprendiamo infatti che l'intero gruppo dei partecipanti maltesi, cinque persone, compreso l'esperto e Pauline, componente di staff, non avrebbe potuto partecipare al corso per un divieto del governo maltese, pena la loro messa in quarantena al loro ritorno.

Sempre e solo con un giorno di preavviso, apprendiamo che anche i relatori delle testimonianze italiana e europea non avrebbero potuto partecipare al corso per i divieti ai viaggi imposti dalle loro regioni o aziende per l'epidemia di Covid-19.

Una doccia fredda, a cui seguono momenti di sconforto e delusione. Eravamo forse nella impossibilità di svolgere regolarmente il corso e di dichiarare addirittura il suo annullamento.

Uno sconforto durato solo pochi minuti. Per rispetto di chi era già in viaggio, ci rendiamo conto di non avere altre alternative che andare avanti e fare meglio possibile con le nuove condizioni date.

Decidiamo allora di provare a gestire l'aula in una doppia dimensione: quella fisica, con i partecipanti che arriveranno al centro studi e una virtuale attraverso un collegamento skype, con il gruppo dei partecipanti maltesi e Pauline, componente lo staff. Una scelta coraggiosa ed innovativa che nessuno di noi aveva mai sperimentato prima.

Chiamiamo in fretta i tecnici audio che avevano montato l'attrezzatura per i traduttori per verificare se la nostra idea poteva tradursi in realtà utilizzando le attrezzature del centro studi e quelle del gruppo di partecipanti da Malta.

Trascorriamo un frenetico pomeriggio con i tecnici per realizzare e provare l'impianto audio-video e i collegamenti. Finalmente a tarda sera tutto funziona correttamente, servizio interpreti incluso. Decidiamo anche di mantenere il programma invariato con la partecipazione di Pauline quale staff formativo da remoto. Un azzardo forse in quel momento, ma decidiamo di provare.

Dopo cena ci ritroviamo ancora per riorganizzare i gruppi di lavoro tenendo conto delle assenze, delle provenienze dei corsisti e delle lingue conosciute. Ci rendiamo conto di perdere un delicato equilibrio nella composizione dei gruppi. Gli amici maltesi bilingue (inglese e italiano), che avrebbero potuto aiutarci nella comunicazioni interne ai gruppi, non sono fisicamente presenti in aula. Optiamo di valutare in tempo reale le necessità ed eventualmente ricorrere all'auto degli interpreti distribuendoli fra i tavoli di lavoro.

La mattina del 26 apriamo il corso. Quindici partecipanti presenti in aula e quattro da Malta, più Pauline come staff, per un totale di 10 paesi rappresentati. In totale 4 partecipanti in meno del previsto. Diciannove partecipanti contro i 23 annunciati.

Iniziamo, con un po' di timore, ma dopo, qualche piccola difficoltà tecnica, tutto funziona correttamente.

In una atmosfera inusuale il corso prende vita. All'inizio mi sentivo un po' disorientato per la atipicità dell'aula. Lo spazio aveva mutato forma. Eravamo insieme nella stessa aula con partecipanti seduti in luoghi distanti oltre mille chilometri.

Segue>>>>>>



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

La prima attività di socializzazione gestita da Paola scorre come immaginata, veloce e senza intoppi. Io prendo coraggio e mi convinco che la nostra determinazione a voler buttare il cuore oltre l'ostacolo produce i frutti sperati.

La prima vera sfida è la conduzione del primo lavoro di gruppo gestito da Pauline da Malta in videoconferenza. Funziona, incredibilmente tutto funziona. Tutti i partecipanti si mettono in gioco superando il limite dello spazio, diventando inconsapevolmente attori protagonisti di una esperienza formativa unica e innovativa. Eravamo comunque insieme oltre i confini fisici, oltre le restrizioni internazionali per il Coronavirus nel rispetto delle norme di sicurezza che ogni paese in quel momento metteva in atto. Un messaggio forte di speranza e di determinazione. L'aula apprezza lo sforzo, comprende l'eccezionalità di quanto stavamo insieme realizzando e risponde con una grande partecipazione generativa.

Poi arriva il mio turno. Sono emozionato, mi tremano un po' le gambe e forse anche la voce. Sta a me presentare e gestire il lavoro di gruppo in apprendimento cooperativo. Il lavoro di gruppo lo fanno anche gli amici maltesi, che efficacemente via skype, fanno ormai parte integrante della nostra aula.

I gruppi cominciano a lavorare. Rileviamo qualche difficoltà, prevista, nella comunicazione per le lingue. Lo sapevamo, ma non avevamo altre scelte. Chiediamo aiuto agli interpreti e grazie a loro riusciamo a superare l'inconveniente. L'attività prosegue e i gruppi lavorano intensamente e costruttivamente con la partecipazione di tutti.

Durante la restituzione dei lavori di gruppo, il secondo problema. Le restituzioni stavano prendendo più tempo del previsto e avevamo anche un gruppo in più (il gruppo maltese in skype) da ascoltare, quello maltese, via skype. Riusciamo comunque a gestire anche questo contrattempo e concludiamo l'attività nei tempi previsti.

Solo a questo punto comincio a distendermi un attimo. Anche il clima dell'aula che percepiamo ora è ottimo. Tutto corre via per il verso giusto. Ci cerchiamo fra lo staff con gli sguardi per darci coraggio e intervenire laddove necessario. Andiamo avanti ora con maggior fiducia.

La relazione del professore Spiteri in videoconferenza scorre veloce, interessante e preziosa e il dibattito finale partecipato dai corsisti "presenti" e "distanti" testimonia che siamo riusciti a fondere insieme le due aule. Una piccola magia.

La giornata volge al termine, almeno per l'aula. Sono stanco, ma soddisfatto. Stavamo realizzando una cosa inimmaginabile solo qualche ora prima.

Ci fermiamo in aula per riunione di debriefing, per commentare la giornata e rivedere la programmazione del giorno successivo. C'è anche Pauline con noi, in collegamento skype da Malta; siamo sempre e comunque insieme.

Dopo cena riorganizzo la composizione dei gruppi e i miei powerpoint per le attività della seconda giornata.

Quando finisco mi accorgo che è quasi mezzanotte, vado a letto crollo in un sonno profondo.

Il giorno successivo iniziamo con qualche certezza in più.



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

Prima Franklin, poi ancora io per la gestione di una analisi Swot gestita con la tecnica del world cafe'. Ovvio dire che lavorano con noi anche gli amici maltesi da remoto. I nuovi gruppi funzionano e tutto ora scorre via agile. Rispettiamo anche i tempi. Comincio a respirare. Finisco la mia attività per passare la mano a Pauline.

Tocca a Lei gestire un'altra attività di gruppo, lo fa via skype con grande maestria, ma ormai siamo diventati abili a gestire questa nuova dimensione dell'aula.

Tutto funziona. Andiamo a pranzo e al ritorno riprendiamo i nostri lavori sempre con grande entusiasmo e la partecipazione di tutti. Tocca ancora a Pauline e poi a Paola e Franklin.

Cominciò così a pensare all'ultimo ostacolo che dobbiamo superare.

Anche Albert Krufft, segretario CAE Solvay, che avrebbe dovuto partecipare come relatore al corso ha dovuto disdire la partecipazione per il divieto di viaggi internazionali introdotto dal gruppo Solvay a seguito della veloce propagazione del virus in Europa. Albert si rendeva ancora disponibile a partecipare comunque in videocollegamento dalla Germania. Dispone però solo di hangout perchè utilizzando il computer e lo smartphone aziendale per policy non i può installare altro software non autorizzato.

Chiediamo nuovamente aiuto ai tecnici audio che con grande dedizione e professionalità ancora una volta ci assistono cercando di risolvere un problema tecnico che rende incompatibile l'uso di skype e hangout contemporaneamente.

A termine della seconda giornata (ndr. andata molto bene) facciamo la nostra consueta riunione di staff, mentre i tecnici continuano a lavorare per trovare una soluzione al nostro problema.

Alle 20:30 i tecnici trovano una soluzione parziale. Potremo gestire un collegamento Skype con Malta e quello Hangout con Albert in Germania. Noi potremo vedere e sentire Albert correttamente ma lui potrà solo vederci senza la disponibilità dell'audio. Sarà per noi complicato gestire la comunicazione e le eventuali domande. Decidiamo di provare comunque. In realtà avevamo già disposto anche un piano alternativo. In caso di difficoltà di collegamento con Albert, io lo avrei sostituito direttamente dall'aula.

La cosa era possibile perché lavorando per Solvay ed essendo anche un componente del CAE, conoscevo i contenuti della sua relazione.

Anche la seconda giornata è ormai conclusa. Tutti i miei pensieri sono ormai proiettati al terzo ed ultimo giorno. In realtà non avevamo provato ancora un reale collegamento con la Germania ma avevamo fatto solo simulazioni in loco. La sera in camera, riguardo la relazione di Albert per farla ancora più mia e calcolare i tempi di esposizione.

Inizia così il terzo giorno. Non avevamo ancora fatto una sola prova reale di collegamento con la Germania, e rimaneva sempre il problema audio.

Dopo un veloce riepilogo inizia la prima relazione in programma. Al termine della relazione, durante il dibattito, tentiamo il collegamento con la Germania. Riusciamo nell'intento e decidiamo di mantenere aperto anche un collegamento telefonico con Albert utilizzando il telefono fisso del suo ufficio per eventuali comunicazioni.

Segue>>>>>>>



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

E' finalmente il turno di Albert che inizia la sua testimonianza. Funziona tutto: gli interpreti possono gestire le traduzioni e da malta seguono correttamente. Infine gestiamo le domande dell'aula scrivendole con un pennarello su un foglio che mostriamo ad Albert di volta in volta. C'eravamo riusciti ancora una volta.

Arriviamo così alle conclusioni del corso e alle valutazioni finali dei partecipanti. Ascoltiamo con soddisfazione i loro feed-back. Sono complessivamente ottime valutazioni. Tanti i ringraziamenti per gli sforzi fatti da tutti (staff, tecnici, interpreti e relatori) per garantire il corretto svolgimento delle attività; tanti gli apprezzamenti per la qualità del corso in termini di progettazione, di contenuti e di didattica; tanti apprezzamenti per le modalità didattiche e tecnologiche introdotte per la gestione del corso.

Per concludere voglio ricordare anche il commento spontaneo e commosso di una partecipante italiana della CGIL della funzione pubblica. Uno dei più significativi per me.

"... Voglio ringraziarvi per l'esperienza che mi avete fatto vivere. Grazie per come mi avete accolto pur non essendo della vostra organizzazione, mi sono sentita da subito come a casa; grazie per gli stimoli, gli insegnamenti e le modalità con le quali avete condotto e gestito questo corso" e ancora "..... è stata per me una una esperienza per me entusiasmante che porterò con me a lungo..... Non pensavo davvero si potesse fare formazione in questo modo, con questa intensità e qualità, con questo coinvolgimento di tutti, un corso mai banale e mai scontato in ogni suo momento "

Concludiamo fra i saluti e gli abbracci di tutti. Sono sfinito, ma contentissimo, consapevole di aver in parte contribuito a realizzare una bella storia di formazione sindacale. Mai nella mia esperienza di formatore ero stato chiamato a gestire così tante emergenze e difficoltà in un solo corso. Sicuramente una esperienza che ricorderò e racconterò a lungo.

Infine i miei ringraziamenti:

Il primo grande ringraziamento va a Paola, Pauline e Franklin, persone speciali, semplici e con una grande passione in comune per la formazione. Siamo stati una grande squadra che ha saputo reagire e superare mille difficoltà, con grande professionalità, dedizione e altruismo. Il secondo ringraziamento, unito ad un applauso, va ai tecnici audio-video e agli interpreti. Senza il loro straordinario contributo, spesso oltre il compito a loro assegnato, non avremmo potuto realizzare nulla in quelle condizioni. Il terzo grande ringraziamento infine a Francesco Lauria e al Centro Studi Cisl che mi hanno offerto questa opportunità e alla mia federazione, la Femca Cisl che mi ha permesso di partecipare a questa grande esperienza.

**Antonio Ingallinesi,
Euroformatore, Responsabile nazionale formazione Femca Cisl.**



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

IN POSTI CHE NEMMENO SI IMMAGINANO

Non era questo lo scopo, ne sono quasi certo.

La partecipazione al corso sull'economia circolare, promosso dalla CISL con la ETUI, ha avuto su di me conseguenze inaspettate.

Sarà stata forse l'ispirazione data dal clima europeo della classe, composta da italiani, greci, francesi, finlandesi, norvegesi, bulgari e belgi, più un gruppo di maltesi connessi da remoto.

O forse lo stare per tre giorni nelle colline del nostro centro studi, riparati in una fortezza di conoscenza e storia dalle derive del Coronavirus, in un Decamerone 4.0 dove iperconnessi Boccaccio provano a far ripartire dalle basi la nostra società malata.

O forse è "colpa" della qualità degli interventi proposti, lo studio dei casi e l'incredibile gestione dello staff di ogni aspetto comunicativo di una "classe esperimento" effettivamente performante.

Non so a chi o a "cosa" dare la colpa, ma gli effetti su un sindacalista di provincia sono stati molti, e particolari.

Perché mi sono ritrovato a girare per casa come un raddomante e a contare quante cose inutili l'hanno invasa, e quante di queste hanno plastica che non credevo presente. Nonostante le occhiate perplesse di parte della famiglia, ho vagato indispettito, inveendo a tratti - lo ammetto - alla ricerca di tutti quegli oggetti tecnologici presenti, 74 esatti da censimento, "cose" progettate male e smaltite peggio che non solo non dialogano tra loro, ma che volutamente si ignorano e che, come dei fidanzati bizzosi, decidono spesso e improvvisamente di passare oltre e fare un upgrade che renda inutile tutta la storia appena trascorsa, come buttata in un cestino pieno di cavetti obsoleti, batterie inutilizzabili, scarti di vita vissuta che è pesante e non si sa dove va.

Ed infine mi sono scoperto meno tollerante sulle mie scelte inconsapevoli, fino al punto di nascondere molto bene i mille giocattoli inutilizzati dei miei bimbi, a favore di quelli in legno magicamente riapparire una mattina al loro risveglio al centro del loro spazio giochi ed accompagnati da un ghigno, quello autoritario stampato sulla mia faccia che diceva "da oggi si cambia tutto, si gioca solo con questi, ogni trasgressione ha conseguenze irreparabili per l'ambiente".

Ok, è chiaro: lo scopo forse non era questo, e lo sguardo terrorizzato della mia famiglia lo testimonia.

Ma non era nemmeno solo quello di creare connessioni o imparare a fare sindacato in modo diverso, mettendo al centro della discussione i temi ormai irrinunciabili dell' economia circolare. E non soltanto quello di provare a riflettere su modelli di consumo diversi e di creare strumenti negoziali che siano adeguati alle sfide che il mondo richiede.

Segue>>>>>>



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

Era, ed è, anche molto altro.

Ok. Ho capito. Adesso.

Ho capito, soprattutto, che il cambiamento parte a volte da lati inaspettati e che arriva sempre ed arriva anche se lo ignori.

E che non dobbiamo aver paura del tempo che abbiamo ed il modo migliore per farlo è quello di fare scelte che il tempo lo qualifichino, che lo rendano "utile" in base alle scelte e alla consapevolezza che spendiamo in ogni attimo.

Ho capito, infine, che adesso tocca a me, come persona e come sindacalista.

Ed a noi, come collettività e come Sindacato che ha una responsabilità da agire.

Adesso. Prima che i miei bimbi, ad esempio, trovino tutta quella plastica - da me nascosta - in posti che nemmeno si immaginano.

Mirko Zacchei

Segretario Generale Femca Cisl Firenze e Prato



CORSO EUROPEO ETUI CISL GWU "PRODUZIONI E SERVIZI RISPETTOSI DEL CLIMA: IL RUOLO DEL SINDACATO NELL'ECONOMIA CIRCOLARE"

UN CORSO DI FORMAZIONE CIRCOLARE



I giorni passati al Centro studi Cisl di Firenze sono stati una vera e propria sorpresa. Di norma i corsi di formazione sono piuttosto lineari, si ascoltano esperti del settore, si fanno lavori di gruppo, qualche risata tra una pausa e l'altra e alla fine torni a casa mettendo nello zaino un'esperienza in più da condividere. Le mie aspettative erano esattamente le stesse di sempre. Invece, questo corso ha infranto le dinamiche routinarie del Centro Studi Cisl facendoci vivere un'avventura europea.

I nostri colleghi, provenienti da diversi paesi e appartenenti a differenti sigle sindacali, ci hanno teletrasportato nella loro realtà attraverso parole, sguardi, gesti. Passando dal Belgio alla Grecia per poi risalire verso la Norvegia, scendere per la Francia, fare un salto in Bulgaria, passare ogni tanto da Malta e risalire di nuovo verso la Finlandia. Così per tre giorni scoprendo differenti sensibilità e differenti approcci sindacali. Ognuno di noi diventava portatore di sapere per gli altri, uno scambio continuo di esperienze che ci arricchivano sempre di più. Con i lavori di gruppo si sono aperti dialoghi, discussioni e ogni tanto qualche simpatica polemica, ma sempre sotto la supervisione dei tutor che con la loro professionalità ci hanno guidati in questo percorso.

Siamo partiti con l'intenzione di trovare una strategia che ci permettesse di concretizzare l'idea di un'economia circolare. Riportare il sindacato alla guida dei cambiamenti economici e sociali da vero protagonista. Dopo aver ascoltato esperti del settore, ci siamo interrogati su quali potrebbero essere le conseguenze sul mondo del lavoro. E dunque, quali soluzioni? Quali strategie? Domande che non hanno avuto una risposta istantanea o adeguata. Ma sicuramente siamo stati arricchiti da esempi e teorie che ci permetteranno di cambiare il nostro modo di vedere il mondo. Sì, perché l'economia circolare è un modo di vivere come cittadino, come persona e come sindacalista. È una scelta che deve essere presa e accettata consapevolmente da tutti i nostri ruoli.

Le numerose differenze culturali e professionali della classe sono emerse immediatamente. Tanto che sembrava impossibile raggiungere l'obiettivo di creare un'unica strategia comune. Poi però durante un intervento è stato spiegato il concetto di simbiosi industriale, ovvero, due industrie di natura produttiva completamente differenti che insieme, attraverso subforniture e scambi vari, riescono a rendere le loro economie circolari. Rispettando ambiente, clima, territorio e persone. Questo è uno degli insegnamenti più concreti che porterò con me da questo corso: anche se profondamente diversi alla fine vogliamo tutti raggiungere lo stesso obiettivo e volere è potere!

Maria Fatima Mariosa
Fai Cisl Nazionale



NON CHIAMIAMOLA FORMAZIONE A DISTANZA. RIFLESSIONI A LATERE DI UN MOMENTO FORMATIVO ETUI.

Dal 4 al 6 marzo scorsi, prima che la pandemia raggiungesse anche la mia regione, ho avuto la fortuna di partecipare ad un momento formativo organizzato da ETUI a Bruxelles sul senso e sulla progettazione della formazione online sindacale. Formazione online e non a distanza perché proprio sulla “distanza” la formazione sindacale può differenziarsi rispetto ad altre offerte formative online.



Di seguito riporto alcune delle riflessioni che ho consolidato a seguito di questo prezioso appuntamento europeo.

La formazione sindacale online è concepita per rispondere alle esigenze di formazione di base su alcuni dei temi fondamentali per i propri dirigenti/operatori/delegati sia attraverso l'integrazione con momenti d'aula, sia con percorsi formativi interamente a distanza. I nostri corsi online dovrebbero avere un approccio pedagogico simile a quello per la formazione in presenza e quindi guidato dagli stessi principi di inclusività e di apprendimento collaborativo.

A mio avviso, per raggiungere questo obiettivo, i filoni di sviluppo della formazione sindacale online dovrebbero essere essenzialmente due:

Lo sviluppo di momenti formativi online a sostegno dei momenti d'aula, in particolare utilizzando le piattaforme e gli strumenti digitali per sostenere l'apprendimento cognitivo ed utilizzando i momenti in presenza con un approccio più laboratoriale;

la progettazione di percorsi formativi interamente online per ampliare la platea dei potenziali beneficiari della nostra offerta formativa

Come farlo in coerenza con l'approccio pedagogico di cui sopra? Come garantire un adeguato livello di scambio tra i partecipanti e la condivisione di conoscenze a beneficio di tutti?

Personalmente credo che per prima cosa sia necessario maturare la consapevolezza che questo tipo di formazione online ha bisogno di un team di lavoro fatto di formatori, tutor, esperti esterni, informatici e che non sia realizzabile da uno o due formatori volenterosi/martiri. Ciò vale ancora di più per i corsi completamente online dove dobbiamo convincere un gruppo di partecipanti (sindacalisti) che non si sono mai incontrati in un team funzionale che si scambi esperienze e conoscenze e che resti motivato fino alla fine del percorso. In questo senso il tutoraggio e la motivazione dei partecipanti assume un ruolo centrale in tutto l'impianto formativo.

Non è una sfida di poco conto e, al momento, non siamo “perfettamente” attrezzati per affrontarla (pensiamo a cosa avremmo potuto offrire ai nostri dirigenti ed associati in questo periodo di quarantena forzata) ma credo sia una sfida ineludibile, nonché una imperdibile occasione per rilanciare e rafforzare la formazione sindacale tradizionale.

Alessandro Vicini

**Scuola Nazionale di formazione sindacale Filca “Pino Virgilio”,
euroformatore**



EUROPEAN COMMISSION—DG EMPLOYMENT CALL 2020



Fondazione Ezio Tarantelli - Centro Studi
Ricerca e Formazione



ANALISI CALL VP/2020/002

TITOLO	INFORMATION AND TRAINING MEASURES FOR WORKERS' ORGANISATIONS
LINEA FINANZIAMENTO	04 03 01 05
ENTE FINANZIATORE	Commissione Europea - DG Occupazione, affari sociali e inclusione
SCADENZA BANDO	6 MAGGIO 2020
DURATA PROGETTO	Tra 12 e 24 mesi
BUDGET TOTALE	Euro 5.528.435
BUDGET CONSIGLIATO PER PROGETTO	Tra 150.000 e i 500.000 euro Cofinanziamento del 10%
PARTENARIATO	Le proposte possono essere presentate sia da un single applicant (solo se si tratta di un'organizzazione di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo), o da un lead applicant (organizzazione di rappresentanza dei lavoratori a livello Europeo, nazionale o regionale) per conto di un consorzio in cui ci siano co-applicant e/o affiliated e/o associated. Se il lead applicant non è un'organizzazione a livello europeo, deve essere in consorzio con: · almeno un'organizzazione di parti sociali di livello europeo · almeno un'organizzazione da un paese ammissibile diverso da quello del lead-applicant. Co-applicant, affiliated e associated devono rientrare in una delle seguenti categorie: parti sociali, organizzazioni senza scopo di lucro, università e istituti di ricerca, autorità pubbliche, organizzazioni internazionali. Non è specificato il numero minimo di paesi ma la call specifica che l'azione deve avere un importante dimensione transnazionale
OBIETTIVI GENERALI	Miglioramento delle competenze dei rappresentanti dei lavoratori per la partecipazione al dialogo sociale europeo, una migliore comprensione delle questioni discusse nel dialogo sociale europeo, condivisione di idee/esperienze sul dialogo sociale europeo e miglioramento della capacità delle organizzazioni dei lavoratori.
OBIETTIVI SPECIFICI	La presente Call ha come obiettivo specifico quello di rafforzare le capacità delle organizzazioni sindacali per affrontare a livello UE e transazionale i cambiamenti del mondo del lavoro e le sfide legate al dialogo sociale in particolare : la modernizzazione del mercato del lavoro, la creazione di occupazione e il job matching, la qualità del lavoro, l'anticipazione e preparazione, gestione di cambiamento e ristrutturazione, digitalizzazione dell'economia e della società, la green economy, la flexicurity, la labour mobility, la migrazione, l'occupazione giovanile, la salute e la sicurezza sul lavoro, la modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, la conciliazione del lavoro e della vita familiare, la parità di genere, la lotta alla discriminazione, l'invecchiamento attivo, una vita lavorativa più sana e più lunga, il tema dell' inclusione attiva e il lavoro dignitoso. Le azioni finanziate devono perseguire gli obiettivi e le attività previste dal Dialogo Sociale , compresi quelli previsti nei programmi di lavoro della EU e nei comitati settoriali del dialogo sociale così come quelli che fanno parte della "Dichiarazione della Presidenza del Consiglio della Commissione europea e delle parti sociali Europee A new start for social dialogue" del Giugno 2016, in particolare per quanto riguarda il rafforzamento del coinvolgimento delle parti sociali nel Semestre Europeo e migliorando il loro contributo al processo decisionale dell'UE. Saranno inoltre particolarmente apprezzate le misure che contribuiscono ad affrontare le sfide occupazionali, sociali ed economiche individuate nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali
ATTIVITA' FINANZIABILI	Conferenze; Seminari; Tavole rotonde; Studi; Ricerche ed Indagini; Pubblicazioni; Corsi di formazione e sviluppo strumenti per la formazione; Creazioni di reti per lo sviluppo e lo scambio di buone pratiche.
LINK DELLA CALL	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=583&furtherCalls=yes



I PROGETTI EUROPEI



Fondazione Ezio Tarantelli - Centro Studi
Ricerca e Formazione



PREMESSA



Dal 2013 è stata sviluppata e consolidata l'attività di formazione, progettazione e ricerca europea della CISL Nazionale e della Fondazione Tarantelli.

In questi anni sono stati promossi e sostenuti numerosi progetti europei, e presso il Centro Studi di Firenze e, in forma minore, presso la sede di Roma di Via Po e l'Auditorium di Via Rieti, sono stati ospitati numerosi eventi progettuali (workshop, corsi di formazione, seminari, convegni, steering committee).

Queste attività hanno rafforzato i rapporti della CISL con la Confederazione Europea dei Sindacati, con l'Etui (Istituto Sindacale Europeo - Dipartimenti Formazione e ricerca), l'Ilo e con numerosi sindacati, centri di ricerca ed università europee.

Attualmente la Cisl Nazionale sta contribuendo, anche in collaborazione con la Fondazione Tarantelli, alla realizzazione dei seguenti progetti.

IN QUALITÀ DI LEAD APPLICANT

VS/2019/0079-BREAK UP TO GET BACK TOGETHER (BREAKBACK) - L'IMPATTO DELLA SINDACALIZZAZIONE ATTRAVERSO SERVIZI INNOVATIVI SULL'APPARTENENZA SINDACALE E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/459-vs-2019-0079-break-up-to-get-back-together-breakback-the-impact-of-unionisation-through-innovative-service-provision-on-union-membership-and-industrial-relations.html>]

IN QUALITÀ DI CO-APPLICANT

VS/2019/0044-DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE COME FATTORE DI SUCCESSO PER IL TRASFERIMENTO D'IMPRESA AI LAVORATORI NELLE PMI (IN4BTE) [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/471-vs-2019-0044-in4bte-information-consultation-and-participation-rights-as-a-factor-of-success-for-the-business-transfer-to-employees-in-smes.html>]

IN QUALITÀ DI CO-APPLICANT

VS/2019/0025-CAE – L'ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI FINANZIARIE COME FAVORE CHIAVE PER UNA COMUNICAZIONE E UNA NEGOZIAZIONE EFFICACI [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/460-vs-2019-0025-ewc-processing-financial-information-as-a-key-factor-for-effective-communication-and-negotiation.html>]

IN QUALITÀ DI CO-APPLICANT

VS/2019/0007-ATTIVITÀ PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO DELLE PARTI SOCIALI SULL'INVECCHIAMENTO ATTIVO IN UN'OTTICA DI APPROCCIO INTERGENERAZIONALE [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/461-vs-2019-0007-initiating-of-activities-for-implementation-of-the-autonomous-framework-agreement-on-active-ageing-and-an-inter-generational-approach.html>]

NUOVO

IN QUALITÀ DI CO-APPLICANT

VS/2020/0078-WINS PROMUOVERE IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE DELL'ECONOMIA SOCIALE [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/554-vs-2020-0078-wins-promoting-workers-involvement-in-social-economy-enterprises.html>]



RINVIO RIUNIONE RETE REC (RETE EUROPROGETTAZIONE), ATTIVA LA PIATTAFORMA ONLINE

A causa dell'emergenza Covid-19 è stata rinviata la consueta riunione annuale della Rete Rec (Rete Europrogettazione Cisl) prevista, presso il Centro Studi Cisl di Firenze, nelle giornate del 19 e 20 marzo 2020.

Ricordiamo che la piattaforma cooperativa online, nella quale è richiesto alle strutture di caricare le informazioni sui progetti europei in corso, è attiva e pienamente operativa a questo link:

<http://www.centrostudi.cisl.it/rete-europrogettazione/352-raccolta-dati-europrogettazione-cisl.html>



VS/2020/0078—WINS PROMUOVERE IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE DELL'ECONOMIA SOCIALE

PARTENARIATO	
Lead applicant:	COCETA (SPAGNA)
Co-Applicant:	DIESIS COOP sclr-fs (BELGIO) ZSES / ASES (SLOVENIA) CISL (ITALIA) PUBLIC (NORD MACEDONIA)
Affiliati:	LEGACOO P+S (ITALIA)
Associati:	CCOO (SPAGNA) SSS (SLOVENIA) EURO-ALLIANCE (BULGARIA)
	EUROPEE: CECOP
DURATA PROGETTO: 24 mesi BUDGET TOTALE DEL PROGETTO: € 347.827,58	

Il progetto mira a promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese in generale e, in particolare in quelle attive nell'economia sociale e nella cooperazione (SEE), nei Paesi Europei dei Partner di Progetto: Italia, Spagna, Slovenia e Nord Macedonia. Altro obiettivo è il rafforzamento della cooperazione transnazionale tra le organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro, nonché tra imprese dell'economia sociale e i sindacati, per quanto riguarda il coinvolgimento dei dipendenti. WINS ha lo scopo di incoraggiare i lavoratori dipendenti a conoscere i propri diritti e doveri, soprattutto i diritti di Informazione, Consultazione e Partecipazione che sono rilevanti in tutte le tipologie di imprese ma ancora più importanti quando i dipendenti diventano soci lavoratori della loro azienda.

ATTIVITÀ PRINCIPALI:

- Identificare e affrontare le sfide relative al coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese sociali - raccolta di materiali ed esperienze; identificazione delle possibili soluzioni per le sfide più rilevanti, soluzioni per le sfide; di un sito Web;
- Sensibilizzazione continua sul sito Web dedicato;
- Eventi per lo scambio di informazioni e buone pratiche: seminari transnazionali in Italia, Slovenia e Nord-Macedonia. Nell'ambito delle attività di sensibilizzazione sono organizzati seminari locali in Spagna, Italia, Slovenia e Nord-Macedonia;
- Produzione di volantini e brochure

TARGET:

- Le imprese di economia sociale, i loro lavoratori e le organizzazioni che li rappresentano.
- Istituzioni a tutti i livelli, sindacati, organizzazioni europee e nazionali, esperti.

Un'attenzione particolare è riservata ai servizi e ai settori in cui il lavoro autonomo è elevato.



BREVE AGGIORNAMENTO ALTRI PROGETTI EUROPEI CISL

VS/2019/0079-BREAK UP TO GET BACK TOGETHER (BREAKBACK) - L'IMPATTO DELLA SINDACALIZZAZIONE ATTRAVERSO SERVIZI INNOVATIVI SULL'APPARTENENZA SINDACALE E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI Il progetto Break Back sta proseguendo le sue attività attraverso la definizione degli strumenti di ricerca, l'individuazione dei case studies e lo sviluppo degli strumenti di comunicazione multimediale.

VS/2019/0044-DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE COME FATTORE DI SUCCESSO PER IL TRASFERIMENTO D'IMPRESA AI LAVORATORI NELLE PMI (IN4BTE) E' in fase di conclusione la stesura dei report nazionali per poter poi procedere all'elaborazione del report comparativo finale da parte di ASLE. Sono stati individuati 1 o 2 casi per partner (più 2 in Francia e 2 in UK condotti da DIESIS) e si sta elaborando una griglia comune da poter seguire nella loro stesura. All'Italia è stata data la possibilità di presentare 4 casi perché è il paese che presenta un quadro legislativo maturo per quanto riguarda i WBO e un elevato numero di esempi.

VS/2019/0025-CAE – L'ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI FINANZIARIE COME FAVORE CHIAVE PER UNA COMUNICAZIONE E UNA NEGOZIAZIONE EFFICACI Le azioni di nostra competenza possono considerarsi concluse con la formazione congiunta realizzata al Centro Studi di Firenze lo scorso ottobre e il workshop tenutosi a Roma a novembre 2019. La conferenza finale del Progetto, salvo proroghe, è prevista a Varsavia il prossimo novembre

VS/2019/0007-ATTIVITÀ PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO DELLE PARTI SOCIALI SULL'INVECCHIAMENTO ATTIVO IN UN'OTTICA DI APPROCCIO INTERGENERAZIONALE Proprio in questo periodo si sarebbe dovuto organizzare il secondo Workshop Nazionale del Progetto per definire un Piano di Azione per l'Implementazione dell'Accordo Quadro Autonomo Europeo e i primi di giugno era stato deciso di realizzare una formazione congiunta Italia/Polonia al Centro Studi di Firenze. Ovviamente l'attuale situazione non ci consente di sapere quando sarà possibile dare seguito alle attività previste.



OPPORTUNITÀ LAVORATIVE IN ETUI



Fondazione Ezio Tarantelli - Centro Studi
Ricerca e Formazione



L'ETUI RICERCA PERSONALE

Direttore del dipartimento di ricerca

L'ETUI sta cercando un nuovo direttore del dipartimento di ricerca che lavori a stretto contatto e che riferisca al Direttore Generale. Dovrà dirigere un team di trenta membri del personale, organizzati in 3 unità (europeizzazione delle relazioni industriali, politica economica, occupazionale e sociale; salute e sicurezza / condizioni di lavoro) di pari dimensioni.

Termine per la presentazione della candidatura: 31 marzo 2020

Per maggiori informazioni: <https://www.etui.org/About-Etui/Job-vacancies>



LA RICERCA EUROPEA E LE NEWSLETTER DELL'ETUI



Fondazione Ezio Tarantelli - Centro Studi
Ricerca e Formazione



ETUI NEWS, COLLECTIVE BARGAINING E REFORMS WATCH: TRE STRUMENTI IMPORTANTI DELL'ETUI

etui news

etui.

È lo strumento con il quale, l'Etui fornisce informazioni sulle proprie attività recenti e future. In particolare la newsletter mensile riporta notizie sulle pubblicazioni Etui,

sulle iniziative in programma e sulla formazione.

Al seguente link è possibile visionare le newsletter e richiederne l'invio via email:

<https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>

collective bargaining

This newsletter presents up-to-date information on collective bargaining developments across Europe since February 2008. It aims to facilitate information exchange between trade unions and to support the work of the ETUC's collective bargaining committee.

DE BURCHT etui.

Da più di 10 anni l'ETUI mensilmente fornisce aggiornamenti sugli sviluppi della contrattazione collettiva attraverso un'apposita Newsletter che invia a professionisti, responsabili politici e ricercatori e che è disponibile online al seguente link:

<https://www.etui.org/E-Newsletters/Collective-bargaining-newsletter>

La newsletter sulla contrattazione collettiva è curata da un gruppo di ricerca dell'Istituto di Studi Avanzati del Lavoro di Amsterdam (AIAS) in collaborazione con l'ETUI e include brevi riepiloghi degli sviluppi della contrattazione, che troverete tradotti in questa sezione della nostra newsletter, con collegamenti ad informazioni di base più dettagliate.

Per registrarsi è possibile inviare un'email a Mariya Nikolova (mnikolova@etui.org).

Più recentemente, l'ETUI ha introdotto un altro servizio chiamato "Reforms Watch" (<https://www.etui.org/ReformsWatch>) che mira a offrire notizie e segnalazioni recenti relative ai mercati del lavoro, riforme pensionistiche e scioperi. Di seguito troverete i suddetti contenuti in italiano oltre che informazioni inerenti alle ultime pubblicazioni dell'ETUI cliccabili e collegati con il sito dell'ETUI.

REFORMSWATCH
Monitoring labour market and pension reforms and strikes in the EU-28

The ETUI Reforms Watch is a new online web information service produced by the ETUI since the end of 2018.

This service will provide individual EU country dossiers with fact-based information on:

- The state of labour market reforms;
- The state of pension reforms;
- Developments in legislation on strikes and data on strike activities.

The service will also include an overview per country of:

- The industrial relations system (key facts and institutions);
- The main trade union confederations;
- The employers' organisations;
- Trade union related research centres.

In addition, the ETUI Reforms Watch will monitor new developments in labour market and pension reforms as well as strike activities on regular short Reforms Watch news items. These news pieces should be read in conjunction with the country dossier.

The ETUI Reforms Watch will also include links to major research reports from ETUI and other research institutes as well as graphs and statistics regarding developments in the three main subject areas. The ETUI Reforms Watch will also include a dedicated section on strikes, although a dedicated service will complement this service with news on collective bargaining across the European Union.

IN FOCUS
LATEST NEWS: Continue to monitor latest developments in individual countries by reading our recent news articles on: Germany, France, 100, Austria, Ireland, Elia, Greece, Luxembourg, Portugal, Italy, and Ireland.

LATEST DOSSIER: Background summaries now available for Germany, Hungary, Czechia, Estonia, Croatia, Malta and Slovenia.

Don't forget to also read our [labour law](#) reformers country reports. Most of these reports were updated in the second half of 2018. Recent updates were published for [Germany](#), [Ireland](#), [the Netherlands](#), [Luxembourg](#) and [Ireland](#). Further updates are coming soon.

Notes: The ETUI Reforms Watch is work-in-progress and new information will be added gradually. The date of the update will always be indicated.

If you have any comments and/or feedback, feel free to write to reformswatch@etui.org.



PUBBLICAZIONI ETUI

Lavoro nell'era dell'Intelligenza Artificiale: perché è necessaria una regolamentazione per proteggere i lavoratori

Le Superpotenze, gli Stati e le aziende di tutto il mondo si stanno impegnando a fondo per vincere la corsa all'IA. L'intelligenza artificiale (AI) è di importanza strategica per l'UE, con la Commissione europea che ha recentemente affermato che "l'intelligenza artificiale con uno scopo può rendere l'Europa un leader mondiale". Perché ciò avvenga, tuttavia, l'UE deve creare il giusto quadro etico e giuridico.

Una lotta globale: protesta dei lavoratori nella Platform economy

È stato sviluppato recentemente il Leeds Index of Platform Labour Protest che fornisce una panoramica degli sviluppi nell'organizzazione e mobilitazione dei lavoratori della piattaforma su scala globale. I suoi risultati finora rivelano che la causa principale per le proteste è la retribuzione, mentre, le altre motivazioni variano molto in base ai Paesi.

Nuovo numero di Transfer sulla Formazione professionale

La crisi finanziaria ha lasciato l'Europa con gravi disallineamenti nel mercato del lavoro che in alcuni paesi portano a un alto tasso di disoccupazione, soprattutto tra i giovani senza titolo di studio superiore. Sebbene sembri esserci un consenso ampiamente accettato sul fatto che le esigenze in termini di competenze stanno cambiando, non vi è accordo su come i sistemi educativi dovrebbero rispondere. Una soluzione che ha dimostrato la sua efficacia in passato è il Sistema Duale, per cui gli studenti combinano la scuola con la formazione e in questo modo acquisiscono competenze pertinenti al mercato del lavoro.

Cambiamenti climatici: una questione sindacale, anche nell'Europa sud-orientale

L'ultimo numero del SEER (Giornale per il Lavoro e gli Affari Sociali dell'Est Europa) riprende per la prima volta il tema del cambiamento climatico e delle relative iniziative politiche nella regione di riferimento. Questo argomento non è stato al centro dei dibattiti politici in questa parte dell'Europa, ma data la priorità della questione a livello globale e, più specificamente, nel contesto europeo, la sua rilevanza politica aumenterà sicuramente.



NEWSLETTER *COLLECTIVE BARGAINING*

FEBBRAIO 2020

Europa	Sempre meno lavoratori beneficiano della contrattazione collettiva Il posto di una donna è al tavolo delle trattative Divario pensionistico di genere
Austria	Assistenza 24 ore su 24: un problema di orario di lavoro Verifica nel centro di distribuzione Amazon Gli operatori sanitari scioperano per la settimana lavorativa di 35 ore
Belgio	L'anno scorso i lavoratori hanno preso in media 13 giorni di malattia La polizia dell'aeroporto di Bruxelles in sciopero I burnout legati al lavoro sono in aumento
Bulgaria	I sindacati annunciano proteste contro il Green Deal europeo 30% dei pensionati a rischio di povertà
Croazia	La disoccupazione scende a livelli record Il salario minimo è in ritardo
Cipro	I lavoratori ottengono una quota minore del PIL
Repubblica Ceca	Aumento dei benefits minimi Continua la carenza di lavoratori qualificati Grandi differenze salariali tra settori
Danimarca	Accordo collettivo per l'industria
Estonia	Il più alto tasso di occupazione di sempre
Finlandia	Nuovo accordo collettivo per segherie e fabbriche di compensato Avviata contrattazione collettiva per le università
Francia	Il sindacato dei piloti annuncia lo sciopero La disoccupazione è in costante calo
Germania	I redditi degli accademici superano quello dei supervisori e dei tecnici solo all'età di 60 anni. L'Istituto di ricerca economica e sociale (WSI) della Fondazione Hans Böckler ha pubblicato il suo report della contrattazione collettiva per il 2019 I lavoratori della Thyssenkrupp combattono per il loro posto di lavoro
Grecia	Sciopero del trasporto di 24 ore
Ungheria	Forte crescita occupazionale e salariale Tesco aumenta i salari
Islanda	Membri del sindacato a favore dello sciopero Nuovo istituto di ricerca sul mercato del lavoro



NEWSLETTER COLLECTIVE BARGANING

FEBBRAIO 2020

Irlanda	Operatori sanitari, sociali e assistenziali in sciopero Il salario minimo aumenta
Italia	Il settore del legno e dell'arredo in sciopero
Lettonia	Salario minimo, secondo più basso Leggero calo dell'occupazione
Liechtenstein	I prezzi al consumo diminuiscono dello 0,2%
Lituania	Aumento di retribuzione per insegnanti di lingua lituana all'estero
Lussemburgo	Piano Sociale alla Delphi Technologies
Malta	I Sindacati richiedono riunione sul coronavirus
Olanda	Numero crescente di donne che lavorano a tempo pieno I lavoratori hanno più da spendere La supervisione degli stagisti sanitari non è all'altezza
Norvegia	2020 tasso di inflazione globale
Polonia	I salari aumentano Sciopero dei minatori
Portogallo	Programmato sciopero nazionale
Romania	Lidl aumenta i salari minimi Produttore di scarpe chiude la fabbrica Raddoppia il numero di lavoratori extracomunitari
Serbia	Un lavoratore su quattro ha un contratto a tempo indeterminato
Slovacchia	Dipendenti della migliore scuola IT in sciopero I centri di servizi alle imprese e i datori di lavoro desiderano una legislazione del lavoro più flessibile
Slovenia	I salari aumentano I giornalisti protestano contro i licenziamenti
Spagna	Sempre meno giovani in cerca trovano lavoro Sciopero generale per lavoro e pensioni nei Paesi Baschi
Svezia	Più giorni lavorativi persi a causa degli scioperi
Svizzera	I sindacati si oppongono al pieno controllo nazionale dell'immigrazione Progresso sociale per gli anziani
Turchia	Aumenta l'occupazione femminile Il salario dei metalmeccanici aumenta
UK	Nuovo riconoscimento sindacale all'aeroporto di Manchester Lavoratori universitari in sciopero I salari medi superano i livelli di pre-crisi



Newsletter
**Formazione, Progettazione,
Ricerca Sindacale Europea**

*Coordinamento e info su corsi Etui e
Rete Europrogettazione Cisl:*
Francesco Lauria - francesco.lauria@cisl.it

*Informazioni su bandi e progettazione,
redazione Newsletter:*
Ilaria Carlino - i.carlino@cisl.it

*Approfondimenti su relazioni industriali
in Europa:*
Vilma Rinolfi - v.rinolfi@cisl.it

Sito centro Studi CISL – attività europee:
www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti.html

Per iscriversi alla Newsletter:
formazione.sindacale@cisl.it

