

Relazione Programmatica
Commissione per la Formazione Integrale e la Scuola di
Formazione Confederale

Formare l'Uomo Globale



Commissione: Commissione per la Formazione Integrale e la Scuola di Formazione Confederale

Presidente: Giuseppe Monaco

Componenti: Alfano Antonino, Bellomo Maurizio, Casalspro Maria Antonietta, D'Autilio Maddalena, Di Dato Gennaro, Monaco Giuseppe, Montone Mariacristina, Albanese Taddeo.

1. Introduzione

La Commissione n. 3 – Formazione Integrale e Scuola di Formazione Confederale è stata istituita con l'obiettivo di sviluppare un percorso formativo innovativo per i dirigenti e i delegati di Confintesa.

Il tema assegnato dalla Segreteria Generale è:

“Formare l’Uomo Globale: dirigenti e delegati consapevoli nella società complessa”.

Il progetto nasce con l'obiettivo di **accompagnare dirigenti, delegati e iscritti CONFINTESA in un percorso formativo permanente**, capace di coniugare la crescita professionale con quella umana.

I principi fondanti della nostra Confederazione convergono sull'uomo e la sua indipendenza pur all'interno di una società organizzata, solidale, partecipata e collaborativa.

Da questi principi, seppur generali nella loro globalità, la Confederazione ha sviluppato le sue finalità indirizzate a molteplici aspetti della vita di ogni individuo, dalla salute alla tutela dei diritti e, non ultimo, alla formazione.

Il percorso formativo si pone dunque come **patto educativo permanente tra CONFINTESA e i suoi dirigenti sindacali**, con l'obiettivo di formare l'“uomo globale”: dirigente consapevole, capace di affrontare la complessità della società contemporanea con **competenza, umanità e spirito critico**.

La formazione non si limita a trasmettere nozioni, ma vuole essere uno **strumento di consapevolezza, responsabilità e creatività**, in linea con i **valori fondanti** della Confederazione:

- **l’Uomo Globale**, capace di porsi domande e costruire cammini, senza cercare scorciatoie;
- **la Generatività**, che restituisce senso al lavoro come atto creativo e non mero adempimento che pertanto è strettamente connessa alla responsabilità sociale e all'impegno sociale, come il volontariato, il sindacato ed il mondo dell'associazionismo.

Il lavoro svolto dalla Commissione si pone l'obiettivo di:

1. **progettare un programma di formazione permanente** e una prima **bozza della Scuola Permanente di Confintesa**, come strumento strategico per la crescita della Confederazione;
2. **garantire una formazione continua e permanente** per tutti i dirigenti, delegati e iscritti;
3. **promuovere la crescita umana e relazionale**, prima ancora che tecnica;
4. **preparare i dirigenti sindacali** a essere interpreti e costruttori di una società complessa e in trasformazione;
5. **sviluppare le competenze trasversali** necessarie al dialogo sociale, al confronto costruttivo e alla negoziazione;
6. **aprire al mondo esterno**, favorendo un confronto internazionale e interculturale.

2. Analisi del contesto

Viviamo in una **società caratterizzata da crescente complessità**: innovazioni tecnologiche, trasformazioni sociali, crisi ambientali e nuove disuguaglianze. Il sindacato rischia di essere percepito come distante se non accompagna i propri dirigenti con strumenti adeguati per comprendere il presente e costruire risposte efficaci.

La formazione diventa quindi una **scelta strategica**: senza crescita umana e professionale dei dirigenti, non c'è reale rappresentanza, né capacità di incidere sui processi in atto.

La pratica formativa, pertanto, quando diventa generativa, crea valori ricchi di diverse connotazioni, riferiti alla persona, all'organizzazione e all'ambito sociale, e pertanto generare valore

Possiamo sostenere a questo punto l'ipotesi, che non c'è formazione se la stessa non genera nuove conoscenze e nuovi stimoli che tendano a valorizzare idee innovative.

La trasformazione del lavoro e delle relazioni industriali in Italia è influenzata dal d.lgs. 81/2015 (Jobs Act), dalla riforma del Testo Unico sulla rappresentanza e dalle nuove norme europee sul lavoro digitale e la formazione continua.

Il PNRR – Missione 4 sottolinea la centralità delle competenze e della formazione permanente come leva per l'occupabilità.

L'evoluzione tecnologica (IA, digitalizzazione, smart working) richiede nuove competenze trasversali per rappresentanti e dirigenti sindacali.

In questo contesto sono state rilevate diverse **criticità**:

- Disomogeneità nella preparazione dei delegati sul territorio;
- Scarsa partecipazione dei giovani al sindacato;
- Difficoltà di aggiornamento rapido su normative e scenari globali;
- Mancanza di una struttura formativa unitaria, organica e permanente all'interno di Confintesa.

La nostra sfida consiste nel:

- Creare una **Scuola Permanente** in grado di garantire aggiornamento continuo;
- **Formare dirigenti e delegati** capaci di comprendere i fenomeni complessi (globalizzazione, sostenibilità, transizione digitale);
- **Costruire percorsi inclusivi e flessibili**, accessibili anche online.

3. Linee guida e principi

La Commissione ha adottato i **valori fondanti di Confintesa** come criteri di orientamento:

- **Generatività**: ogni percorso deve produrre competenze concrete, replicabili e trasmissibili;

- **Organicità:** la formazione deve essere strutturata, progressiva e integrata nei processi confederali;
- **Responsabilità:** i dirigenti e i delegati devono assumere un ruolo consapevole nella rappresentanza e nella tutela del lavoro, in coerenza con i principi costituzionali e normativi.

4. Proposte operative

La Commissione propone di sviluppare **11 percorsi formativi** che costituiranno l'ossatura della **Scuola Permanente di Confintesa**.

Il percorso formativo di ciascun ciclo si basa su metodologie attive e partecipative tra cui:

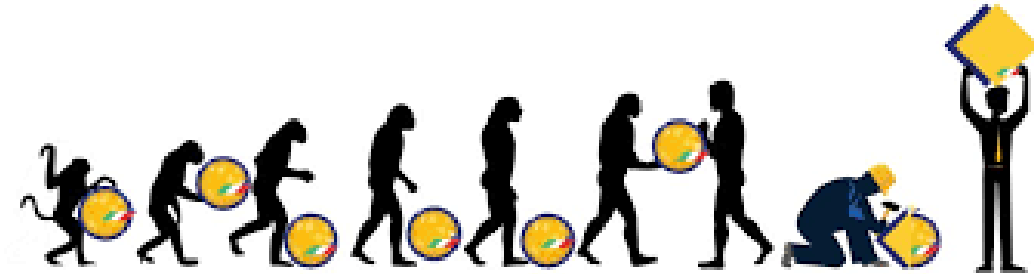
- **Cerchio di confronto** per stimolare ascolto e confronto;
- **Risoluzione di problemi** per sviluppare pensiero critico e creativo;
- **Classe capovolta** per un apprendimento dinamico e pratico;
- **Educazione tra pari e tutoraggio** per favorire lo scambio di competenze e la crescita condivisa;
- **Giochi di ruolo e simulazioni** per affinare la gestione di situazioni reali;
- **Didattica laboratoriale e integrale** per un apprendimento esperienziale e concreto;
- **Dibattito costruttivo** per allenare logica, comunicazione e collaborazione.
- **il ruolo dei formatori**, che assumono importanza essenziali per trasferire non solo competenze ma soprattutto stimoli alla partecipazione attiva e al programma.



- **Il formatore** una figura professionale adeguata e capace di rispondere a, richieste sempre più specifiche e puntuali, in cui possano coesistere insieme conoscenze specifiche e competenze trasversali, solo tale coesistenza potrà creare una figura professionale adeguata e capace generativa di valore aggiunto.

-

Proposta n.1: Fondamenti del sindacato e rappresentanza



- **Obiettivo:** fornire conoscenze di base sul ruolo del sindacato, diritti e doveri dei rappresentanti, favorendo consapevolezza delle responsabilità etiche e capacità di interpretare i bisogni dei lavoratori.
- **Contenuti:** storia e missione del sindacato; principi di rappresentanza; struttura organizzativa; ruolo del delegato.
- **Metodologie:** lezioni frontali interattive, moduli e-learning, quiz di autovalutazione.
- **Durata:** 6 ore (3 incontri da 2 ore)
- **Valutazione:** test di comprensione e simulazioni di rappresentanza.
- **Risultati attesi:** partecipanti consapevoli del ruolo sindacale e capaci di operare come punti di riferimento nelle strutture territoriali.

Proposta n. 2: Normativa del lavoro e contrattazione collettiva



- **Obiettivo:** approfondire leggi nazionali (Jobs Act, sicurezza, welfare) e contratti collettivi, sviluppando capacità di applicazione pratica, analisi di scenari complessi e supporto efficace ai lavoratori.
- **Contenuti:** principali leggi sul lavoro; CCNL; contrattazione di II livello; diritti e doveri dei lavoratori; casi pratici.
- **Metodologie:** laboratori pratici di analisi contratti, casi studio, giochi di ruolo e di negoziazione.
- **Durata:** 12 ore (3 incontri da 4 ore)
- **Valutazione:** elaborazione di accordi simulati e analisi di casi reali.
- **Risultati attesi:** padronanza della normativa e capacità di supportare i lavoratori con strumenti concreti.

Proposta n. 3: Competenze digitali per dirigenti e delegati



- **Obiettivo:** sviluppare l'uso di piattaforme digitali, cybersecurity, strumenti di smart working, migliorando efficienza e gestione dei processi sindacali in contesti digitalizzati.
- **Contenuti:** strumenti collaborativi digitali; sicurezza informatica; gestione documentale; piattaforme di e-learning; smart working e produttività.
- **Metodologie:** corsi interattivi, esercitazioni pratiche, simulazioni operative.
- **Durata:** 6 ore (1 giornata)
- **Valutazione:** test pratici su piattaforme e simulazioni di gestione digitale.
- **Risultati attesi:** partecipanti in grado di gestire strumenti digitali per ottimizzare l'attività sindacale.

Proposta n. 4: Comunicazione efficace e parlare in pubblico



- **Obiettivo:** rafforzare la capacità di dialogo con lavoratori, istituzioni e media, favorendo chiarezza, trasparenza, persuasione e costruzione di relazioni fiduciarie.
- **Contenuti:** tecniche di comunicazione verbale e non verbale; parlare in pubblico; gestione domande e obiezioni; narrazione efficace.
- **Metodologie:** laboratori pratici, giochi di ruolo, valutazioni tramite video.
- **Durata:** 6 ore (1 giornata intensiva)
- **Valutazione:** esercitazioni e presentazioni finali.
- **Risultati attesi:** maggiore autorevolezza, capacità di coinvolgere e comunicare con efficacia.

Proposta n. 5: Leadership e gestione dei gruppi



- **Obiettivo:** formare dirigenti sindacali inclusivi, capaci di coordinare team, valorizzare talenti e promuovere un clima collaborativo e partecipativo.
- **Contenuti:** stili di leadership; motivazione; gestione di gruppi e team; sviluppo competenze emotive.
- **Metodologie:** coaching individuale e di gruppo, attività esperienziali, simulazioni.
- **Durata:** 8 ore (2 incontri da 4 ore)
- **Valutazione:** esercitazioni pratiche su casi concreti di gestione gruppi.
- **Risultati attesi:** dirigenti capaci di guidare con esempio e di valorizzare il potenziale del team.

Proposta n. 6: Relazioni industriali e dialogo sociale



- **Obiettivo:** sviluppare la capacità dei dirigenti e dei delegati di instaurare relazioni costruttive e durature con aziende, enti e altre organizzazioni, promuovendo negoziazioni collaborative e soluzioni condivise.
- **Contenuti:** principi di relazioni industriali; negoziazione e mediazione; costruzione di partnership; buone pratiche.
- **Metodologie:** tavoli simulati di negoziazione, laboratori pratici interattivi.
- **Durata:** 8 ore (2 incontri da 4 ore)
- **Valutazione:** simulazioni di incontri sindacali e report conclusivo.
- **Risultati attesi:** capacità di condurre relazioni efficaci e costruttive con stakeholder esterni.

Proposta n. 7: Etica, responsabilità e sostenibilità

www.confintesaitp.it

**USCIAMO
DAL GRIGIORE,
INSIEME,
AUTENTICI** !

2025 | ANNO DELL'AUTENTICITÀ

RSU 25
INSIEME COSTRUIAMO
IL CAMBIAMENTO
14 | 15 | 16 aprile

CONFINTESA
FORNITORI PUGLIA

- **Obiettivo:** integrare i valori di Confintesa (generatività, organicità, responsabilità) con principi di sostenibilità ambientale, responsabilità sociale e buona governance, promuovendo comportamenti etici e responsabili nei luoghi di lavoro e nella rappresentanza dei lavoratori.
- **Contenuti:** etica del lavoro; responsabilità sociale; sostenibilità ambientale e sociale; casi studio di best practice.
- **Metodologie:** analisi casi, confronto con esperti, discussioni guidate.
- **Durata:** 6 ore (seminario + laboratorio pratico)
- **Valutazione:** partecipazione a discussioni e sviluppo di mini-progetti.
- **Risultati attesi:** consapevolezza etica e capacità di integrare sostenibilità nelle decisioni sindacali.

Proposta n. 8: Gestione dei conflitti e tecniche di mediazione



- **Obiettivo:** fornire strumenti per prevenire e risolvere situazioni di tensione nei luoghi di lavoro, migliorando la comunicazione, la negoziazione e la capacità di trasformare i conflitti in opportunità di crescita.
- **Contenuti:** dinamiche del conflitto; mediazione e negoziazione; strumenti di risoluzione efficace; gestione emozioni.
- **Metodologie:** giochi di ruolo, simulazioni di conflitti reali, laboratori pratici.
- **Durata:** 6 ore (1 giornata)
- **Valutazione:** simulazioni e feedback peer-to-peer.
- **Risultati attesi:** capacità di mediare e prevenire escalation nei contesti di lavoro.

Proposta n. 9: Scenario internazionale e globalizzazione



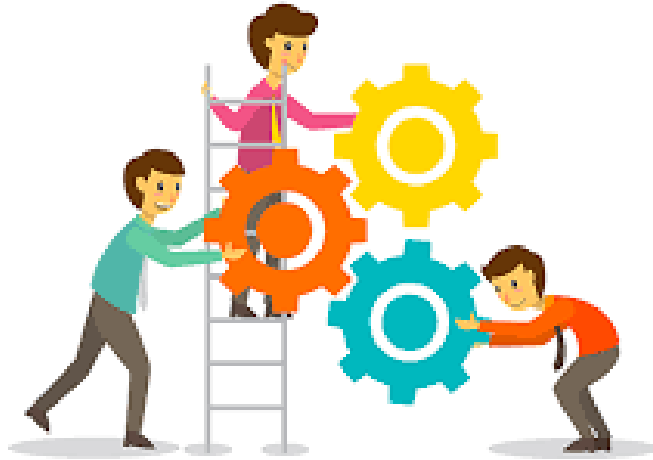
- **Obiettivo:** comprendere i processi economici e sociali globali ed il loro impatto sul lavoro, favorendo capacità di analisi strategica, confronto interculturale e adattamento a contesti complessi.
- **Contenuti:** tendenze globali; politiche internazionali; esperienze sindacali estere; trasformazioni dei mercati del lavoro.
- **Metodologie:** seminari con esperti internazionali, discussioni guidate, case study.
- **Durata:** 6 ore (seminario + dibattito)
- **Valutazione:** relazione finale su analisi di scenario globale.
- **Risultati attesi:** capacità di lettura critica delle dinamiche internazionali e impatto sul contesto locale.

Proposta n.10: Innovazione e intelligenza artificiale nel lavoro



- **Obiettivo:** analizzare il cambiamento portato dall'IA e dalla transizione digitale, acquisendo competenze per integrare tecnologie innovative senza perdere la centralità dell'uomo e valorizzando creatività e pensiero critico.
- **Contenuti:** strumenti di IA applicati al lavoro; ChatGPT e assistenti digitali; etica e limiti dell'IA; nuovi modelli organizzativi.
- **Metodologie:** workshop tematici, laboratori pratici, simulazioni.
- **Durata:** 6 ore (laboratorio pratico)
- **Valutazione:** esercitazioni pratiche con supporto digitale.
- **Risultati attesi:** dirigenti capaci di integrare tecnologie innovative mantenendo centralità umana.

Proposta n.11: Benessere organizzativo e prevenzione dei rischi



- **Obiettivo:** promuovere salute, sicurezza e qualità della vita lavorativa, sviluppando consapevolezza, capacità di intervenire proattivamente sui rischi psicosociali e ambientali.
- **Contenuti:** gestione dello stress lavoro-correlato; sicurezza normativa; ergonomia; strategie di resilienza e supporto al personale.
- **Metodologie:** moduli interattivi, simulazioni, discussioni guidate.
- **Durata:** 6 ore (1 giornata)
- **Valutazione:** esercizi pratici e autovalutazione.
- **Risultati attesi:** maggiore consapevolezza della sicurezza e benessere sul lavoro, strumenti per prevenire rischi organizzativi.

5. Piano di lavoro

Attività da avviare nel breve periodo (entro 12 mesi):

- Elaborazione dei contenuti formativi dei primi **3 percorsi**;
- Creazione della **piattaforma digitale di supporto** per la fruizione dei corsi.

Attività da avviare nel Medio-lungo termine (oltre i 12 mesi):

- Attivazione completa degli **11 percorsi formativi**;
- Costituzione formale della **Scuola Permanente di Confintesa**;
- Accredитamento presso **enti istituzionali** e collaborazione con **università/centri di ricerca**.

- **Strumenti di monitoraggio e indicatori di risultato** per misurare l'efficacia e l'impatto dell'apprendimento. Quindi report, sistemi di tracciamento, sondaggi e focus group.

Strumenti di monitoraggio previsti:

- **Questionari di valutazione** dei corsisti.
- **Report semestrali** sull'impatto formativo.
- **Indicatori di partecipazione** e del livello di competenze acquisite.

6. Conclusioni

La Commissione propone alla **Consulta Confederale** un **progetto di Scuola Permanente di Confintesa** fondato su valori solidi e su un impianto formativo strutturato.

“Formare oggi chi guiderà domani”: nient'altro che l'amalgama dei principi che ci ispirano ogni giorno, sul posto di lavoro e non solo, perché noi siamo Confintesa, ovvero **diversamente sindacalisti**, e dobbiamo essere riconoscibili sempre, anche quando non siamo ad un tavolo di contrattazione.

Non si tratta solo di slogan, ma la sfida che Confintesa lancia attraverso la sua Scuola Permanente.

In un mondo in rapida trasformazione, la crescita dei dirigenti e dei delegati non può essere affidata al caso o alla semplice esperienza sul campo: deve essere strutturata, continua e profondamente umana.

La Commissione propone alla Consulta Confederale un progetto che va oltre i corsi tradizionali: **una vera e propria infrastruttura culturale**, capace di trasformare la formazione in strumento di innovazione, coesione e leadership consapevole.

Questo percorso punta a creare una classe dirigente **visionaria e capace di leggere la complessità globale**, dove la formazione diventa un investimento strategico sul futuro del sindacato e dei lavoratori.

I risultati attesi:

- Un **programma di formazione permanente e strutturata** accessibile a tutti i livelli di rappresentanza;

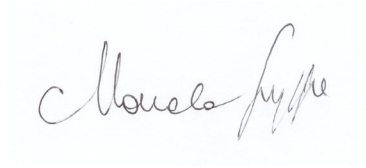
- Una maggiore **coesione interna** con competenze e valori trasformati in azioni concrete;
- Una **base solida** per affrontare le sfide del lavoro e della società globale anticipando i cambiamenti anziché subirli.

Richieste alla Consulta Confederale:

- Approvazione della **bozza di Scuola Permanente** come progetto strategico ed innovativo;
- **Indirizzo politico e risorse** necessarie per l'avvio dei percorsi formativi ed il consolidamento di questa nuova infrastruttura culturale

Data: 10/10/2025

Firma del Presidente della Commissione

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Maurizio F. P.", is centered on the page. The signature is written in a cursive, flowing style.