CONFINTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

Commissione 3 sulla Formazione
PRIMO OUTPUT TECNICO

2026
ANNO DELLA TENACIA

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma
TELEFONO: +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

COSA HA PRODOTTO LA COMMISSIONE 3: STRUTTURA DEI LAVORI

Su richiesta della Confederazione Sindacale CONFINTESA, la Commissione 3 sulla Formazione ha elaborato, fino al 9 aprile 2026, un insieme articolato di spunti e proposte presentate da ciascun componente e successivamente raccolte in slide dedicate.

Ogni proposta è stata elaborata da un sotto-gruppo dedicato della Commissione Formazione e contiene una sintesi dei contenuti destinata ai Docenti che saranno scelti da CONFINTESA.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

LA SCUOLA DI FORMAZIONE CONFINTESA
STRUTTURA E DESTINATARI

DELEGATI TERRITORIALI
La Scuola di Formazione si rivolge in primo luogo ai Delegati Territoriali, figure di riferimento nei luoghi di lavoro e nei territori, con percorsi pensati per rafforzarne le competenze di rappresentanza sindacale.

DIRIGENTI CONFINTESA
I Dirigenti della Confederazione sono l'altro pubblico primario della Scuola. I percorsi formativi sono calibrati per consolidare le loro capacità di guida, negoziazione e gestione organizzativa.

ISCRITTI E PUBBLICO ESTERNO
La Scuola è aperta anche ai semplici iscritti e a persone esterne al sindacato interessate alle tematiche del lavoro, ampliando così la portata della formazione oltre i confini della struttura confederale.

STUDENTI E GIOVANI
Un'attenzione specifica è riservata agli studenti delle scuole superiori e agli studenti universitari, con l'obiettivo di avvicinarli al mondo della rappresentanza sindacale e del diritto del lavoro.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

FONDAMENTI DEL SINDACATO

Il sotto-gruppo PROPOSTA N°1 ha elaborato una sintesi dei contenuti destinata ai Docenti scelti da CONFINTESA, focalizzata sui fondamenti teorici, storici e pratici del sindacato quale istituzione di rappresentanza dei lavoratori.

STORIA E ORIGINI

Nascita e sviluppo del movimento sindacale in Italia e nel contesto internazionale. Radici storiche e evoluzione normativa della rappresentanza.

STRUTTURA E FUNZIONI

Organizzazione interna del sindacato, ruoli e responsabilità dei dirigenti e dei delegati. Principi di democrazia sindacale e statuto confederale.

RAPPRESENTANZA E TUTELA

Il ruolo del sindacato nella tutela dei diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei tavoli negoziali. Etica e valori della rappresentanza sindacale.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

NORMATIVE DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il sotto-gruppo PROPOSTA N°2 ha prodotto una sintesi dei contenuti destinata ai Docenti, focalizzata sul quadro normativo del lavoro italiano e sui meccanismi della contrattazione collettiva a tutti i livelli.

QUADRO NORMATIVO DEL LAVORO

Fondamenti giuridici del diritto del lavoro in Italia: Costituzione, Statuto dei Lavoratori, principali leggi di riferimento e fonti normative europee che regolano il rapporto di lavoro subordinato.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Struttura e funzionamento dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL): soggetti negoziali, contenuti, durata e procedure di rinnovo. Il ruolo delle confederazioni sindacali nel CCNL.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E AZIENDALE

Il secondo livello di contrattazione: accordi integrativi territoriali e aziendali, welfare contrattuale, premi di produttività e modalità di negoziazione a livello locale.

RELAZIONI INDUSTRIALI E RSU

Il sistema di relazioni industriali italiano, il ruolo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), diritti di informazione e consultazione, conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 – Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 – Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

COMPETENZE DIGITALI PER I DELEGATI E DIRIGENTI CONFINTESA

Il sotto-gruppo PROPOSTA N°3 ha elaborato una sintesi dei contenuti destinata ai Docenti scelti da CONFINTESA, focalizzata sullo sviluppo delle competenze digitali indispensabili per operare efficacemente nell'era della trasformazione tecnologica.

MODULO A

ALFABETIZZAZIONE DIGITALE DI BASE

Strumenti digitali per la comunicazione sindacale: email, piattaforme collaborative, gestione documentale e sicurezza informatica di base per i delegati.

MODULO B

SOCIAL MEDIA E COMUNICAZIONE ONLINE

Utilizzo consapevole dei social media per la comunicazione sindacale, gestione della presenza digitale, creazione di contenuti e tutela della reputazione online.

MODULO C

STRUMENTI PER LA CONTRATTAZIONE DIGITALE

Piattaforme per la negoziazione a distanza, firma digitale, gestione di accordi in formato elettronico e accesso alle banche dati normative online.

MODULO D

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E FUTURO DEL LAVORO

Comprensione degli impatti dell'AI sul mondo del lavoro, nuovi diritti digitali dei lavoratori e sfide per la rappresentanza sindacale nel contesto della transizione tecnologica.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

LA "CASSETTA DEGLI ATTREZZI" & OBIETTIVI DELLA SCUOLA

La Commissione 3 ha ispirato i propri lavori alla visione secondo cui la Scuola di Formazione di CONFINTESA deve fornire ad ogni corsista una vera e propria "cassetta degli attrezzi" per orientarsi nei luoghi di lavoro e nei territori.

ORIENTAMENTO NEI LUOGHI DI LAVORO

Conoscere i Diritti

Fornire a ogni delegato gli strumenti normativi e contrattuali per tutelare efficacemente i lavoratori nelle aziende e negli enti pubblici di riferimento.

Gestire le Vertenze

Sviluppare le capacità pratiche per affrontare controversie di lavoro, attivare procedure di conciliazione e supportare i lavoratori nelle fasi di negoziazione aziendale.

Comunicare con i Lavoratori

Potenziare le competenze comunicative del delegato: ascolto attivo, comunicazione efficace, utilizzo dei canali digitali per raggiungere e coinvolgere gli iscritti.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

LA "CASSETTA DEGLI ATTREZZI" & OBIETTIVI DELLA SCUOLA

ORIENTAMENTO NEI TERRITORI

Rappresentanza Istituzionale

Costruire relazioni solide con le istituzioni locali, le associazioni datoriali e gli altri soggetti del territorio per ampliare il peso negoziale di CONFINTESA.

Presidio del Territorio

Sviluppare strategie di radicamento territoriale, gestione degli sportelli sindacali e capacità di intercettare i bisogni dei lavoratori nelle diverse realtà locali.

Reti e Collaborazioni

Costruire reti di collaborazione tra delegati, dirigenti e strutture confederali per moltiplicare l'efficacia dell'azione sindacale sul territorio.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

PROSSIMI PASSI E IMPEGNI DELLA COMMISSIONE

La Commissione 3 sulla Formazione intende proseguire il proprio lavoro di sviluppo dei contenuti e dell'architettura organizzativa della Scuola di Formazione CONFINTESA, con l'obiettivo di rendere operativi i percorsi formativi nel più breve tempo possibile.

1

SELEZIONE DEI DOCENTI

CONFINTESA procederà alla selezione dei Docenti per ciascun modulo formativo sulla base delle sintesi prodotte dai tre sottogruppi della Commissione.

2

DEFINIZIONE DEL CALENDARIO

Sarà predisposto un calendario delle attività formative che tenga conto delle disponibilità dei corsisti – delegati, dirigenti, iscritti e studenti – e delle strutture territoriali.

3

AVVIO DELLA SCUOLA DI FORMAZIONE

Con il completamento della struttura organizzativa e didattica, la Scuola di Formazione CONFINTESA sarà pronta ad avviare i propri corsi, consegnando a ogni corsista la propria "cassetta degli attrezzi" sindacale.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

FONDAMENTI DEL SINDACATO E RAPPRESENTANZA
PROPOSTA 1



OBIETTIVO
Fornisce conoscenze di base sul ruoo 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 e 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.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PROPOSTA 2



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, C.C.N.L., contrattazione di II livello, diritti e doveri dei lavoratori e 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.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

COMPETENZE DIGITALI PER DIRIGENTI E DELEGATI

PROPOSTA 3



OBIETTIVO
Sviluppare l'uso di piattaforme digitali, cybersecurity, strumenti di smart working, migliorando efficienza e gestione dei processi sindacali in cotesti digitalizzati.

CONTENUTI
Strumenti collaborativi digitali, sicurezza informatica, gestione documentale, piattaforme di e-learnign, 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.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA

PER L'AUTONOMIA SINDACALE

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

ARCHITETTURA ORGANIZZATIVA

SCUOLA PERMANENTE DI FORMAZIONE CONFEDERALE

Presidente
GIUSEPPE MONACO

Componenti
ALBANESE TADDEO
BELLOMO MAURIZIO
CASALASPRO MARIA ANTONIETTA
D'AUTILIO MADDALENA
DI DATO GENNARO
MONACO GIUSEPPE
MONTONE MARIACRISTINA
ALFANO ANTONINO

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 – Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 – Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

L'IMPIANTO GENERALE: SOLO 3 ORGANISMI

LA SCUOLA SARÀ COMPOSTA SOLO DA:



1 - DIREZIONE DELLA SCUOLA
È IL CENTRO DECISIONALE

COMPOSIZIONE

- Direttore nominato dalla Segreteria Generale
- Un vice-direttore (se necessario)

FUNZIONI ESSENZIALI

- definire piano formativo annuale e triennale
- coordinare i corsi e approvare materiali
- selezionare i formatori
- coordinare la Segreteria Operativa
- rendicontare alla Segreteria Generale

È IL CUORE POLITICO-OPERATIVO DELLA SCUOLA

2 - COMITATO SCIENTIFICO RIDOTTO (3-5 MEMBRI)

UN COMITATO VOLUTAMENTE PICCOLO

COMPOSIZIONE (MAX 5 PERSONE)

- giuslavorista
- esperto di relazioni industriali
- esperto formazione
- esperto digitale
- un dirigente confederale

FUNZIONI

- garantire la qualità dei contenuti
- validare programmi e moduli
- controllare coerenza con i valori di Confintesa (“Uomo Globale”)
- supervisionare la certificazione delle competenze

È L’ASSE CULTURALE E METODOLOGICO

3 - SEGRETERIA OPERATIVA UNICA
UN SOLO UFFICIO, LEAN

COMPONENTI

- 1-3 persone (a seconda delle necessità)

FUNZIONI

- gestione piattaforma digitale
- supporto corsisti
- calendario e logistica
- attestati e registrazione crediti
- supporto ai formatori

È IL BRACCIO ESECUTIVO

FIGURE FUNZIONALI (NON ORGANISMI)

Non si creano altre strutture: **solo funzioni**, assegnate di volta in volta.

Formatori accreditati

Non è un organo, è una lista di docenti selezionati dalla Direzione, con criteri minimi:

- competenza dimostrata
- esperienza didattica
- adesione ai valori Confintesa
- disponibilità al metodo della Scuola (casi, esercitazioni, test)

Tutor didattici (se servono)

Non un coordinamento strutturato.
La Direzione li attiva per i corsi complessi o per i livelli avanzati.

Supporto del Dipartimento Formazione

Previsto dalla nota, ma senza creare nuovi organismi:
Solo “sportello di supporto logistico”.

LIVELLI DI CERTIFICAZIONE (VERSIONE SEMPLIFICATA)

Livello 1 - Base

- Delegati e attivisti (obbligatorietà)
- Moduli fondamentali (sindacato, normativa, digitale)

Livello 2 - Intermedio

- Quadri e responsabili di settore
- Contrattazione – relazioni industriali – leadership

Livello 3 - Avanzato

- Dirigenti territoriali, regionali e nazionali
- Politiche pubbliche – governance – comunicazione strategica – IA

PIATTAFORMA DIGITALE (VERSIONE MINIMALE)

Non un nuovo portale complesso

Può essere realizzata o su piattaforme già in uso a livello confederale e anche su:

- Moodle
- Google Classroom
- piattaforma proprietaria già in uso

Contiene solo:

- Quadri e responsabili di settore
- Contrattazione – relazioni industriali – leadership

COME LA SCUOLA SI INTEGRA NELLA CONFEDERAZIONE

Con soli tre strumenti

1
Obbligatorietà minima formativa

- Delegati → livello base
- Dirigenti territoriali → livello intermedio
- Dirigenti confederali → livello avanzato

2
Crediti formativi

- Prerequisito per incarichi
- Prerequisito per rielezione o conferma di ruoli

3
Piano formativo triennale

- Dirigenti territoriali, regionali e nazionali
- Politiche pubbliche – governance – comunicazione strategica – IA

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 – Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 – Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

TIMELINE (COME DA MANDATO)

Entro Aprile 2026

- approvazione architettura della scuola
- nomina Direzione e Comitato Scientifico ridotto
- avvio piattaforma digitale
- criteri formatori

Entro Giugno 2026

- Corso sui Fondamenti del Sindacato
- Corso sulla Normativa e Contrattazione
- Corso sulle Competenze Digitali

Entro Autunno 2026

- piano triennale
- sistema crediti
- obbligatorietà
- avvio delle prime 3 classi nazionali

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 – Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 – Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

DOMANDE FONDAMENTALI DA PREDISPORRE

1. Statuto della Scuola
2. Regolamento didattico
3. Codice etico dei formatori
4. Manuale qualità
5. Piano formativo annuale (PFA)
6. Catalogo dei moduli (11-20 moduli)
7. Sistema di valutazione delle competenze

IN SINTESI

La Scuola Permanente di Formazione Confederale è articolata in tre soli organismi: **Direzione, Comitato Scientifico Ridotto e Segreteria Operativa Unica.** I formatori e i tutor non costituiscono organi ma **funzioni flessibili** attivate dalla Direzione.

La Scuola adotta **tre livelli di certificazione** (Base – Intermedio – Avanzato) e un sistema di crediti formativi confederali, prerequisito per l'assunzione e il mantenimento degli incarichi. Una **piattaforma digitale centralizzata** ospita materiali, test e attestati.

La timeline prevede la strutturazione definitiva entro aprile 2026, i primi tre corsi eseguibili entro giugno 2026 e il piano formativo triennale entro autunno 2026.

CONFiNTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

CONFiNTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

REGOLAMENTO DIDATTICO

SCUOLA PERMANENTE DI FORMAZIONE CONFEDERALE

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 – Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 – Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

Art. 1 - Finalità della Scuola

La Scuola Permanente di Formazione Confederale promuove la formazione continua di dirigenti, quadri, delegati e attivisti della Confederazione, in coerenza con lo Statuto e i Regolamenti confederali vigenti.

Le attività formative sono finalizzate a rafforzare competenze sindacali, giuridiche, organizzative e digitali, nonché a garantire la conoscenza dell'assetto statutario e regolamentare della Confederazione.

Art. 2 - Livelli della formazione

La formazione è articolata in tre livelli:

- Base (delegati e attivisti)
- Intermedio (quadri e responsabili territoriali)
- Avanzato (dirigenti territoriali, regionali e nazionali)

Art. 3 - Programmazione didattica

La Direzione della Scuola predispone il Piano Formativo Annuale e il Piano Formativo Triennale, nel rispetto degli indirizzi confederali.

Art. 4 - Organizzazione e modalità di erogazione

L'organizzazione e l'erogazione dei corsi sono svolte dalla Scuola in coerenza con gli standard organizzativi confederali e sotto il coordinamento degli organismi competenti.

Le modalità di erogazione possono essere:

- in presenza
- online sincrona
- online asincrona
- blended
- Organizzazione e funzionamento

L'organizzazione e lo svolgimento delle attività didattiche della Scuola avvengono nel rispetto dello Statuto Confederale, del Regolamento attuativo e del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001.

La Scuola opera in conformità agli standard organizzativi, amministrativi e procedurali previsti dal Regolamento attuativo dello Statuto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, e dell'art. 2, nonché nel rispetto degli standard minimi di cui all'art. 12, degli obblighi di rendicontazione di cui all'art. 14 e delle disposizioni in materia di controllo interno e integrazione con il Modello 231 di cui all'art. 18 .

Le attività formative sono organizzate secondo criteri di trasparenza, tracciabilità e verificabilità, garantendo la rilevazione delle presenze, la corretta tenuta della documentazione e il rispetto delle procedure interne.

Gli oneri economici connessi alle attività formative sono sostenuti secondo le modalità e nei limiti previsti dallo Statuto, dal Regolamento attuativo e dalle disposizioni confederali vigenti, nel rispetto degli obblighi di autorizzazione, tracciabilità e rendicontazione.

Art. 5 – Metodologia didattica

La Scuola adotta metodologie di didattica attiva: lezioni frontali, casi studio, esercitazioni, simulazioni e lavori di gruppo nel rispetto degli standard qualitativi definiti a livello confederale

Art. 6 - Formatori

I formatori sono selezionati dalla Direzione sulla base di competenze professionali, esperienza didattica e adesione ai valori confederali.
La selezione avviene nel rispetto dei criteri di trasparenza, imparzialità e coerenza con il Modello Organizzativo 231.

Art. 7 - Tutor didattici

La Direzione può nominare tutor didattici per supportare i corsisti e facilitare il percorso formativo.

Art. 8 - Frequenza e obblighi dei corsisti

La frequenza ai corsi è obbligatoria secondo le modalità definite dalla Scuola in coerenza con gli standard confederali.

I corsisti devono garantire una presenza minima pari all'80% delle attività formative. Il rispetto degli obblighi è verificato tramite sistemi tracciabili e documentabili.

Per i corsi online, la presenza è attestata dai sistemi di tracciamento della piattaforma, dall'attivazione della webcam e da collegamento da un account personale del corsista.

Il mancato rispetto degli obblighi può comportare:

- esclusione dalle verifiche finali
- mancato rilascio degli attestati
- eventuale attivazione delle procedure disciplinari confederali, ove ne ricorrano i presupposti

Art. 9 – Assenze e recuperi

Eventuali assenze devono essere comunicate tempestivamente secondo le modalità stabilite dalla Direzione.

- È possibile prevedere attività di recupero, ove compatibili con l'organizzazione didattica.
- Il recupero delle attività non è garantito automaticamente ed è subordinato alla valutazione della Direzione ed agli standard confederali

Art. 10 – Regole di comportamento e disciplina

1. I partecipanti alle attività formative sono tenuti al rispetto delle disposizioni del presente Regolamento, dello Statuto Confederale e del Regolamento attuativo.
2. Il sistema disciplinare si applica in conformità ai principi di cui all'art. 19 del Regolamento attuativo dello Statuto.
3. Costituiscono violazioni disciplinari, per quanto compatibili, le fattispecie previste dall'art. 20 del Regolamento attuativo dello Statuto
4. Le sanzioni sono determinate secondo i criteri di proporzionalità e gradualità di cui all'art. 21 del Regolamento attuativo dello Statuto.
5. Il procedimento disciplinare si svolge secondo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento attuativo dello Statuto, nel rispetto del contraddittorio e con decisione motivata.
6. È ammesso ricorso al Collegio Ispettivo e Arbitrale ai sensi dell'art. 24 del Regolamento attuativo dello Statuto.
7. Le violazioni rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 sono trattate in conformità agli artt. 18 e 26 del Regolamento attuativo dello Statuto e al Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Confederazione.

Art. 11 - Crediti Formativi Confederali

Ogni corso attribuisce crediti formativi registrati nella piattaforma digitale della Scuola.
I crediti formativi possono costituire requisito per il conferimento e il mantenimento di incarichi dirigenziali, secondo quanto previsto dai regolamenti confederali.

Art. 12 - Verifica dell'apprendimento

La verifica dell'apprendimento avviene attraverso test, esercitazioni o prove pratiche.
Le verifiche devono essere comunque coerenti con gli standard qualitativi e documentali previsti dal sistema confederale.

Art. 13 - Attestati

Al termine dei percorsi formativi, la Scuola rilascia attestati nel rispetto dei requisiti confederali. Il rilascio è subordinato a:

- obblighi di frequenza
- completamento delle attività
- superamento delle prove

Gli attestati possono avere rilevanza ai fini del riconoscimento degli incarichi confederali

Art. 14 - Coordinamento con il Modello Organizzativo 231

Le attività della Scuola sono svolte in coerenza con il Modello Organizzativo 231 della Confederazione. Sono garantiti:

- tracciabilità delle attività
- trasparenza dei processi
- rispetto dei protocolli interni

Art. 15 - Standard organizzativi e controlli

La Scuola opera nel rispetto degli standard organizzativi confederali.
Le attività formative sono soggette a:

- rendicontazione
- verifiche
- controlli da parte degli organismi confederali competenti

Art. 16 – Gerarchia delle fonti

Il presente Regolamento è adottato in conformità allo Statuto e ai Regolamenti confederali. In caso di contrasto, prevalgono:

1. Statuto
2. Regolamenti confederali
3. presente Regolamento

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

CONFINTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

PROGETTO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SINDACALI

LA DECLINAZIONE DEL VALORE LAVORO: DALLA GENESI STATUTARIA ALLA CONTRATTAZIONE ADATTIVA NEL PLURALISMO DI CONFINTESA

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 – Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 – Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

Executive summary

Il presente progetto formativo nasce dall'esigenza di ricentrare la figura del quadro sindacale all'interno di un mercato del lavoro caratterizzato da una frammentazione normativa e da una velocità di mutamento tecnologico senza precedenti.

In un'epoca in cui la tutela del lavoro rischia di appiattirsi su logiche puramente assistenziali o, al contrario, di restare vittima di polarizzazioni ideologiche, Confintesa riafferma la propria missione di sindacato autonomo e propositivo.

La centralità della persona, intesa non come mero fattore della produzione ma come fulcro del sinallagma contrattuale, impone una transizione da un modello di resistenza a un modello di partecipazione attiva.

Questo percorso non si limita alla trasmissione di nozioni, ma mira a forgiare un sindacato di proposta, capace di interpretare le sfide della modernità con indipendenza dalle forze politiche, promuovendo una cultura del lavoro fondata sulla dignità e sulla competenza tecnica come presupposti per una vera emancipazione sociale.

PROGETTO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SINDACALI
OBIETTIVI DIDATTICI

Conoscenze (il sapere normativo)

L'apprendimento si focalizzerà sull'acquisizione di una solida base dottrinale relativa alle principali riforme che hanno interessato il diritto del lavoro nell'ultimo decennio e come siamo passati da un sistema di estrema rigidità e protezione (anni '70) a un modello di "flessibilità" che ha cercato di rispondere alle sfide della globalizzazione e delle crisi economiche, con particolare riferimento alle architetture del Jobs Act, alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) e all'evoluzione del quadro normativo sul welfare aziendale e contrattuale.

Abilità (il saper fare negoziale)

Il discente dovrà sviluppare l'attitudine operativa necessaria per la redazione e l'analisi dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), nonché per la gestione della contrattazione di secondo livello. Tali abilità si tradurranno nella capacità di tradurre le istanze dei lavoratori in clausole contrattuali sostenibili ed efficaci, gestendo con rigore le fasi della concertazione aziendale e il rapporto con la rsu.

Competenze (la capacità di analisi strategica)

L'obiettivo apicale è lo sviluppo di una visione strategica che consenta al rappresentante sindacale di analizzare scenari complessi, prevedere le ricadute occupazionali delle crisi o delle riorganizzazioni aziendali e fornire un supporto tecnico-giuridico di prossimità, garantendo una soggettività sindacale autorevole e riconosciuta dalle controparti.

Articolazione dei contenuti

L'analisi prende le mosse dal quadro normativo di riferimento, inteso come un continuum evolutivo che affonda le sue radici nello Statuto dei Lavoratori del 1970 per giungere alle recenti stratificazioni legislative. La comprensione delle leggi nazionali non può prescindere da una rilettura critica del Jobs Act, esplorando come la flessibilità in entrata e in uscita abbia ridefinito l'equilibrio tra i poteri datoriali e i diritti dei prestatori. Il modulo approfondirà la gerarchia delle fonti e il ruolo sussidiario della legge rispetto all'autonomia collettiva, evidenziando come la normativa su sicurezza e welfare rappresenti oggi il nuovo perimetro entro cui si gioca la qualità della vita lavorativa.

Il discorso si sposterà poi sulle dinamiche delle relazioni industriali applicate ai contesti produttivi specifici. In questo ambito, la contrattazione di secondo livello assume un valore strategico, configurandosi come lo strumento privilegiato per la "territorializzazione" del diritto del lavoro. Si analizzerà il passaggio dalla contrattazione puramente retributiva a quella "di prossimità", capace di regolare la produttività e l'organizzazione del lavoro in modo flessibile. Il delegato sarà guidato nella comprensione dei meccanismi di deroga e integrazione tra i diversi livelli contrattuali, imparando a gestire la complessità delle relazioni tra sindacato e impresa non come un gioco a somma zero, ma come un processo volto alla creazione di valore condiviso.

Infine, una sezione di particolare rilievo sarà dedicata alla tutela dei diritti personalissimi nel contesto lavorativo moderno. Nell'era della digitalizzazione forzata e dello smart working, la protezione della riservatezza, il diritto alla disconnessione e la salvaguardia dell'integrità psico-fisica del lavoratore (oltre il mero rischio infortunistico) diventano pilastri della soggettività sindacale. Il modulo esaminerà come i dati personali dell'utente-lavoratore entrino nel circuito della produzione del valore, richiedendo al sindacato di vigilare affinché la sorveglianza tecnologica e la profilazione non ledano la dignità umana, preservando quel nucleo inalienabile di libertà che la Costituzione garantisce all'interno della fabbrica e dell'ufficio.

Metodologia formativa

L'approccio frontale sarà ridotto al minimo indispensabile per favorire laboratori pratici di analisi documentale. Il cuore della didattica risiederà nella simulazione negoziale: i partecipanti saranno divisi in gruppi paritetici per simulare il rinnovo di un accordo integrativo aziendale, affrontando criticità reali e limiti di spesa. L'analisi di casi studio desunti dalla più recente giurisprudenza di legittimità permetterà di verificare l'applicazione pratica della norma, trasformando l'aula in un osservatorio privilegiato sulle dinamiche del lavoro.

Valore Aggiunto "Confintesa"

Il modulo formativo è ipervaso dalla filosofia di Confintesa, che intende il sindacato come un corpo intermedio libero, partecipativo e rigorosamente autonomo. La formazione è intesa come strumento di emancipazione tecnica: solo un dirigente sindacale competente può sottrarsi alla logica del conflitto ideologico sterile per farsi portavoce di un sindacato di proposta.

Questo progetto promuove la visione di una contrattazione che sia attiva partecipazione dei lavoratori alla gestione d'impresa, coerentemente con i principi di sussidiarietà e di solidarietà sociale. Investire nella conoscenza significa, per Confintesa, ridare al lavoratore la dignità di protagonista del sistema economico, capace di negoziare non solo sul salario, ma sulla qualità, sulla sicurezza e sul futuro del proprio ambiente professionale.

Incontro 1: il quadro normativo

Obiettivo: comprendere le basi giuridiche della rappresentanza per esercitare un supporto efficace ai lavoratori.

1. La Costituzione come fonte primaria

Il dirigente deve conoscere i pilastri che rendono il sindacato un attore democratico:

- **Articolo 39:** Il principio della **libertà di organizzazione sindacale.** È la base che impedisce allo Stato di interferire nella vita interna del sindacato.
- **Articolo 40:** Il **diritto di sciopero**, da esercitarsi nell'ambito delle leggi che lo regolano. È lo strumento di pressione principale per la negoziazione dei CCNL.
- **Articolo 3:** L'uguaglianza sostanziale. Il sindacato agisce come "rimuovitore di ostacoli" per permettere l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.
- **Articolo 35:** La tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

2. Dalla Carta alla Fabbrica: Lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)

Lo Statuto dei Lavoratori è la traduzione pratica dei principi costituzionali nel luogo di lavoro:

- **Titolo II (Della libertà sindacale):** Garanzia del diritto di associazione e divieto di atti discriminatori (Art. 15).
- **Titolo III (Dell'attività sindacale):** Costituzione delle RSA/RSU, diritto di assemblea (Art. 20) e di proselitismo.
- **Articolo 28:** Lo strumento legale contro la condotta antisindacale del datore di lavoro.

3. Il Ruolo Centrale del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro)

Il CCNL funge da ponte tra la legge e la realtà aziendale:

- **Funzione di garanzia:** Il CCNL definisce i trattamenti minimi inderogabili (economici e normativi) che la legge spesso delega alle parti sociali.
- **Focus sul Jobs Act:** Come la contrattazione collettiva interviene per mitigare o integrare le flessibilità introdotte dal D.Lgs. 23/2015.
- **Diritti e Doveri:** Il CCNL specifica le mansioni, gli inquadramenti e le procedure disciplinari, dando corpo al potere direttivo e ai limiti dello stesso.

4. Il Pacchetto Treu (Legge 196/1997)

Segna l'ingresso ufficiale della "flessibilità" nel mercato italiano.

- **Cosa prevede:** Introduce il lavoro interinale (oggi lavoro somministrato) e i contratti a tempo determinato meno rigidi.
- **Differenza:** Mentre lo Statuto voleva il "posto fisso" per tutti, il Pacchetto Treu inizia a scardinare il monopolio del contratto a tempo indeterminato per combattere la disoccupazione.
- **Impatto sulla tutela:** Maggiore facilità di ingresso nel mercato per i giovani, ma inizio del fenomeno della precarizzazione.

5. La Legge Biagi (D.Lgs. 276/2003)

Prende il nome dal giuslavorista Marco Biagi e mira a modernizzare i servizi per l'impiego.

- **Cosa prevede:** Introduce una vasta gamma di contratti "atipici": lavoro a chiamata (job on call), staff leasing, e le collaborazioni a progetto (co.pro.).
- **Differenza:** Si passa dalla tutela del "posto di lavoro" alla ricerca della tutela nel "mercato del lavoro", cercando di moltiplicare le occasioni di impiego.
- **Impatto sulla tutela:** Notevole frammentazione dei diritti. Il lavoratore non è più visto solo come parte di una grande fabbrica, ma come un individuo con contratti spesso brevi e privi delle piene garanzie previdenziali.

6. La Riforma Fornero (Legge 92/2012)

Cosa prevede: Interviene in un momento di gravissima crisi finanziaria (governo tecnico Monti). Modifica l'Articolo 18 della Legge 300/70, frammentando le tutele e limitando la reintegrazione ai soli casi di licenziamento discriminatorio o disciplinare gravato da "manifesta insussistenza del fatto", sostituendola negli altri casi con un mero indennizzo economico.

Impatto sulla tutela ed evoluzione giurisprudenziale: È il primo vero "taglio" alle tutele reali contro il licenziamento. **Nota di aggiornamento per i formatori:** L'impianto della Legge Fornero è stato progressivamente censurato dalla Consulta. Con la **Sentenza n. 59/2021**, la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima la facoltatività della reintegra per il licenziamento per Giustificato Motivo Oggettivo (G.M.O.), stabilendo che, laddove il fatto sia manifestamente insussistente, il giudice deve ordinare la reintegrazione e non può limitarsi all'indennizzo. Successivamente, la **Sentenza n. 125/2022** ha rimosso l'aggettivo "manifesta", uniformando la tutela: se il fatto posto alla base del licenziamento economico è insussistente, scatta sempre la tutela reintegratoria attenuata.

7. Il Jobs Act e il Contratto a Tutele Crescenti (D.Lgs. 23/2015)

- **Cosa prevedeva l'assetto originario:** Per gli assunti dal 7 marzo 2015, il decreto cancellava la reintegra per i licenziamenti economici (G.M.O.) e la riduceva ai minimi termini per quelli disciplinari (G.M.S./G.M.G.), ancorando l'indennizzo economico a un calcolo matematico rigido e automatico: 2 mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, entro un minimo e un massimo.

- **La metamorfosi del quadro giurisprudenziale (FONDAMENTALE PER I FORMATORI):** Il modello originario di flexicurity basato sulla totale prevedibilità dei costi di licenziamento non esiste più, essendo stato scardinato da quattro storici interventi della Corte Costituzionale:

- **Sentenza n. 194/2018:** Ha dichiarato incostituzionale l'automatismo del calcolo dell'indennità basato sulla sola anzianità di servizio. Il calcolo "2 mensilità per anno" è lesivo dei principi di uguaglianza e della funzione dissuasiva del risarcimento. Il giudice riacquista il potere di determinare l'indennizzo all'interno del range edittale, valutando l'anzianità, il numero dei dipendenti, le dimensioni dell'impresa e il comportamento delle parti.

- **Sentenza n. 150/2020:** Ha dichiarato illegittimo l'ancoraggio rigido all'anzianità di servizio anche per la determinazione dell'indennità in caso di vizi formali o procedurali del licenziamento.

- **Sentenza n. 183/2022:** Ha sancito l'incostituzionalità del meccanismo di computo indennitario applicato ai licenziamenti collettivi, uniformando l'alveo dei poteri valutativi del giudice.

- **Sentenza n. 22/2024:** Ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 23/2015 nella parte in cui prevedeva un limite minimo rigido all'indennità per il licenziamento viziato da discriminazione indiretta o nullità extratestuale, ampliando ulteriormente la tutela riparatoria.

- **Sentenze n. 128 e n. 129 del 2024 (Il riallineamento con lo Statuto dei Lavoratori):** queste due pronunce gemelle hanno inferto il colpo di grazia alla separazione totale tra "vecchi assunti" (Articolo 18 Statuto dei Lavoratori) e "nuovi assunti" (Jobs Act). **In particolare con la Sent. 128/2024 si è stabilito** che anche nel caso di licenziamento per Giustificato Motivo Oggettivo (motivi economici), qualora il fatto posto alla base del licenziamento risulti totalmente insussistente, il giudice può disporre la **tutela reintegratoria**, superando il muro del solo indennizzo monetario previsto dal Jobs Act originario. Con la Sent. 129/2024 la Corte ha stabilito che se il Contratto Collettivo (CCNL) prevede una sanzione conservativa (es. multa o sospensione) per una determinata mancanza, il licenziamento è illegittimo e il lavoratore ha diritto alla reintegra, esattamente come accadeva con il vecchio Articolo 18.

- **Sentenza n. 118 del 2025:** Ha esteso la tutela alle piccole imprese facendo cadere il tetto per i datori “sotto soglia”. In altri termini, fino a poco tempo fa, i lavoratori assunti sotto il regime del Jobs Act in aziende con meno di 15 dipendenti subivano una doppia penalizzazione: nessuna reintegra e un risarcimento economico blindato da un tetto massimo invalicabile di sole 6 mensilità (art. 9, comma 1, D.Lgs. 23/2015). Con la sentenza del 2025 la Consulta ha dichiarato incostituzionale quel tetto massimo di 6 mensilità, ritenendolo del tutto inadeguato e non dissuasivo. Pur restando ferma l'esclusione della reintegra per le piccole imprese, oggi il giudice può spingersi a liquidare indennità risarcitorie decisamente più elevate (fino a un massimo di 18 mensilità in base ai criteri di riproporzionamento), restituendo dignità e potere contrattuale anche a chi lavora nelle realtà produttive minori.

Laboratorio Didattico: "La Costituzione in Tasca"

Attività: Analisi di un caso pratico di "condotta antisindacale" (es. negazione di un'assemblea).

- **Passaggio 1:** Individuare l'articolo della Costituzione violato (es. Art. 39).
- **Passaggio 2:** Trovare il riferimento nello Statuto dei Lavoratori (es. Art. 20).
- **Passaggio 3:** Verificare se il CCNL di categoria prevede modalità specifiche per l'esercizio di quel diritto.

Focus: Le fondamenta del diritto e la protezione della dignità del lavoratore.

- **L'eredità dello Statuto (Legge 300/1970):** Analisi degli articoli chiave (art. 1, 7, 18) e come il sindacato tutela la libertà nei luoghi di lavoro.
- **Il Jobs Act e le tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015):** Come è cambiato il regime dei licenziamenti e il ruolo di mediazione del dirigente sindacale.
- **Focus sulle procedure conciliative** tra l'applicazione dell'art. 2113 c.c. e il ruolo del dirigente sindacale nell'assistenza effettiva
- **Focus CCNL:** La funzione "normativa" del Contratto Nazionale. Come il CCNL integra la legge per definire il perimetro dei diritti (es. sanzioni disciplinari e procedure di conciliazione).

1. Modulo I: l'architettura delle tutele, il sinallagma contrattuale e il superamento della "Flexicurity" letterale

Il primo modulo si propone di analizzare il cuore del diritto del lavoro sostanziale. L'attenzione si focalizzerà sul D.Lgs. 23/2015 (Jobs Act) non più come testo statico, ma come corpo normativo "vivente" ridefinito dalla giurisprudenza costituzionale e di legittimità. Il delegato sindacale deve comprendere che il dogma della flexicurity originaria (totale libertà di recesso dietro indennizzo certo e prefissato) è stato superato a favore di un sistema in cui la discrezionalità del giudice ha riacquisito un peso determinante e i costi di un licenziamento illegittimo sono tornati a essere variabili e sanzionatori.

In questo mutato contesto, la contrattazione e l'assistenza sindacale riacquistano un ruolo centrale, non potendosi più limitare i dirigenti ad applicare tabelle matematiche predeterminate, ma dovendo saper valutare le concrete chance di resistenza in giudizio del provvedimento datoriale.

2. Il sistema delle tutele nei licenziamenti individuali e collettivi: oltre l'automatismo economico

Il modulo affronta la complessa disciplina dei licenziamenti, analizzando criticamente il parallelismo tra l'Art. 18 della Legge 300/70 (per i vecchi assunti) e il regime del Contratto a Tutele Crescenti, così come risultante dai ripetuti interventi della Consulta.

- **L'analisi giurisprudenziale obbligatoria:** Verranno analizzate nel dettaglio le pronunce della Corte Costituzionale (dalla fondamentale Sent. 194/2018 fino alla recente Sent. 22/2024). I docenti dovranno guidare i discenti nella comprensione dei nuovi criteri che il giudice adotta per quantificare l'indennità risarcitoria (che il Decreto Dignità L. 96/2018 ha innalzato da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità), evidenziando che l'anzianità aziendale è oggi solo uno dei parametri, e non più l'unico.

- **L'onere della prova e il Giustificato Motivo Oggettivo**: Si analizzerà l'evoluzione del concetto di repêchage(obbligo di ricollocamento interno) alla luce della giurisprudenza della Corte di Cassazione, che impone al datore di lavoro un onere probatorio rigoroso circa l'impossibilità di impiegare utilmente il lavoratore in altre mansioni compatibili con il suo bagaglio professionale, anche inferiori (alla luce del nuovo art. 2103 c.c.).

- **Il ruolo del sindacato di proposta nelle sedi certificated e conciliative:** Confintesa promuove il ricorso a procedure conciliative stragiudiziali (art. 2113 c.c., art. 7 L. 604/1966 e l'offerta di conciliazione ex art. 6 D.Lgs. 23/2015). Tuttavia, alla luce della fluidità dei parametri risarcitori introdotta dalla Consulta, il dirigente sindacale non deve accettare passivamente transazioni al ribasso basate sulla vecchia anzianità di servizio, ma deve valorizzare in sede conciliativa tutti i profili di danno effettivo subiti dal lavoratore (es. perdita di chance, danno alla professionalità), trasformando il tavolo sindacale in un momento di reale contro-potere negoziale.

3. Salute e sicurezza (D.Lgs. 81/08): un valore etico inalienabile

Per Confintesa, la sicurezza sul lavoro non è un costo, ma l'essenza stessa della dignità lavorativa. Il modulo analizzerà le responsabilità del datore di lavoro e il ruolo proattivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

- La Valutazione dei Rischi: Non ci si limiterà agli aspetti tecnici (protezioni fisiche), ma si estenderà l'analisi ai rischi psico-sociali (stress lavoro-correlato, mobbing, burnout).
- Cultura della Prevenzione: Il delegato deve farsi promotore di una cultura della sicurezza partecipata, dove il lavoratore è sentinella attiva e l'azienda è responsabile non solo del "fare", ma del "far fare in sicurezza".

4. Il jobs act e la nuova declinazione della flessibilità

L'approfondimento si chiude con una disamina critica delle tipologie contrattuali (contratto a termine, somministrazione, apprendistato). L'obiettivo è dotare il quadro sindacale della capacità di distinguere tra flessibilità fisiologica (necessaria alle imprese) e patologica (abusiva). Confintesa sostiene un uso virtuoso dell'apprendistato come porta d'accesso privilegiata per i giovani, contrastando ogni forma di precariato sostitutivo del lavoro stabile.

Laboratorio pratico del modulo I

Al termine della sessione teorica, i partecipanti saranno impegnati in un **laboratorio di analisi di lettera di contestazione e provvedimento espulsivo.**

- **Obiettivo:** Individuare i vizi di forma e di sostanza in un ipotetico licenziamento per giustificato motivo oggettivo (riorganizzazione aziendale).
- **Output richiesto:** Redazione di una nota sindacale di opposizione che metta in risalto la violazione dell'obbligo di repêchage (ricollocamento interno).

Ulteriore laboratorio di analisi sarà incentrato sull'analisi di una proposta di ordine di servizio proposto dal dirigente.

- **Obiettivo:** Individuare le ipotesi di mancato rispetto delle mansioni previste per una particolare categoria di lavoratori.
- **Output richiesto:** Simulazione di un confronto bonario con il dirigente volto alla rappresentazione delle ragioni che ostano all'emissione dell'ordine di servizio.

Modulo II: la soggettività sindacale nella dialettica tra CCNL e contrattazione di II livello

Il secondo modulo esplora la dinamica delle fonti collettive, ponendo l'accento sulla funzione regolatrice del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** come garante dei trattamenti minimi inderogabili e strumento di unità della categoria. La trattazione si evolverà poi verso la **Contrattazione di II Livello (aziendale o territoriale)**, individuata come la vera frontiera della moderna soggettività sindacale. In questa sede, il sindacato "di proposta" di Confintesa trova la sua massima espressione, potendo negoziare istituti quali i premi di risultato, l'organizzazione dei turni e il **welfare contrattuale.**

L'obiettivo è fornire gli strumenti tecnici per gestire la sussidiarietà tra i livelli contrattuali, comprendendo le clausole di uscita e di deroga previste dal legislatore (es. art. 8 D.L. 138/2011). Si analizzerà come la contrattazione di prossimità possa diventare volano di produttività e, contemporaneamente, di miglioramento della vita privata del lavoratore, superando la logica del conflitto per abbracciare quella della partecipazione agli utili e alla gestione dell'impresa.

PROPOSTA FORMATIVA MODULO 3

COMPETENZE DIGITALI PER DIRIGENTI E DELEGATI

1. Premessa

La presente proposta definisce un percorso formativo strutturato, operativo e replicabile a livello nazionale, la cui realizzazione è affidata alla Scuola Permanente.

Il progetto integra formazione, esercitazioni pratiche e strumenti immediatamente utilizzabili, con l'obiettivo non solo di standardizzare i processi digitali all'interno della Confederazione, ma anche di rafforzare le competenze dei dirigenti e delegati e supportarne concretamente l'attività operativa.

In tale prospettiva, il percorso è accompagnato dallo sviluppo di strumenti operativi e dalla previsione di una piattaforma digitale di supporto (Hub delle competenze), finalizzata a garantire continuità tra formazione e applicazione pratica, favorendo la condivisione di materiali, esperienze e buone pratiche tra le diverse strutture.

2. Obiettivi strategici

STANDARDIZZARE LE COMPETENZE DIGITALI
Garantire un livello omogeneo di competenze digitali tra dirigenti e delegati,riducendo le disomogeneità operative tra territori e strutture. Favorire l'adozione condivisa di strumenti, procedure e modalità di lavoro, creando un linguaggio operativo comune all'interno della Confederazione.

MIGLIORARE EFFICIENZA E TRACCIABILITÀ
Ottimizzare i processi organizzativi attraverso l'utilizzo sistematico di strumenti digitali, rendendo le attività più rapide, coordinate e verificabili. La tracciabilità delle decisioni e dei documenti consente una gestione più efficace e trasparente delle attività sindacali.

INTRODURRE L'USO OPERATIVO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE
Promuovere l'utilizzo concreto e consapevole dell'Intelligenza Artificiale nelle attività quotidiane, quali analisi documentale, comunicazione e supporto decisionale, valorizzandola come strumento di supporto al lavoro sindacale.

RIDURRE ERRORI E RISCHI DIGITALI
Limitare inefficienze, errori operativi e criticità derivanti da una gestione non strutturata delle informazioni, attraverso l'adozione di procedure standardizzate e buone pratiche condivise.

RAFFORZARE LA SICUREZZA DEI DATI
Sviluppare una cultura della sicurezza digitale, con particolare attenzione alla protezione dei dati sensibili e al rispetto delle normative vigenti, garantendo un utilizzo consapevole e responsabile degli strumenti digitali.

SVILUPPARE STRUMENTI DIGITALI E AMBIENTI DI SUPPORTO OPERATIVO
Favorire la creazione e l'utilizzo di strumenti e piattaforme digitali condivise, finalizzate a supportare in modo continuativo l'attività dei dirigenti e delle strutture, garantendo accesso a materiali, modelli e informazioni organizzate.

3. Struttura del percorso

Livello 1 – Base (6 ore) – obbligatorio
Livello 2 – Avanzato (6 ore) – accesso selettivo

Accesso al livello avanzato consentito solo a chi ha:

- frequentato il livello base
- superato il test finale
- dimostrato competenze operative

4. Livello Base (6 ore)

Destinato a dirigenti e delegati che necessitano di acquisire competenze digitali di base per lo svolgimento delle attività sindacali.
Obiettivo: fornire competenze digitali fondamentali e utilizzo operativo degli strumenti.
Include esercitazioni su casi pratici (CCNL, comunicazioni, verbali).

4.1. Modulo 1 – Cultura digitale e organizzazione (2 ore)

CONTENUTI OPERATIVI:

- Introduzione al modello organizzativo digitale
- Analisi delle principali criticità operative (gestione documenti, comunicazioni,
- flussi di lavoro)
- Principi di standardizzazione dei processi

ATTIVITÀ GUIDATA:

- Analisi di un flusso di lavoro reale
- Individuazione delle criticità e proposta di miglioramento

OUTPUT:

- Schema di miglioramento organizzativo
- Maggiore consapevolezza dei processi digitali

4.1. Modulo 1 – Cultura digitale e organizzazione (2 ore)

CONTENUTI OPERATIVI:

- Utilizzo di piattaforme collaborative (es. Teams)
- Creazione e gestione di riunioni digitali
- Produzione e gestione del verbale
- Archiviazione documentale strutturata

ATTIVITÀ GUIDATA:

Simulazione completa di una riunione:

- convocazione
- gestione meeting
- redazione verbale
- archiviazione documenti

OUTPUT:

- Riunione digitale strutturata
- Verbale completo
- Archivio organizzato

4.3. Modulo 3 – Utilizzo operativo dell'Intelligenza Artificiale (1 ora)

CONTENUTI OPERATIVI:

- Utilizzo dell'AI per sintesi documentale
- Supporto alla redazione di comunicazioni
- Generazione di e-mail e testi operativi

ATTIVITÀ GUIDATA:

- Applicazione dell'AI su un documento reale (es. CCNL o comunicazione sindacale)

OUTPUT:

- Sintesi strutturata
- Comunicazione pronta all'uso
- E-mail operativa

4.4. Modulo 4 – Sicurezza digitale e gestione dei rischi (1 ora)

CONTENUTI OPERATIVI:

- Principi base di cybersecurity
- Riconoscimento di phishing e rischi digitali
- Protezione dei dati e buone pratiche

ATTIVITÀ GUIDATA:

- Analisi di casi reali di rischio
- Individuazione delle criticità e comportamenti corretti

OUTPUT:

- Capacità di riconoscere i rischi digitali
- Adozione di comportamenti sicuri

5. Livello Avanzato (6 ore)

Destinato a dirigenti con responsabilità operative e negoziali che abbiano completato il livello base.
Obiettivo: Sviluppare capacità strategiche nell'utilizzo degli strumenti digitali e dell'Intelligenza Artificiale, con particolare riferimento al supporto alle decisioni, al coordinamento delle strutture e alla gestione delle attività sindacali complesse.

5.1. Modulo 1 – Supporto decisionale e analisi strategica (2 ore)

CONTENUTI OPERATIVI:

- Lettura e interpretazione di documenti complessi (CCNL, accordi, note tecniche)
- Individuazione dei punti critici e delle implicazioni operative
- Utilizzo degli strumenti digitali e dell'AI per supportare le decisioni

ATTIVITÀ GUIDATA:

- Analisi di un caso reale con implicazioni organizzative o negoziali
- Individuazione delle possibili linee di azione

OUTPUT:

- Schema decisionale
- Sintesi strategica del documento
- Individuazione delle priorità operative

5.2. Modulo 2 – Coordinamento digitale e gestione delle strutture (2 ore)

CONTENUTI OPERATIVI:

- Organizzazione e gestione delle attività di coordinamento
- Condivisione strutturata delle informazioni tra livelli organizzativi
- Utilizzo dell'Hub digitale come strumento di lavoro

ATTIVITÀ GUIDATA:

- Simulazione di gestione di un coordinamento (es. nazionale o territoriale)
- Organizzazione dei flussi informativi e dei materiali

OUTPUT:

- Schema di coordinamento operativo
- Struttura organizzata dei contenuti
- Piano di condivisione delle informazioni

5.3. Modulo 3 – Comunicazione e posizionamento sindacale (1 ora)

CONTENUTI OPERATIVI:

- Costruzione di comunicazioni strategiche
- Gestione del messaggio verso iscritti e strutture
- Coerenza tra contenuto tecnico e comunicazione politica

ATTIVITÀ GUIDATA:

- Redazione di un comunicato su tema sensibile
- Adattamento del messaggio a diversi destinatari

OUTPUT:

- Comunicato strutturato
- Messaggi differenziati per target

5.4. Modulo 4 – Gestione dei rischi organizzativi e digitali (1 ora)

CONTENUTI OPERATIVI:

- Individuazione dei rischi nelle attività sindacali (informativi, organizzativi,
- digitali)
- Prevenzione degli errori nella gestione dei dati e delle comunicazioni
- Uso corretto degli strumenti in contesti complessi

ATTIVITÀ GUIDATA:

- Analisi di un caso critico (errore, comunicazione sbagliata, gestione dati)
- Definizione delle azioni correttive

OUTPUT:

- Mappa dei rischi
- Piano di prevenzione e gestione

6. Materiali operativi

Il percorso include un kit operativo già strutturato e immediatamente utilizzabile

- Modello convocazione riunione
- Modello verbale standard
- Template comunicazioni sindacali
- Checklist operative
- Prompt AI pronti all'uso
- Materiali di approfondimento sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nelle attività sindacali (analisi documentale, comunicazione, supporto decisionale) – CONTRIBUTO MARIAPIA ERRIQUEZ
- Materiali di approfondimento sull'utilizzo degli strumenti digitali nelle attività
- sindacali in modalità remota (smart working, assemblee online, comunicazione digitale) – CONTRIBUTO CLAUDIA DI PAOLA

6. Materiali operativi

Il percorso include un kit operativo già strutturato e immediatamente utilizzabile

- Modello convocazione riunione
- Modello verbale standard
- Template comunicazioni sindacali
- Checklist operative
- Prompt AI pronti all'uso
- Materiali di approfondimento sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nelle attività sindacali (analisi documentale, comunicazione, supporto decisionale) – CONTRIBUTO MARIAPIA ERRIQUEZ
- Materiali di approfondimento sull'utilizzo degli strumenti digitali nelle attività
- sindacali in modalità remota (smart working, assemblee online, comunicazione digitale) – CONTRIBUTO CLAUDIA DI PAOLA

ALLEGATI OPERATIVI

ALLEGATO 1 – MODELLO CONVOCAZIONE RIUNIONE

Oggetto: Convocazione riunione

Testo:

Si comunica che in data ___ alle ore ___ si terrà la riunione con il seguente ordine del giorno:
…
…
…
La riunione si svolgerà tramite piattaforma Teams.



ALLEGATI OPERATIVI

ALLEGATO 2 – MODELLO VERBALE

Data:
Partecipanti:
Argomenti trattati:
Decisioni:
Attività da svolgere:
Responsabili:
Scadenze:



ALLEGATI OPERATIVI

ALLEGATO 3 – E-MAIL CONVOCAZIONE

Oggetto: Convocazione riunione

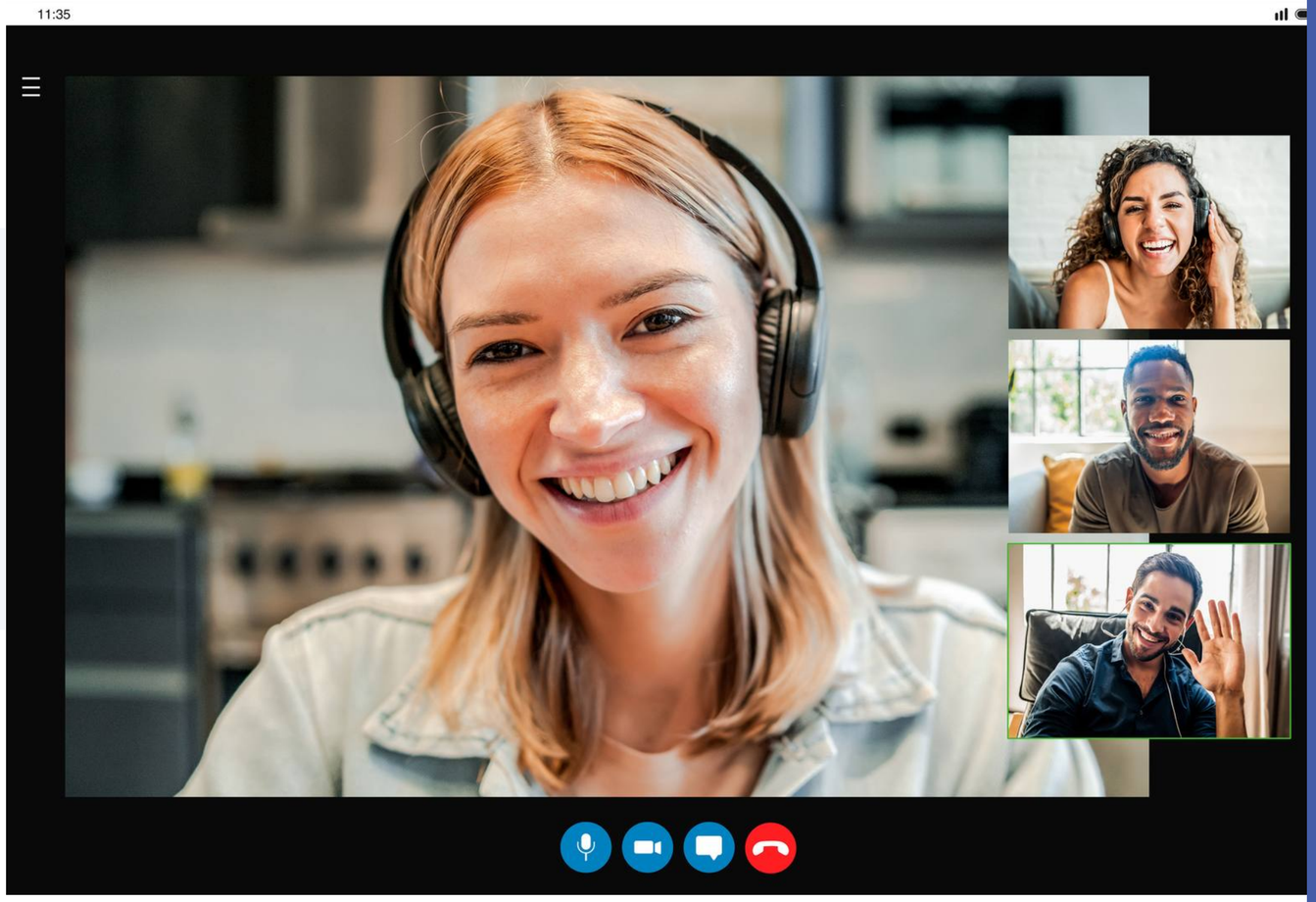
Testo: Si comunica che in data ___ si terrà la riunione con il seguente ordine del giorno...



ALLEGATI OPERATIVI

ALLEGATO 4 – CHECKLIST RIUNIONE DIGITALE

- ✔ Riunione programmata su Teams
- ✔ Partecipanti invitati
- ✔ Registrazione attiva
- ✔ Verbale prodotto
- ✔ Archiviazione completata



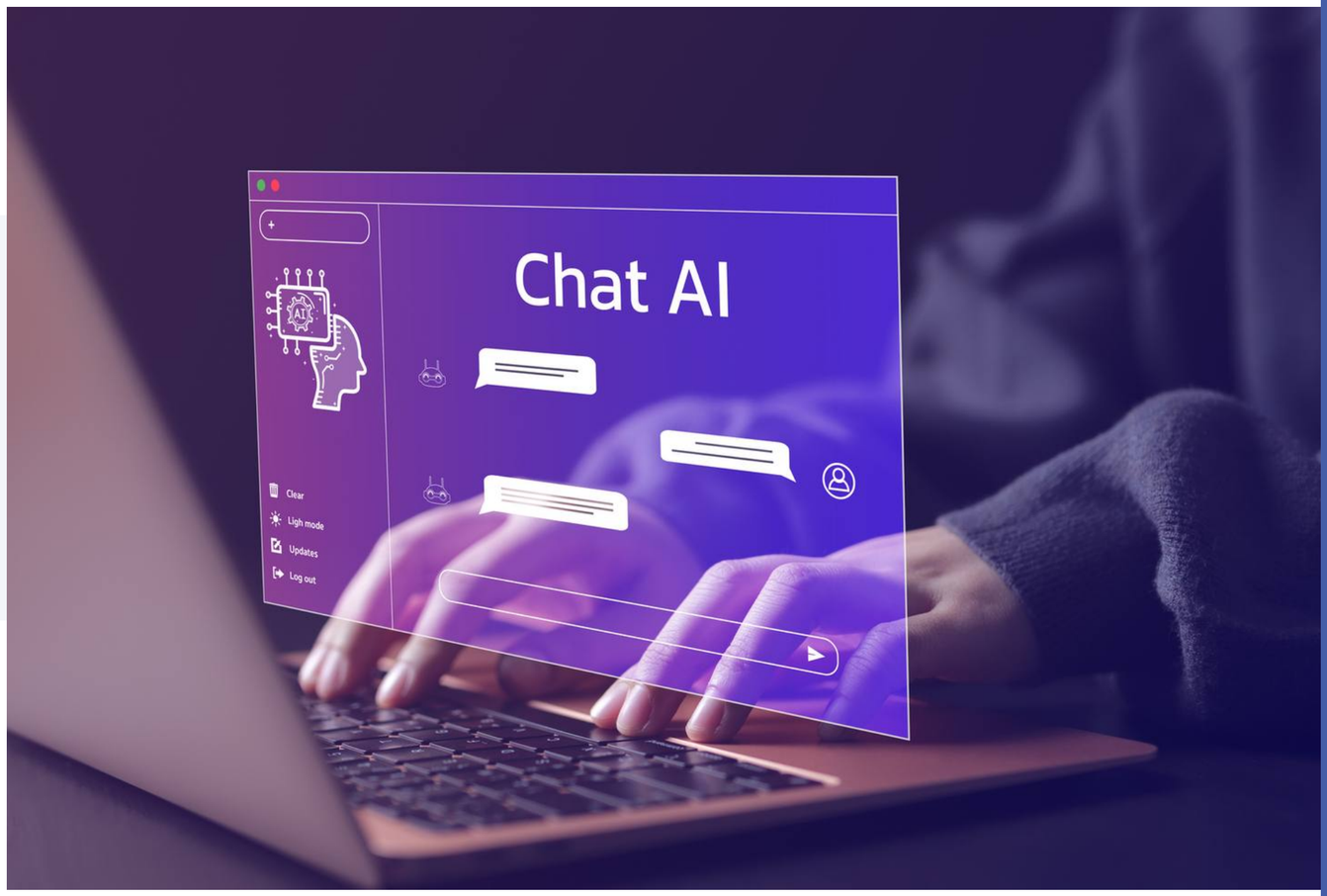
ALLEGATI OPERATIVI

ALLEGATO 5 – PROMPT AI

Sintesi documento:
'Sintetizza il seguente testo evidenziando punti chiave e criticità'

Comunicazione:
'Scrivi un comunicato sindacale chiaro e sintetico su...'

E-mail:
'Genera una e-mail formale per convocazione riunione su...'



ALLEGATI OPERATIVI

ALLEGATO 6 – MATERIALE DI APPROFONDIMENTO SULL'UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLE ATTIVITÀ SINDACALI

Presentazione di supporto sui principali ambiti di applicazione dell'AI (analisi documentale, comunicazione, supporto decisionale, organizzazione delle attività).



ALLEGATI OPERATIVI

ALLEGATO 7 – SMART WORKING E ATTIVITÀ SINDACALE

Materiale di approfondimento sulle modalità di svolgimento dell'attività sindacale in contesti di lavoro agile (comunicazione, assemblee online, strumenti digitali e tutela dei diritti dei lavoratori).



7. Hub digitale delle competenze e delle aree organizzative

Al fine di garantire l'applicazione continuativa delle competenze acquisite, il percorso formativo è integrato con la previsione di un Hub digitale confederale, riservato ai dirigenti e delegati accreditati.

L'Hub non si configura come un semplice archivio documentale, ma come una piattaforma strutturata per aree e funzioni, in grado di riflettere l'organizzazione della Confederazione e supportare concretamente l'attività operativa.

STRUTTURA DELLA PIATTAFORMA

La piattaforma è organizzata per:

- Aree di attività (es. funzione pubblica, settore privato, categorie specifiche)
- Coordinamenti e strutture organizzative (es. coordinamenti nazionali,
- territoriali e di settore)

Ogni area dispone di uno spazio dedicato in cui i responsabili possono:

- caricare documenti operativi
- condividere piattaforme contrattuali
- archiviare verbali e materiali di lavoro
- organizzare contenuti per tematiche

FUNZIONALITÀ OPERATIVE

L'HUB consente:

Consultazione strutturata dei materiali
Accesso rapido a documenti, modelli, verbali e contenuti organizzati per area e tematica

Condivisione tra coordinamenti
Possibilità di individuare esperienze, materiali e soluzioni sviluppate in altri ambiti della Confederazione

Ricerca trasversale
Accesso ai contenuti anche tra aree diverse, favorendo lo scambio di buone pratiche e il coordinamento organizzativo

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

CONFINTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

COMMISSIONE CONFINTESA FORMAZIONE

Contributo di Maria Pia Erriquez

COMPETENZE DIGITALI PER DIRIGENTI SINDACALI E DELEGATI

L'intelligenza artificiale sta trasformando il mondo del lavoro a una velocità impressionante e, se adeguatamente utilizzata, può diventare un alleato prezioso nelle attività quotidiane anche del sindacalista.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 – Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 – Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

Contributo di Maria Pia Erriquez

Analisi documentale (CCNL, leggi e accordi)

Sino ad oggi, nell'ambito della nostra attività da delegati e dirigenti sindacali di Confitesa, abbiamo trascorso intere giornate ad approfondire tante tematiche inerenti i CCNL, leggi, circolari interne, verbali di accordo, etc. senza considerare che l'AI potrebbe accelerare enormemente questo lavoro fondamentale a fronte di pochi "prompt" impartiti ad ok.

Ad esempio, se volessimo analizzare i punti essenziali di un contratto collettivo o di una nuova normativa, potremmo facilmente ricavare in pochi step:

- un riassunto dei punti salienti, per cogliere subito l'essenziale;
- risposte precise a domande specifiche ("Cosa prevede l'articolo X riguardo i permessi retribuiti?");
- una bozza di FAQ (domande poste di frequente) pronta all'uso per rispondere ai dubbi più comuni degli iscritti.

Ancora, se ad esempio volessimo analizzare le differenze tra il vecchio e il nuovo testo di un rinnovo contrattuale o confrontare due diversi accordi integrativi aziendali, con l'IA potremmo ottenere agevolmente una comparazione tra i vari documenti a disposizione, evidenziando automaticamente aggiunte, rimozioni e modifiche, con notevole risparmio di tempo prezioso e riducendo il rischio di sviste.

Questi sistemi utilizzano tecnologie come l'Elaborazione del Linguaggio Naturale (NLP) e l'Apprendimento automatico (Machine learning) per comprendere il linguaggio specifico di contratti e normative.

Ma facciamo qualche esempio pratico...

Contributo di Maria Pia Erriquez

NotebookLM di Google (gratis per 50 domande al giorno su 50 documenti contemporaneamente) permette di caricare i tuoi documenti (PDF, testi, presentazioni) e l'AI risponde alle tue domande basandosi esclusivamente su quel materiale, citando le fonti precise all'interno dei file. Perfetto per creare FAQ affidabili o analizzare materiale specifico senza "inventare" informazioni.

ChatGPT o Gemini o Claude: ottimi per riassumere testi lunghi, generare bozze di spiegazioni semplici, rispondere a domande generali sul contenuto, ma non esenti dal generare "imprecisioni" o talvolta anche errori macroscopici nelle risposte prodotte, motivo per cui è sempre opportuno verificare le informazioni ottenute con attenzione.

"Deep Research" di Gemini oppure Perplexity: ideali per ricerche approfondite, capaci di consultare anche fonti accademiche o legali online per integrare l'analisi dei documenti con un contesto più ampio.

Luminance: piattaforma AI specializzata, per lo più utilizzata come metodo di analisi legale/contrattuale, che offre funzionalità avanzata per l'analisi di documenti, atta a identificare clausole chiave, valutando potenziali rischi ed estraendo dati specifici (nomi, date, obblighi) e confrontano versioni in modo molto dettagliato;

Julius.ai: piattaforma di AI con strumenti analitici più avanzati, più attinenti al mondo della finanza o della data science, adattabili a simulazioni economiche più complesse, che potrebbero richiedere competenze specifiche per essere utilizzati efficacemente.

L'adozione di questi strumenti permette di gestire grandi volumi di testo con maggiore velocità e accuratezza, liberando tempo prezioso da dedicare ad attività strategiche o al supporto diretto ai lavoratori.

È importante però fare una distinzione: strumenti come **NotebookLM** garantiscono risposte ancorate ai tuoi documenti, mentre **LLM generali** come Gemini richiedono una verifica più attenta per usi critici.

Contributo di Maria Pia Erriquez

Simulazione di situazioni specifiche

L'AI può aiutarti anche a simulare casi complessi come ad esempio cosa accade durante una trattativa: una delle domande che si può porre è: "Cosa cambia concretamente per i lavoratori se accettiamo questa modifica al contratto?".

Fornendo all'intelligenza artificiale, ad esempio, il testo del contratto nazionale attualmente in vigore e le modifiche proposte dalla parte datoriale (per esempio: un nuovo orario di lavoro o una diversa struttura salariale), puoi chiedere di analizzare gli impatti specifici sui lavoratori o di esplorare diverse ipotesi per prepararti meglio alla contrattazione, avendo già un quadro più chiaro delle possibili conseguenze:

- come cambierebbe la retribuzione media per i lavoratori part-time?
- quali sarebbero le conseguenze sul monte ore annuo per chi fa trasferte?
- ci sono categorie di lavoratori penalizzate o favorite dalla proposta che si sta formulando?
- e se l'indennità fosse X invece che Y??.

Tuttavia bisogna fare molta attenzione nella interpretazione dei risultati forniti dall'AI: la valutazione finale, che tiene conto del contesto lavorativo specifico, delle dinamiche relazionali e degli aspetti non quantificabili, richiede sempre un nostro giudizio critico, basato sulla nostra esperienza nell'ambito del contesto sindacale in cui si agisce; infatti se vogliamo trarre il meglio dall'IA non possiamo prescindere dal presupposto che la stessa è solo un supporto all'analisi, non un sostituto della strategia negoziale.

Ma allora quali possono essere gli strumenti da usare a questo scopo?

Gli esperti consigliano di utilizzare **ChatGPT**, meglio se nella versione Plus che permette di analizzare i testi forniti e rispondere a domande ben formulate; infatti, la qualità dell'analisi dipende molto da come formuli la domanda, c.d. prompt, e dalla chiarezza dei dati che inserisci.

Utilizzare l'AI per queste simulazioni può quindi arricchire la fase preparatoria di una negoziazione, permettendo di valutare rapidamente diverse opzioni e i loro potenziali effetti, trasformando l'AI da semplice strumento di lettura a supporto strategico.

Se poi vogliamo creare una simulazione di un caso pratico, particolarmente efficace potrebbe essere la tecnica di prompting definita **"mixture of experts"** per invitare il chatbot a immaginare una discussione tra più professionisti. **Ecco ad esempio un prompt da testare:**

immaginiamo di assistere ad un tavolo immaginario tra tre figure chiave del mondo del lavoro: un sindacalista esperto in contrattazione collettiva, un giuslavorista con lo sguardo sul futuro normativo, e un sociologo del lavoro che analizza i cambiamenti culturali e generazionali.

Il tema è ***"il futuro della rappresentanza sindacale in un mondo di smart working, algoritmi e flessibilità estrema".***

L'intelligenza artificiale dà voce a ciascun partecipante, lasciando emergere visioni, tensioni, dati, intuizioni, e anche qualche divergenza di vedute.

Noi siamo lì, in ascolto silenzioso: prendiamo appunti, cogliamo le idee più forti, le metafore più efficaci, i punti di contatto e quelli di rottura. Il nostro scopo? Scrivere un comunicato agli iscritti e colleghi d'impatto o progettare un nuovo modello di rappresentanza 4.0. Niente cravatta o burocrazia: solo cervelli accesi, passione per il lavoro e voglia di capire dove stiamo andando. Simuliamo l'evento.

Contributo di Maria Pia Erriquez

Comunicare in maniera efficace nel sindacato

La comunicazione è il cuore dell'attività sindacale. L'AI può darci una mano significativa per renderla più efficace, tempestiva e inclusiva: per esempio per rispondere a mail e messaggi, specialmente per quesiti ripetitivi legati a contratto, normative, o procedure interne.

Possiamo usare l'AI per generare bozze di risposta rapide, coerenti e precise, personalizzandole dove necessario. Hai bisogno di scrivere un comunicato stampa, un post per i social media, un articolo per la newsletter o un volantino? L'AI può generare bozze, suggerire titoli efficaci, adattare il tono di voce al canale scelto, correggere i tuoi testi, creare immagini originali e realistiche (es. Ideogram).

Un delegato sindacale mi ha raccontato di aver risposto ad una contestazione di un iscritto in cinque minuti (contando dalla ricezione all'invio della PEC). Altra idea: spiegare le buste paga. Caricando il file o la scansione della busta (ovviamente anonimizzata!) e le relative regole contrattuali, l'AI può aiutare a generare spiegazioni chiare e semplici per le diverse voci (retribuzione base, straordinari, trattenute, TFR, ecc.).

La stessa cosa vale per documenti patronali, estratti contributivi e così via. Si potrebbe pensare all'utilizzo dell'AI per rendere più inclusivo il sindacato con gli iscritti di diverse nazionalità che non parlano bene l'italiano e in questo caso lo strumento è **ChatGPT con Microsoft Translator.** L'AI abbatte le barriere linguistiche: è possibile, infatti, tradurre comunicati importanti, convocazioni per riunioni, sintesi di accordi in moltissime lingue (ChatGPT ne parla oltre 90!), anche in tempo reale.

Strumenti avanzati come **HeyGen** permettono anche di tradurre audio e video mantenendo un parlato naturale o sincronizzando il labiale.

Si possono con realizzare con **Gamma** in pochi istanti presentazioni efficaci per accompagnare i nostri comunicati, ad esempio trasformando automaticamente in slide un nuovo accordo sindacale. Per non parlare dell'utilizzo dell'AI per sviluppare materiali formativi e contenuti per

workshop, creando risorse più coinvolgenti, personalizzando i contenuti per diversi stili di apprendimento a tutti i livelli.

Sfruttare l'AI per la comunicazione non significa solo risparmiare tempo su compiti routinari, ma anche migliorare l'accessibilità e l'inclusività, raggiungendo tutti gli iscritti nella loro lingua e con formati diversi.

Contributo di Maria Pia Erriquez

Eventi, riunioni e dati degli iscritti

L'AI può supportare l'organizzazione sindacale in qualsiasi necessità, ad esempio nella organizzazione di eventi ed assistere nella pianificazione di convegni, congressi, consigli, riunioni, assemblee o eventi formativi. Può aiutare a identificare le date migliori analizzando calendari (se integrata), generare bozze di inviti e programmi, automatizzare l'invio di promemoria, etc.

Di recente abbiamo sperimentato nel nostro gruppo la verbalizzazione automatica delle riunioni: strumenti di AI come Tactiq e MeetGeek possono registrare e trascrivere automaticamente l'audio di riunioni (online o in presenza), assemblee, convegni, etc, registrando ogni dettaglio delle riunioni online; il già citato **NotebookLM di Google** può trascrivere e analizzare gratuitamente file fino a 200 Mb!

Se poi abbiamo organizzato una la riunione è in presenza, esistono strumenti hardware come **Plaude** per registrare e digitalizzare tutto.

Ma non solo: l'AI è in grado di generare riassunti concisi, identificare i punti chiave discussi, estrarre le decisioni prese e le azioni da intraprendere (action item), spesso indicando anche chi le ha proposte o se ne è fatto carico. Una vera rivoluzione per la gestione dei verbali e il follow-up.

L'AI può aiutare altresì ad analizzare i dati degli iscritti – sempre in modo aggregato e anonimizzato, nel pieno rispetto della privacy e del GDPR – per ottenere informazioni strategiche, ad esempio per capire meglio le esigenze dei diversi gruppi di iscritti, identificare i fattori che influenzano l'iscrizione o l'abbandono (churn analysis), per meglio misurare l'efficacia delle campagne di comunicazione o dei servizi offerti. Queste analisi supportano decisioni più informate e mirate.

Esistono piattaforme CRM (Customer Relationship Management) con funzionalità AI integrate, strumenti specifici per l'analisi dati come Julius.ai, o funzionalità AI all'interno di software gestionali per associazioni.

Va ribadito che l'uso di AI per analizzare dati sensibili come quelli degli iscritti solleva questioni etiche e di privacy fondamentali, che devono essere gestite con la massima cura e trasparenza, in linea con i valori del sindacato.

Contributo di Maria Pia Erriquez

Preparare le contrattazioni-negoziazioni-confronti

Affrontare una negoziazione, contrattazione e/o confronto richiede una scrupolosa preparazione. L'AI può diventare un valido strumento in questa fase per i seguenti compiti:

- ricercare informazioni strategiche sulla controparte (azienda, management, amministrazione): utilizzando strumenti capaci di Deep Research come Gemini, è possibile analizzare informazioni pubbliche come profili LinkedIn, notizie recenti, dati finanziari (se disponibili), dichiarazioni passate, recensioni, per comprendere meglio il contesto, gli interessi e gli stili negoziali dei nostri interlocutori;

- analizzare dati economici e di settore: l'AI può aiutarti a elaborare rapidamente dati di bilancio, andamenti di mercato, statistiche occupazionali per supportare le tue richieste con evidenze concrete.

- preparare le argomentazioni: puoi usare l'AI per aiutarti a strutturare le tue posizioni negoziali, identificare i punti di forza e di debolezza, e persino anticipare le possibili obiezioni della parte datoriale, generando possibili risposte.

Creare chatbot di assistenza

La maggior parte delle domande degli iscritti è ricorrente.

Pensiamo, per esempio, ai quesiti legati alla riforma delle pensioni, malattie, tfr, ai congedi parentali, 104, mobilità, progressioni, fondo di sede, etc. spiegati in modo semplice. Perché non istruire un chatbot per rispondere al posto tuo? È possibile creare chatbot informativi (assistenti virtuali basati su modelli come ChatGPT, magari personalizzati come GPTs) addestrati specificamente su normative pensionistiche, circolari INPS, contratti collettivi etc.. Questi chatbot possono rispondere 24/7, 365 giorni all'anno (senza ferie né malattia!).

Certo, l'AI potrebbe aiutare ad analizzare la correttezza dei calcoli pensionistici, confrontando i dati individuali dell'iscritto (forniti in modo sicuro) con le normative vigenti. Tuttavia, data l'estrema complessità, le variabili individuali e le implicazioni legali, questo tipo di verifica richiede oggi ancora una fondamentale nostra supervisione umana esperta e strumenti molto specifici, non ancora diffusi.

Contributo di Maria Pia Erriquez

AI e la regolamentazione in ambito sindacale

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale da parte delle organizzazioni sindacali non è solo una possibilità futura, ma una realtà già in atto. A livello europeo e internazionale, i sindacati si stanno muovendo in modo coordinato. L'ETUC (Confederazione Europea dei Sindacati), UNI Global Union e ITUC (Confederazione Sindacale Internazionale) stanno sviluppando strategie, promuovendo la negoziazione collettiva sull'AI, partecipando alla definizione di standard tecnici (es. per l'AI Act) e chiedendo regolamentazioni internazionali vincolanti (come una Convenzione ILO sul lavoro digitale). L'Accordo Quadro Europeo sulla Digitalizzazione del 2020 include già un capitolo sull'AI.

L'intelligenza artificiale al servizio della cyber security

Una delle tendenze più promettenti nell'ambito della cyber security è l'integrazione dell'**intelligenza artificiale (AI)** nelle soluzioni di sicurezza.

Le applicazioni AI stanno trasformando il modo in cui le aziende affrontano le minacce informatiche, poiché l'AI è in grado di analizzare in tempo reale enormi volumi di dati e identificare pattern anomali che potrebbero sfuggire a un'analisi umana. Con l'AI, è possibile prevedere e mitigare gli attacchi prima che diventino gravi, migliorando significativamente i tempi di risposta e riducendo i danni complessivi.

In Italia, le soluzioni basate su **AI generativa** e **machine learning** stanno guadagnando popolarità, poiché sono in grado di apprendere dai dati passati e adattarsi automaticamente a nuovi tipi di attacchi.

Le tecnologie di **apprendimento automatico** (ML) sono utilizzate per rafforzare la protezione contro **il phishing, i ransomware e i malware**, che sono tra le minacce più comuni in Italia e in Europa.

Oltre alla protezione contro le minacce esistenti, l'AI può essere utilizzata per migliorare la **gestione delle identità digitali,** che è diventata una preoccupazione crescente per molte organizzazioni, data l'incremento delle violazioni dei dati.

Le soluzioni AI possono, infatti, monitorare l'accesso ai sistemi aziendali, rilevare comportamenti sospetti e intervenire in tempo reale per prevenire l'accesso non autorizzato.

Contributo di Maria Pia Erriquez

L'integrazione del quantum computing nella cyber security

Anche se il **quantum computing** è ancora nelle sue fasi iniziali, i suoi impatti sulla sicurezza informatica sono già evidenti.

Con l'aumento della potenza di calcolo, i sistemi basati su quantum potrebbero un giorno essere in grado di **decifrare la crittografia tradizionale**, mettendo a rischio la protezione dei dati sensibili.

Gli esperti di cyber security in Italia e nel resto del mondo stanno quindi lavorando per sviluppare **soluzioni di crittografia quantistica**, che potranno garantire una sicurezza superiore rispetto agli attuali sistemi.

Questo scenario presenta sia rischi che opportunità. Se da un lato l'evoluzione del **quantum computing** potrebbe minacciare la sicurezza delle attuali reti, dall'altro rappresenta una possibilità per sviluppare sistemi di difesa più avanzati, in grado di proteggere le informazioni in modo più sicuro rispetto alle tecnologie odierne.

La preparazione dell'Italia per il futuro della cyber security

Nel contesto italiano, la cyber security è una delle principali aree su cui le imprese e le istituzioni stanno concentrando i loro investimenti.

Le **pubbliche amministrazioni** sono particolarmente vulnerabili agli attacchi, soprattutto in un momento in cui **l'adozione di soluzioni cloud e la digitalizzazione** dei servizi sono in forte espansione. Secondo le stime, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede investimenti significativi in cyber security, destinati a potenziare le infrastrutture di difesa e a sviluppare un sistema di sicurezza digitale robusto per affrontare le sfide future.

In particolare, l'adozione di **soluzioni di Cybersecurity-as-a-Service** sta aumentando in Italia, in quanto le aziende cercano di esternalizzare i loro bisogni di sicurezza per concentrarsi sulle attività core.

Tuttavia, rimane cruciale la creazione di una cultura della sicurezza che coinvolga non solo i dipartimenti IT, ma anche tutti i dipendenti, affinché possano identificare e rispondere tempestivamente alle minacce.

Contributo di Maria Pia Erriquez

Considerazioni finali

In sintesi, la cyber security in Italia nel 2025 si trova in una fase di evoluzione, dove le minacce sono sempre più sofisticate e la protezione dei dati è diventata un imperativo strategico.

L'adozione di tecnologie avanzate come l'AI e il quantum computing, insieme a un forte impegno nel miglioramento delle competenze digitali e nell'aggiornamento delle infrastrutture, saranno i principali fattori di successo nel proteggere il futuro digitale dell'Italia.

Le aziende, le istituzioni e realtà associative come i Sindacati devono prepararsi a un contesto in continua evoluzione, dove la sicurezza deve essere al centro delle strategie aziendali per garantire la resilienza e la protezione dei dati, che sono il cuore pulsante dell'economia digitale.

Questi a mio avviso potrebbero essere solo alcuni degli spunti di riflessione sull'utilizzo dell'AI nell'ambito dell'attività sindacale, ma lascio agli altri colleghi del gruppo lo spazio per integrare e/o sviluppare il contributo appena fornito.

Un caro saluto.

Maria Pia Erriquez

CONFINTESA 2026 ANNO DELLA TENACIA

COMMISSIONE CONFINTESA FORMAZIONE

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MODULO 3 – DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

OBIETTIVI DEL MODULO

- Comprendere le **fonti normative** di diritti e doveri dei lavoratori.
- Distinguere **lavoro privato** e **lavoro pubblico contrattualizzato**.
- Collegare **CCNL, regolamenti aziendali, codici di comportamento** alla pratica sindacale.
- Individuare i principali **diritti azionabili e doveri disciplinarmente rilevanti.**
- Elaborare CASI PRATICI
- Prevedere un test di valutazione finale

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

GERARCHIA DELLE FONTI - ELENCO

- **Costituzione:** principi fondamentali sul lavoro, uguaglianza, sindacato, sciopero.
- **Codice civile e leggi speciali:** disciplina generale del rapporto di lavoro.
- **Statuto dei lavoratori:** diritti sindacali, tutela della dignità, limiti ai poteri datoriali.
- **CCNL di categoria:** orario, retribuzione, inquadramento, procedure disciplinari.
- **Contratti aziendali e regolamenti interni:** condizioni migliorative, dettagli organizzativi.
- **D.Lgs. 165/2001:** lavoro pubblico contrattualizzato, rinvio al giudice del lavoro.
- **Codici di comportamento / codici etici:** condotte attese, anticorruzione, whistleblowing.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

COSTITUZIONE E LAVORO

- **Tutela del lavoro:** centralità del lavoro nella Repubblica Italiana.
- **Retribuzione sufficiente, orario, riposo:** garanzia di mezzi adeguati e limiti all'orario.
- **Parità e non discriminazione:** pari dignità e pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
- **Tutela dei lavoratori deboli:** inabili, disoccupati, tutela previdenziale e assistenziale.
- **Libertà sindacale:** libertà di organizzazione e attività sindacale nei luoghi di lavoro.
- **Diritto di sciopero:** esercizio collettivo nei limiti delle leggi speciali.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

STATUTO DEI LAVORATORI: COSA PROTEGGE

- Libertà e attività sindacale in azienda.
- Divieto di atti discriminatori per attività sindacale.
- Limiti ai controlli a distanza, tutela della dignità personale.
- Diritto di assemblea, affissione, permessi sindacali.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

CCNL E CONTRATTI AZIENDALI

- CCNL: definisce **diritti minimi inderogabili in peius** (retribuzione, orario, ferie).
- Contratti aziendali: possono **migliorare** il trattamento del CCNL.
- Spazio alla **partecipazione sindacale:** informazione, consultazione, procedure di confronto.
- CCNL e accordi: disciplina di **sanzioni disciplinari**, classificazione, orario, flessibilità.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

LAVORO PRIVATO: CARATTERISTICHE

- Rapporto regolato da **Codice civile, Statuto, CCNL, contratti aziendali.**
- Datore di lavoro privato: impresa, cooperativa, associazione, ecc.
- Giurisdizione ordinaria – **giudice del lavoro** per le controversie.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

LAVORO PUBBLICO CONTRATTUALIZZATO: D.LGS. 165/2001

- Dipendenti di P.A. elencate nell'**art. 1, comma 2 D.Lgs. 165/2001.**
- Rapporto regolato da **contratti collettivi pubblici** e D.Lgs. 165/2001.
- Controversie di lavoro: **giurisdizione del giudice del lavoro** con carattere generale.
- Eccezioni: alcune categorie restano in **regime pubblicistico** con giurisdizione amministrativa (magistrati, militari, ecc.).

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

CODICI DI COMPORTAMENTO NELLA P.A.

- Normativa: art. 54 D.Lgs. 165/2001, L. 190/2012, DPR 62/2013, DPR 81/2023.

  Esistono:

  Codice nazionale, doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta.

  Codici di amministrazione: integrano e specificano il codice nazionale.
- Obiettivi: qualità dei servizi, prevenzione corruzione, rispetto doveri costituzionali.
- Gli enti devono adottare un proprio codice, adattato alla realtà organizzativa.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

CODICI ETICI E MODELLO 231 NEL PRIVATO

- Enti pubblici economici: obbligo di codice proprio se adottano PTPCT (piano triennale anticorruzione) o modello 231.
- Società a controllo pubblico: niente obbligo autonomo di codice, ma obbligo di sezione anticorruzione nel modello 231 o documento equivalente.
- Società partecipate: adozione misure anticorruzione facoltativa, raccomandata nel Modello 231.
- Per il sindacato: presidio dell'inserimento di **doveri anticorruzione** coerenti con i diritti dei lavoratori.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

LE FONTI

WHISTLEBLOWING E CODICI DI COMPORTAMENTO

- Adeguamento dei codici di comportamento alla disciplina sul **whistleblowing.**

  Inserire doveri di:

  Riservatezza su identità di segnalante, segnalato, contenuti e documenti.

  Trasmissione immediata della segnalazione al soggetto competente.

  Divieto di ritorsioni, anche solo tentate o minacciate.
- Ruolo del dirigente sindacale: tutela del segnalante e contrasto alle ritorsioni.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE

DIRITTI INDIVIDUALI

- **Retribuzione** adeguata e puntuale.
- **Orario di lavoro** e riposi secondo CCNL e norme di tutela.
- **Tutela della salute e sicurezza:** diritto a un ambiente sicuro, a formazione e informazione.
- **Tutela della maternità e paternità:** congedi, permessi, divieto di licenziamento.
- **Tutela della malattia** e conservazione del posto nei limiti contrattuali.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE

DIRITTI COLLETTIVI E SINDACALI

- Libertà di iscrizione al sindacato.
- Diritto di sciopero, nel rispetto delle procedure.
- Diritto a **informazione e consultazione** tramite RSA/RSU.
- Diritto di partecipare alle assemblee e di eleggere rappresentanti.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE

DIRITTI IN MATERIA DI SICUREZZA

- Informazione e formazione adeguate sui rischi.
- Partecipazione e consultazione tramite RLS.
- Misure generali di tutela: valutazione rischi, eliminazione/riduzione rischi, DPI, emergenze.
- Nessun onere finanziario per il lavoratore per la sicurezza.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DOVERI DEL LAVORATORE

DOVERI GENERALI

- **Diligenza** nell'esecuzione della prestazione.
- **Obbedienza** alle direttive legittime del datore/dirigente.
- **Fedeltà e lealtà**: evitare comportamenti in conflitto con l'interesse del datore.
- Rispetto di **regolamenti interni, ordini di servizio, procedure di sicurezza.**

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DOVERI DEL LAVORATORE

DOVERI SPECIFICI IN MATERIA DI SICUREZZA

- Utilizzare correttamente attrezzature e DPI.
- Collaborare alla prevenzione, segnalare situazioni di pericolo.
- Partecipare alla formazione obbligatoria, addestramento, aggiornamenti.
- Rispettare procedure di emergenza, primo soccorso, evacuazione.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DOVERI DEL LAVORATORE

DOVERI NEI CODICI DI COMPORTAMENTO DELLA P.A.

- Imparzialità, integrità, correttezza, servizio esclusivo all'interesse pubblico.
- Divieto di accettare utilità non dovute, gestione corretta dei conflitti di interesse.
- Rispetto delle regole anticorruzione e whistleblowing.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

VIOLAZIONI, RESPONSABILITÀ E PROCEDIMENTI

RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE

- **Disciplinare:** violazione di doveri contrattuali, regolamenti, codici.
- **Civile:** danno patrimoniale arrecato al datore o a terzi.
- **Penale:** reati commessi nell'esercizio dell'attività lavorativa (infortuni, corruzione, ecc.).

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

VIOLAZIONI, RESPONSABILITÀ E PROCEDIMENTI

ILLECITO CONTRATTUALE VS PRECONTRATTUALE

- **Illecito contrattuale:** inadempimento di obblighi derivanti dal contratto di lavoro.
- **Illecito precontrattuale:** violazione buona fede nelle trattative (artt. 1337 e 1338 c.c.).
- **Rilevanza sindacale:** tutela del lavoratore nella fase di assunzione e gestione del contenzioso.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

VIOLAZIONI, RESPONSABILITÀ E PROCEDIMENTI



RUOLO DEL DIRIGENTE SINDACALE

- Assistenza nella fase disciplinare: contestazione, difesa, impugnazione.
- Presidio della corretta applicazione di CCNL, Statuto, codici di comportamento.
- Attivazione di strumenti collettivi (assemblee, sciopero, informazione/consultazione).

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MODULO 4 – CASI PRATICI

CASO PRATICO 1 – ORARIO DI LAVORO E CONSULTAZIONE SINDACALE

- Azienda > 50 dipendenti decide riorganizzazione degli orari (turni, straordinari, esternalizzazioni).
- Non informa né consulta RSA/RSU; comunicazione solo individuale ai lavoratori.

ANALISI SINDACALE

- Possibile violazione dei diritti di informazione e consultazione delle rappresentanze.
- Verificare CCNL e accordi aziendali su:
  preavviso modifiche orario;
  procedure di confronto sindacale;
  limiti allo straordinario.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva 2002/14/CE e D. Lgs. 25/2007: obbligo generale di informazione e consultazione.
- Soglia: imprese/unità produttive con almeno 50 dipendenti.
- Definizioni di “informazione” e “consultazione”.

Strategia del dirigente sindacale: **(1)** Richiesta formale di apertura del confronto su orari, occupazione, piani industriali. **(2)** Eventuale denuncia di comportamento antisindacale se violati diritti di informazione/consultazione. **(3)** Coinvolgimento lavoratori: assemblee, mandato negoziale.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MODULO 4 – CASI PRATICI

CASO PRATICO 2 – SICUREZZA SUL LAVORO E FORMAZIONE CARENTE

- Lavoratore neoassunto subisce un infortunio durante uso di una macchina.
- Nessuna formazione specifica documentata; consegnato solo libretto istruzioni.

ANALISI SINDACALE

- Possibile violazione degli obblighi formativi in materia di sicurezza.
- Verificare:
  DVR e valutazione rischi;
  registro formazione;
  presenza RSPP, RLS, procedure di emergenza.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. 81/2008: misure generali di tutela, informazione e formazione adeguate per lavoratori, dirigenti, preposti.
- Formazione specifica per lavoratori e preposti, con durata minima e verifica dell'apprendimento.
- Percorsi formativi per RSPP e datori di lavoro che svolgono direttamente il servizio di prevenzione.

Azioni sindacali possibili: **(1)** Richiesta di integrazione immediata della formazione per tutti i lavoratori esposti. **(2)** Coinvolgimento RLS, richiesta di aggiornamento DVR e misure di prevenzione. **(3)** Segnalazione agli organi di vigilanza in caso di inerzia aziendale.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MODULO 4 – CASI PRATICI

CASO PRATICO 3 – TUTELA DELLA MATERNITÀ E ORARIO DI LAVORO

- Lavoratrice madre di bambino di 8 mesi viene inserita nei turni notturni.
- L'azienda sostiene "necessità organizzative" e mancanza di sostituti.

ANALISI SINDACALE

- Lavoratrice madre di bambino di 8 mesi viene inserita nei turni notturni.
- L'azienda sostiene "necessità organizzative" e mancanza di sostituti.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. 151/2001:
  tutela maternità e paternità;
  divieto di lavoro notturno fino a 1 anno di età del bambino;
  congedi, permessi, divieto di licenziamento.
- Tabella delle tutele per età del figlio (0-14 anni).

Strumenti di tutela: **(1)** Richiesta di adeguamento turni e applicazione della tutela. **(2)** Eventuale segnalazione a Ispettorato del lavoro e ricorso giudiziale. **(3)** Azione sindacale collettiva per presidiare l'organizzazione dei turni.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MODULO 4 – CASI PRATICI

CASO PRATICO 4 – DIPENDENTE PUBBLICO E CONFLITTO DI INTERESSI

- Funzionario P.A. partecipa a una gara affidando servizi a società dove lavora un parente stretto (es. moglie/marito/figlio).
- Nessuna dichiarazione di conflitto di interesse, nessuna astensione.

ANALISI SINDACALE

- Possibile violazione di codice di comportamento nazionale e codice di amministrazione.
- Rischio di procedimento disciplinare e responsabilità erariale/penale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 54 D.Lgs. 165/2001, L. 190/2012, DPR 62/2013, DPR 81/2023: doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità.
- Obbligo per tutte le amministrazioni di adottare codice proprio. [2] [9]

Ruolo del dirigente sindacale nel pubblico: **(1)** Assistenza al lavoratore nel procedimento disciplinare. **(2)** Equilibrio tra tutela del singolo e rispetto delle regole anticorruzione. **(3)** Contributo alla definizione/aggiornamento dei codici di comportamento.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MODULO 4 – CASI PRATICI

CASO PRATICO 5 – SEGNALAZIONE INTERNA E MOBBING

- Dipendente P.A. segnala irregolarità negli appalti tramite canale interno.
- Dopo la segnalazione: cambio mansione peggiorativa, isolamento, esclusione da formazione.

ANALISI SINDACALE

- Possibile ritorsione vietata dalla disciplina whistleblowing.
- Verificare rispetto degli obblighi di riservatezza e corretta gestione della segnalazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Disciplina whistleblowing:
  obbligo di adeguare codici di comportamento;
  doveri di riservatezza su segnalante, segnalato, contenuti;
  divieto di ritorsioni, anche solo tentate o minacciate.

Azioni sindacali: **(1)** Tutela del segnalante contro atti ritorsivi. **(2)** Attivazione di canali interni (RPCT, OIV) e, se necessario, esterni (ANAC, autorità giudiziaria). **(3)** Richiesta di ripristino delle condizioni lavorative e risarcimento danni.

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

TEST DI VALUTAZIONE

Ogni corso di formazione si conclude con un test di valutazione per accertarsi che il discente abbia acquisito le competenze della materia oggetto della formazione. Il test sarà somministrato nelle modalità prefissate dalla scuola, di seguito alcuni esempi:

TEST DI VALUTAZIONE – MODULO 3

Nei codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni è sempre previsto tra i doveri dei dipendenti?

A. L'obbligo di aderire a un sindacato
B. L'obbligo di accettare regali di modico valore
C. Il rispetto dei doveri di lealtà, imparzialità e prevenzione della corruzione

In materia di salute e sicurezza, le misure di prevenzione devono?

A. Essere a carico economico del lavoratore
B. Non comportare oneri finanziari per i lavoratori
C. Essere facoltative per le piccole imprese

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

NORMATIVA DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

TEST DI VALUTAZIONE



TEST DI VALUTAZIONE – MODULO 4

In un'azienda con 80 dipendenti, il datore modifica radicalmente l'orario di lavoro senza informare le RSU. Quale diritto può ritenersi leso?

A. Diritto di assemblea

B. Diritto di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori

C. Diritto di sciopero

Un lavoratore neoassunto subisce un infortunio su una macchina senza aver ricevuto formazione specifica. Quale tra questi obblighi appare violato?

A. Obbligo di informazione sindacale

B. Obbligo di formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza

C. Obbligo di valutazione delle performance individuali

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFiNTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

SMART WORKING E ATTIVITÀ SINDACALE

SFIDE, OPPORTUNITÀ E NUOVI STRUMENTI

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

IL CONTESTO

COME CAMBIA IL LAVORO

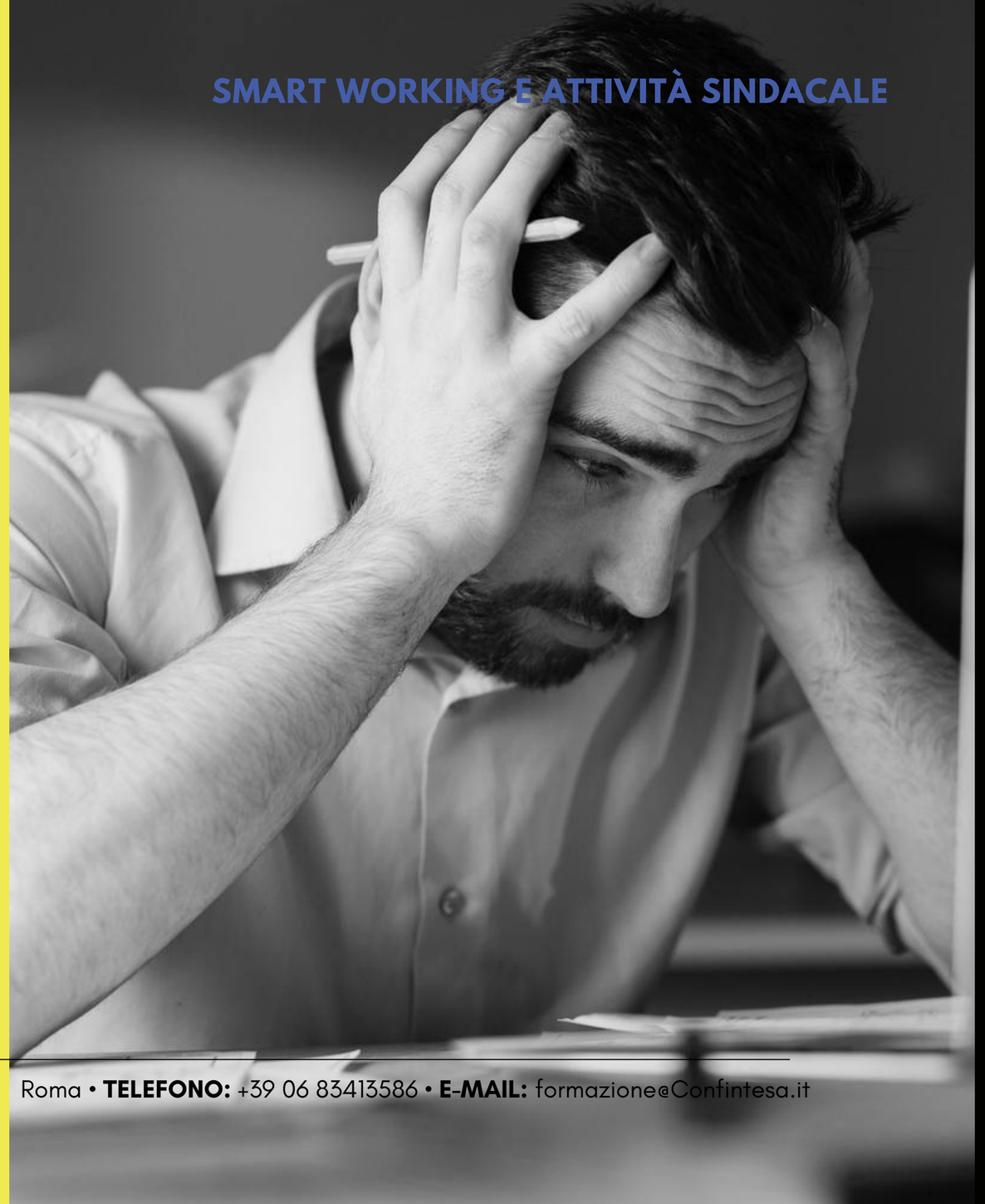
- Diffusione dello smart working
- Lavoro da remoto e flessibile
- Meno presenza negli uffici



LE DIFFICOLTÀ

LE SFIDE PER IL SINDACATO

- Lavoratori isolati e «dispersi»
- Meno contatto diretto
- Difficoltà di coinvolgimento
- Lavoro frammentato e svuotato di dignità
- Individualismo



LE OPPORTUNITÀ

- Partecipazione da ovunque
- Più inclusione perché ogni individuo trova il suo posto, senza essere livellato né escluso
- Nuovi canali di dialogo



STRUMENTI DIGITALI

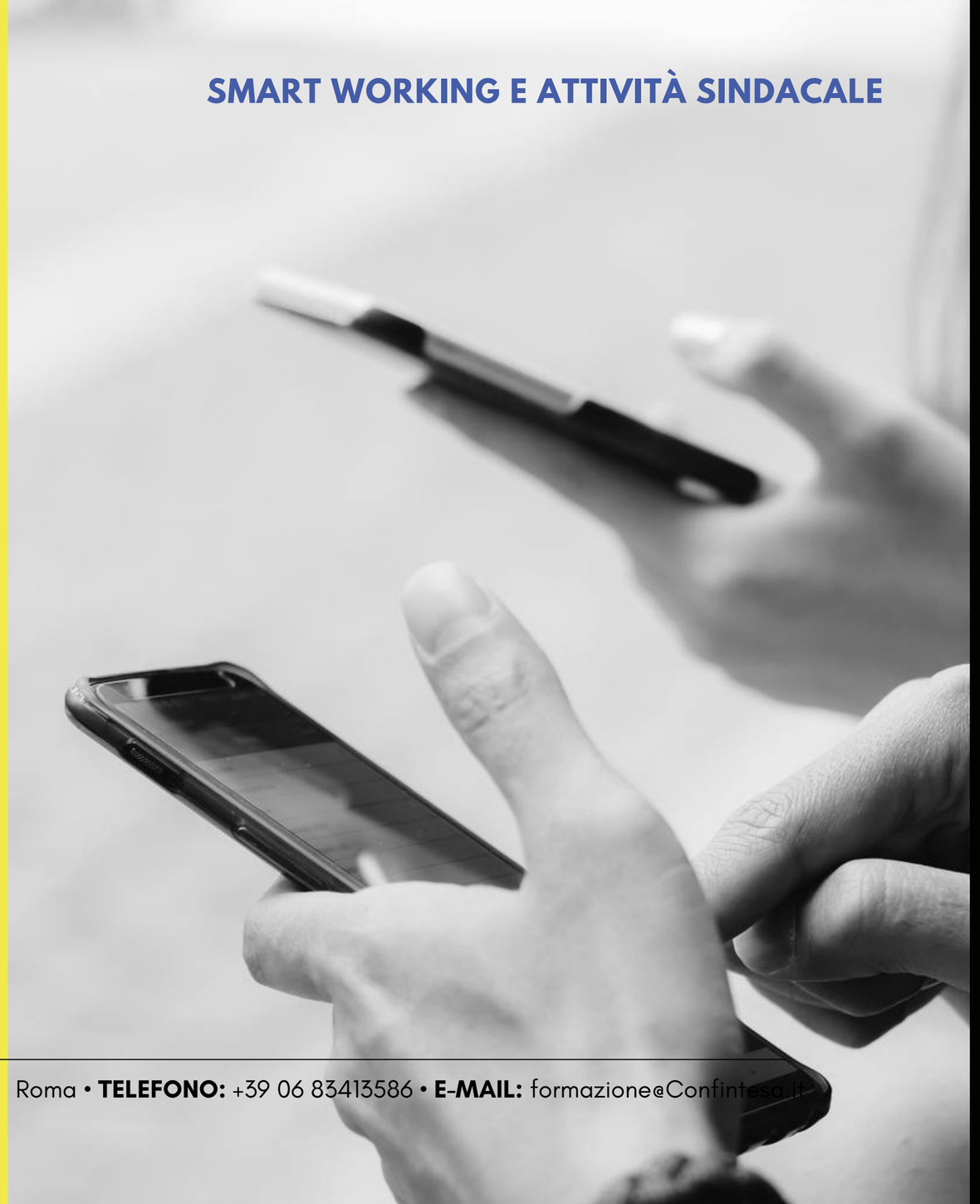
- Chat e gruppi
- Videoconferenze
- Piattaforme online
- Formazione online sincrona e asincrona



SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

COMUNICAZIONE EFFICACE

- Messaggi brevi e chiari
- Uso di immagini e video
- Aggiornamenti costanti



SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

ASSEMBLEE ONLINE

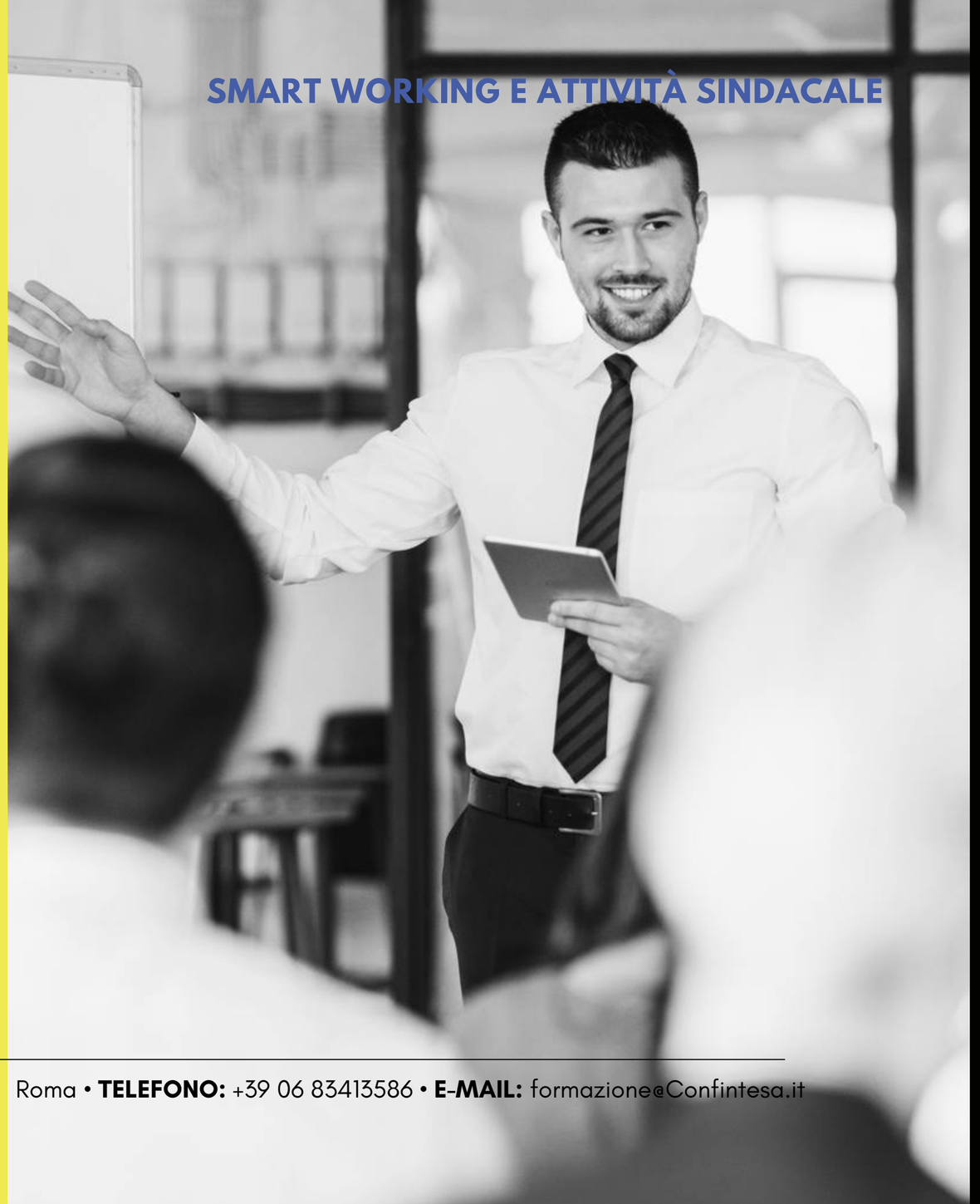
- Accessibili a tutti
- Partecipazione da remoto
- Possibilità di rivedere la riunione e leggere il verbale



SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

DIRITTI DA TUTELARE

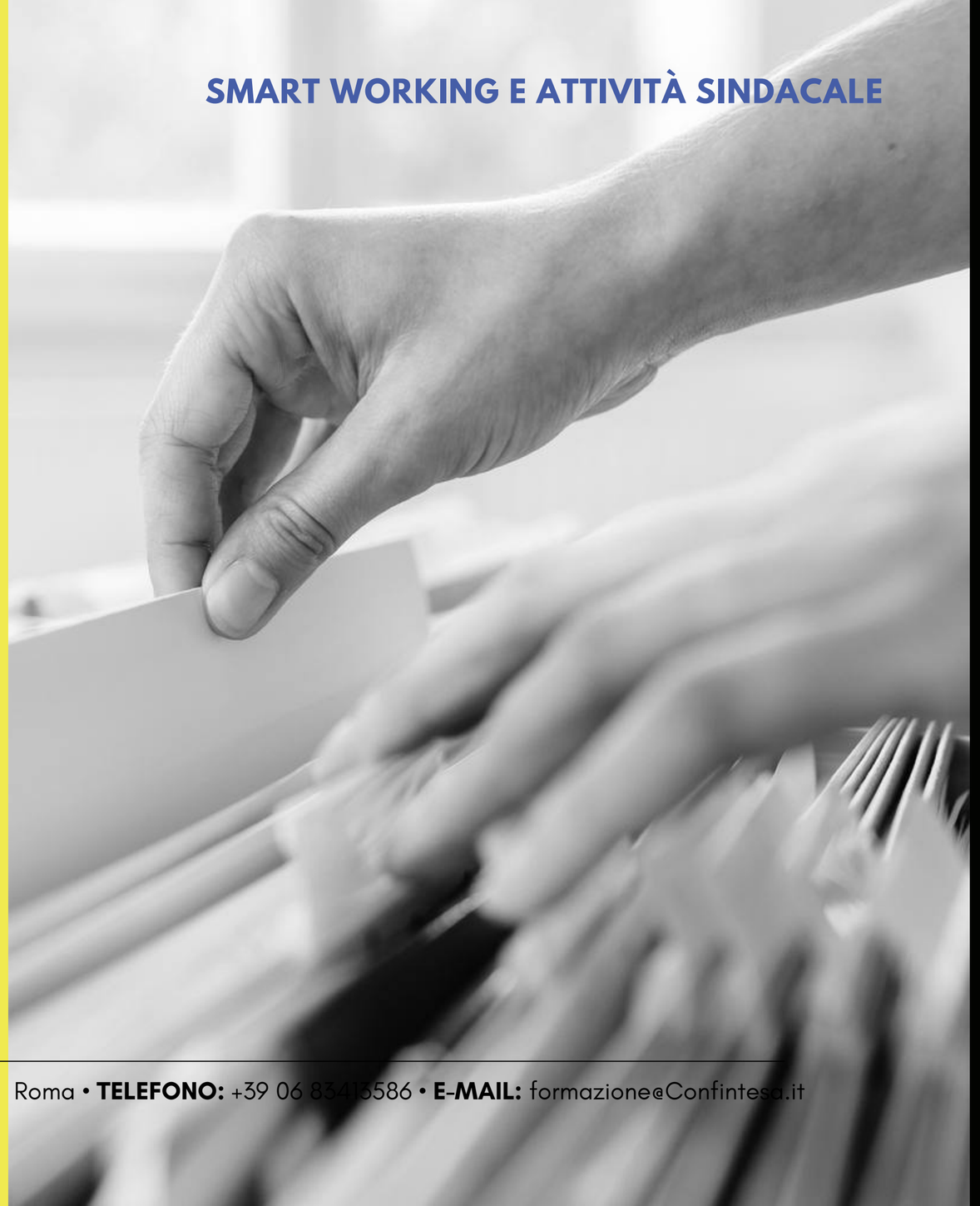
- Diritto alla disconnessione
- Orari di lavoro
- Controllo a distanza
- Recupero del proprio tempo e di ritmi più lenti.
- Difesa di un lavoro che abbia un senso.
- Ambiente di lavoro dove si cresce insieme, non solo economicamente ma umanamente.
- Formazione non come «riqualificazione tecnica», ma come percorso di consapevolezza e responsabilità.



SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

IL SINDACATO OGGI

- Presenza anche digitale
- Supporto continuo
- Nuove forme di rappresentaza



SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83415586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONFINTESA

- **Si impegna a integrare Ideazione ed Esecuzione:** ricomponendo la frattura fra mente e mano
- **Promuove Innovazione e Apprendimento:** diventando spazio di crescita continua
- **Genera Valore Condiviso:** contribuendo al benessere della comunità e non solo al profitto individuale
- **Favorisce Relazioni Positive:** essendo un luogo di collaborazione e non solo di competizione

CONFiNTESA

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

CONCLUSIONE

- **CONFINTESA** si evolve per diventare un sindacato veramente organico e generativo
- Il digitale è un alleato per rendere **CONFINTESA** un sindacato vivo, capace di ascolto, adattamento e interconnessione
- **CONFINTESA** si impegna a mantenere l'equilibrio fra lavoro e vita privata



CONFiNTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

IDENTITÀ, STORIA E MISSIONE DEL SINDACATO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

COME LAVORIAMO IN QUESTO CORSO

PATTO FORMATIVO

In questo corso lavoriamo in modo concreto e rispettoso. Useremo esempi reali ma senza nomi e senza dettagli che rendano identificabili persone o situazioni. Il Delegato Sindacale, nella vita vera, lavora soprattutto con parole, relazioni e fiducia: il modo in cui ci comportiamo in aula è già parte della formazione.

ESEMPI REALI

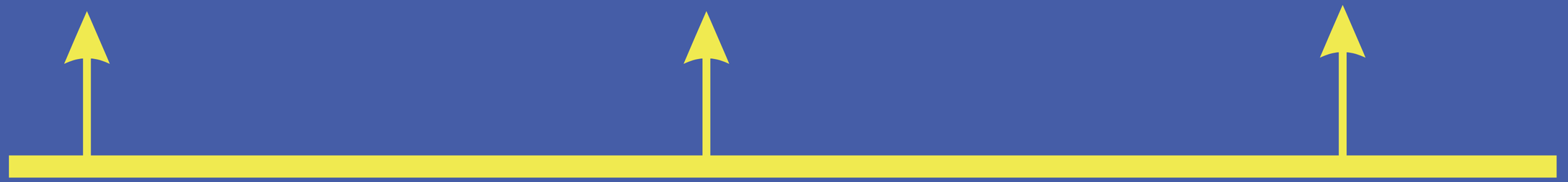
CASI CONCRETI SENZA IDENTIFICATIVI

DISSENSO RISPETTOSO

DISSENTIRE ARGOMENTANDO E ASCOLTANDO

METODO OPERATIVO

PRINCIPI IN PRATICA: PAROLE E FIDUCIA



In ogni incontro useremo esempi pratici e un caso guidato per vedere come i principi diventano metodo operativo. **É sempre possibile dissentire e discutere, ma con una regola: si argomenta sul merito.**

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

COSA TI ASPETTI DAL SINDACATO?

COSA È IL SINDACATO?

LE PAROLE DEI BISOGNI

Per alcuni la parola è “tutela”, per altri “forza”, per altri ancora “giustizia”, “regole”, “contratto” e “rispetto”. Queste parole non sono slogan: sono bisogni reali che il Sindacato è chiamato a trasformare in azioni concrete.

UN’ORGANIZZAZIONE COLLETTIVA

Un Sindacato è un’organizzazione collettiva che rappresenta interessi di lavoratrici e lavoratori e li trasforma in regole, tutel e percorsi di difesa. Non è soltanto un servizio, non è soltanto una vertenza: è un sistema di rappresentanza.

RAPPRESENTARE: DARE VOCE E RESPONSABILITÀ

Rappresentare significa "dare voce", ma anche "assumersi responsabilità": ascoltare, sintetizzare, decidere priorità, negoziare e rendere conto. Si contratta su salario, orari, sicurezza, diritti e organizzazione del lavoro.

DIFESA E PARTECIPAZIONE

Il Sindacato difende diritti individuli e collettivi e costruisce partecipazione e democrazia nei luoghi di lavoro. Senza chiarezza su questo, la rappresentanza diventa un fatto “tecnico” e non una responsabilità reale.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

PERCHÉ NASCE IL SINDACATO

LE ORIGINI

Il Sindacato nasce perché nel lavoro esiste uno squilibrio strutturale. Non nasce “contro qualcuno per ideologia”, ma per garantire dignità e regole a chi, da solo, sarebbe più fragile di fronte al potere organizzato del datore di lavoro.

Lo squilibrio di potere

Il singolo lavoratore spesso non ha informazioni complete, non controlla tempi e decisioni, può temere conseguenze se si espone. Il datore ha potere decisionale, risorse e continuità. Il sindacato riequilibra.

Rendere contrattabile il non contrattabile

Il Sindacato nasce per fissare limiti e criteri, impedire che il più debole venga isolato o ricattato e trasformare in regole ciò che altrimenti resterebbe a discrezione unilaterale.

Dignità come fondamento

La storia del Sindacato è la storia di bisogni trasformati in regole: orari, salario, sicurezza, tutele contro abusi e discriminazioni. Il conflitto possibile rende credibile la contrattazione.

LA STORIA COME CHIAVE

LA STORIA

La storia del Sindacato è la storia di bisogni trasformati in regole. Comprendere questa storia significa capire perché la forza collettiva non è opzionale, ma strutturalmente necessaria.

PROTEZIONE E STANDAR MINIMI DI EQUITÀ

In ogni fase storica il Sindacato ha avuto due grandi compiti: proteggere i lavoratori e creare standard minimi di equità. Orari, salario minimo, sicurezza: ogni diritto acquisito è stato il risultato di un'azione collettiva.

IL CONFLITTO COME STRUMENTO, NON COME FINE

Il Sindacato non deve essere conflitto permanente: significa che la possibilità di conflitto, quando necessaria, rende credibile la contrattazione. Il conflitto è uno strumento, non un'ideologia.

DALLA BUONA INTEZIONE ALLA REGOLA

Senza una forza collettiva, spesso le regole restano "buone intenzioni" e non diventano pratiche. La storia dimostra che i diritti si conquistano e si difendono collettivamente, non individualmente.

LA CONTINUITÀ DELLA MISSIONE

Ogni generazione di Delegati eredita conquiste e responsabilità. Conoscere la storia non è nostalgia: è capire da dove vengono le tutele di oggi e perché vanno presidiate con metodo e coerenza.

LA MISSIONE OGGI: QUATTRO PILASTRI

MISSIONE SINDACALE

La missione sindacale si articola in quattro pilastri fondamentali e iscindibili. Senza tutti e quattro, il sindacato rischia di diventare solo “politica” senza presa sulla realtà dei luoghi di lavoro.

RAPPRESENTANZA

PILASTRO 1

Dare voce collettiva, organizzare la partecipazione, rendere visibile il bisogno. La rappresentanza è il fondamento di tutto.

CONTRATTAZIONE

PILASTRO 2

Trasformare bisogni in regole, accordi, criteri e tutele. Negoziare con datori di lavoro e istituzioni su salario, orari, sicurezza e diritti.

TUTELA

PILASTRO 3

Difesa e assistenza, con strumenti adeguati e percorsi corretti. Opera sia sul piano individuale che su quello collettivo.

PARTECIPAZIONE

PILASTRO 4

Formazione, trasparenza, capacità di far crescere consapevolezza e responsabilità nei luoghi di lavoro. La cultura del lavoro si costruisce insieme.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

TUTELA COLLETTIVA E TUTELA INDIVIDUALE

IL DELEGATO IN AZIONE

I due piani della tutela devono dialogare continuamente. Il Delegato è spesso il ponte: raccoglie il problema individuale e, quando emerge un pattern, lo trasforma in tema collettivo. Isolare i due piani indebolisce entrambi.

TUTELA COLLETTIVA

Il Piano delle Regole Comuni

Contratti, accordi, criteri per orari, turni, carichi, sicurezza, progressioni e diritti. Le regole valgono per tutti e proteggono anche chi non ha voce per difendersi da solo.

Prevenire, Non Solo Reagire

La tutela collettiva intercetta problemi prima che esplodano, costruisce canali di ascolto e fiducia, protegge le persone vulnerabili dal rischio di isolamento. È manutenzione preventiva.

Il Rischio del Solo Collettivo

Se si fa solo tutela collettiva, si perde contatto con la sofferenza reale e con i segnali che indicano dove intervenire concretamente nei luoghi di lavoro

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

TUTELA COLLETTIVA E TUTELA INDIVIDUALE

IL DELEGATO IN AZIONE

TUTELA INDIVIDUALE

La Protezione della Persona

Contestazioni, procedimenti, recuperi, richieste di chiarimenti, azioni di tutela: il piano individuale risponde alla sofferenza concreta della singola lavoratrice o lavoratore.

Il Segnale che Diventa Tema

Quando il delegato raccoglie più problemi simili, il caso individuale diventa un segnale collettivo. È il meccanismo che trasforma l'assistenza in cambiamento strutturale.

Il Rischio del Solo Individuale

Se si fa solo tutela individuale, il sindacato diventa un ufficio pratiche e perde la capacità di cambiare il contesto e prevenire i problemi alla radice.

COSA DEVI SAPER DIRE DA SUBITO

SINTESI OPERATIVA

Al termine di questo incontro, ogni delegato deve essere in grado di spiegare chiaramente questi tre punti fondamentali a qualunque lavoratrice o lavoratore che si avvicina al sindacato per la prima volta.

1

Il Sindacato Riequilibra Potere e Protegge Dignità

Il sindacato esiste perché nel lavoro c'è uno squilibrio strutturale. Non nasce "contro qualcuno", ma per garantire che ogni lavoratrice e lavoratore abbia diritti, regole e dignità riconosciuti.

2

Quattro Pilastri: Rappresentanza, Contrattazione, Tutela, Partecipazione

La missione sindacale non è solo assistenza e non è solo vertenza. È un sistema integrato: si rappresentano bisogni, si contrattano regole, si difendono diritti e si costruisce cultura del lavoro.

3

Il Delegato: Porta d'Accesso e Traduttore dei Bisogni

Il delegato non improvvisa. Raccoglie fatti, ascolta senza giudicare, attiva la rete e trasforma i problemi individuali in temi collettivi quando emerge un pattern. La fiducia è la sua materia prima.

CONFiNTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

FONDAMENTI DEL SINDACATO E RAPPRESENTANZA

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

IDENTITÀ, STORIA E MISSIONE DEL SINDACATO

OGGI COSTRUIAMO LE BASI

- Perché esiste il sindacato, da quali bisogni nasce e in che modo la sua missione si traduce in azioni concrete nei luoghi di lavoro.
- Se non è chiaro questo, la rappresentanza diventa un fatto “tecnico” e non una responsabilità reale.
- In questo incontro useremo esempi pratici e un caso guidato per vedere come i principi diventano metodo operativo



PATTO FORMATIVO: COME LAVORIAMO

- In questo corso lavoriamo in modo concreto e rispettoso. Useremo esempi reali ma senza nomi e senza dettagli che rendano identificabili persone o situazioni.
- Qui è sempre possibile dissentire e discutere, ma con una regola:

  si argomenta sul merito e si ascolta fino in fondo
- Il delegato sindacale, nella vita vera, lavora soprattutto con parole, relazioni e fiducia: il modo in cui ci comportiamo in aula è già parte della formazione



COSA TI ASPETTI DAL SINDACATO?

- Per alcuni la parola è “tutela”, per altri “forza”, per altri ancora “giustizia”, “regole”, “contratto”, “rispetto”. Queste parole non sono slogan: sono bisogni.

- Un sindacato è un’organizzazione collettiva che rappresenta interessi di lavoratrici e lavoratori e li trasforma in regole, tutele e percorsi di difesa

- Rappresentare significa “dare voce”, ma anche “assumersi responsabilità”: ascoltare, sintetizzare, decidere priorità, negoziare e rendere conto. Contratta con datori di lavoro e istituzioni regole su salario, orari, sicurezza, diritti, organizzazione del lavoro. Difende diritti individuali e collettivi e costruisce partecipazione e democrazia nei luoghi di lavoro. Non è soltanto un servizio, non è soltanto una vertenza: è un sistema di rappresentanza.



PERCHÉ NASCE IL SINDACATO: LO SQUILIBRIO DI POTERE

- Il sindacato nasce perché nel lavoro esiste uno squilibrio strutturale. Il singolo lavoratore, da solo, è più fragile: spesso non ha informazioni complete, non controlla tempi e decisioni, può temere conseguenze se si espone. Dall'altra parte, il datore di lavoro è un'organizzazione con potere decisionale, risorse e continuità.

- Il sindacato nasce per riequilibrare: rendere contrattabile ciò che altrimenti non lo è, fissare limiti e criteri, impedire che il più debole venga isolato o ricattato.

Non nasce "contro qualcuno per ideologia", ma per garantire dignità e regole.



SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

LA STORIA COME CHIAVE: DAL CONFLITTO ALLE REGOLE

- La storia del sindacato è la storia di bisogni trasformati in regole: orari, salario, sicurezza, tutele contro abusi e discriminazioni.
- In ogni fase storica il sindacato ha avuto due grandi compiti: proteggere i lavoratori e creare standard minimi di equità.
- Questo non significa che il sindacato debba essere conflitto permanente: significa che la possibilità di conflitto, quando necessaria, rende credibile la contrattazione.
- Senza una forza collettiva, spesso le regole restano “buone intenzioni” e non diventano pratiche.



LA MISSIONE OGGI: QUATTRO PILASTRI



RAPPRESENTANZA

PILASTRO 1

Dare voce collettiva, organizzare la partecipazione, rendere visibile il bisogno.

CONTRATTAZIONE

PILASTRO 2

Trasformare bisogni in regole, accordi, criteri e tutele.

TUTELA

PILASTRO 3

Difesa e assistenza, con strumenti adeguati e percorsi corretti (individuale e collettiva).

PARTECIPAZIONE

PILASTRO 4

Formazione, trasparenza, capacità di far crescere consapevolezza e responsabilità nei luoghi di lavoro.

TUTELA COLLETTIVA E TUTELA INDIVIDUALE

- La tutela collettiva è il piano delle regole comuni: contratti, accordi, criteri per orari, turni, carichi, sicurezza, progressioni, diritti.
- La tutela individuale è il piano della protezione della persona: contestazioni, procedimenti, recuperi, richieste di chiarimenti, azioni di tutela.
- Se si fa solo individuale, il sindacato diventa un ufficio pratiche e perde la capacità di cambiare il contesto.
- Se si fa solo collettiva, si perde contatto con la sofferenza reale e con i segnali che indicano dove intervenire.
- Il delegato è spesso il ponte: raccoglie il problema individuale e, quando emerge un pattern, lo trasforma in tema collettivo.



IL SINDACATO COME INFRASTRUTTURA DI GARANZIA

- Un sindacato efficace non interviene solo quando c'è emergenza. Serve anche quando apparentemente "va tutto bene", perché: previene conflitti con regole chiare; intercetta problemi prima che esplodano; costruisce canali di ascolto e fiducia; protegge persone vulnerabili dal rischio di isolamento.

- È come la manutenzione: non la fai solo quando l'impianto è rotto, la fai per evitare che si rompa.

- Nei luoghi di lavoro, molte crisi nascono dall'assenza di canali e dalla mancanza di regole condivise.



LA FIDUCIA È LA MATERIA PRIMA DELLA RAPPRESENTANZA

- La rappresentanza è relazione fiduciaria. Senza fiducia, non c'è ascolto e non c'è partecipazione.
- L'etica non è astratta: è fatta di comportamenti concreti. Significa ascoltare senza giudicare, non fare promesse facili, essere trasparenti su ciò che è possibile e su ciò che non lo è, trattare in modo equo, proteggere la riservatezza, evitare strumentalizzazioni.
- L'etica è anche metodo: scegliere canali corretti, tempi corretti, e saper dire "qui serve la struttura" invece di improvvisare.



COSA DEVI SAPER DIRE DA SUBITO

- Il sindacato esiste perché riequilibra potere e protegge dignità e diritti.
- La missione sindacale è rappresentanza + contrattazione + tutela + partecipazione.
- Il delegato è la porta d'accesso e il traduttore dei bisogni: non improvvisa, raccoglie fatti e attiva la rete.



CONFiNTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

SPUNTI PER LA COMMISSIONE "FORMAZIONE"

Proposte operative di **Antonino Alfano** per rafforzare strumenti, competenze e identità di CONFINTESA. Tre direzioni strategiche: modulistica digitale, manuali di riferimento e un inno istituzionale.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

LE TRE PROPOSTE

AGENDA

Un percorso strutturato per migliorare la comunicazione interna, potenziare la formazione dei dirigenti e rafforzare l'identità collettiva di CONFINTESA.

1

Modulistica Editabile

Moduli digitali compilabili per una comunicazione scritta chiara, uniforme e priva di errori di lettura tra dirigenti e delegati territoriali.

2

Manuali Operativi

Una "bussola" quotidiana per il dirigente territoriale, il rappresentante sindacale e i responsabili degli Uffici Vertenze.

3

Inno di CONFINTESA

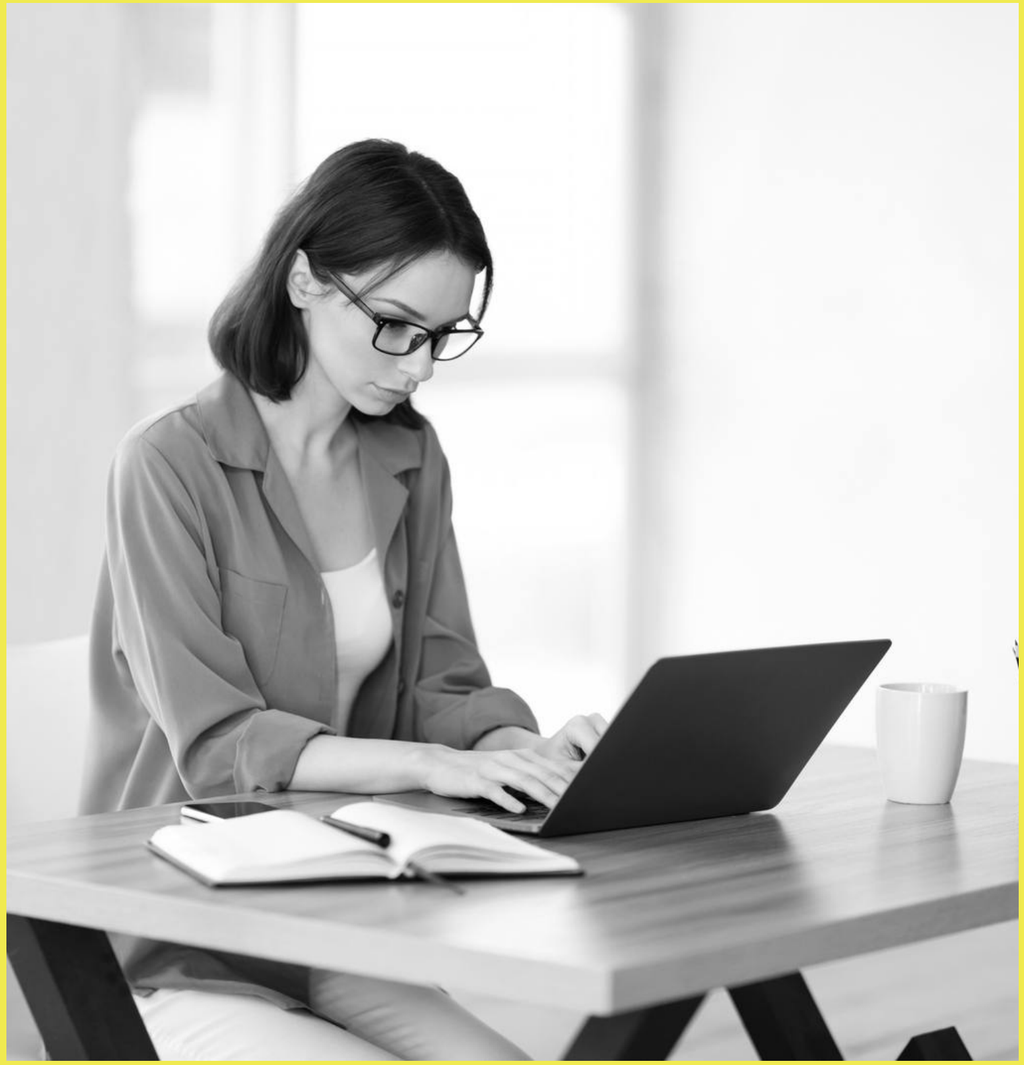
Un elemento identitario condiviso, creato con il supporto dell'intelligenza artificiale, da utilizzare nei momenti istituzionali e convegnistici.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

MODULISTICA EDITABILE

PROPOSTA 1

Una delle prime necessità operative riguarda la comunicazione scritta interna: oggi i moduli di CONFINTESA vengono spesso compilati a mano, con il rischio concreto di errori di lettura legati a grafie poco chiare o illeggibili.



COME REALIZZARE I MODULI EDITABILI

La soluzione è accessibile e già ampiamente documentata online: strumenti come **Microsoft Word, Google Docs o Adobe Acrobat** consentono di creare moduli con campi compilabili digitalmente, senza alcun ricorso alla scrittura manuale.



Il Problema

Moduli compilati a mano con grafie diverse causano errori di lettura, rallentamenti e incomprensioni nella gestione amministrativa delle sedi territoriali.



La Soluzione

Moduli in formato editabile (.docx, .pdf) con campi pre-strutturati, da compilare direttamente al computer o da dispositivo mobile prima dell'invio.



Le Risorse

Su YouTube e su internet sono disponibili da anni numerosi tutorial pratici e gratuiti che illustrano passo per passo come creare questi moduli editabili.

La Commissione "Formazione" potrebbe organizzare una breve sessione pratica per guidare i dirigenti nella creazione e nell'uso dei moduli editabili.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

MANUALI OPERATIVI PER DIRIGENTI E RAPPRESENTANTI

PROPOSTA 2

La Commissione "Formazione" dovrebbe farsi promotrice della redazione di **manuali di riferimento** che accompagnino quotidianamente chi opera come dirigente territoriale o come rappresentante sindacale nei luoghi di lavoro. Non semplici guide teoriche, ma veri e propri strumenti pratici — una bussola operativa — da consultare in ogni situazione.

MANUALE DEL DIRIGENTE TERRITORIALE

Procedure, competenze, responsabilità organizzative e modalità di relazione con le strutture nazionali e le istituzioni locali.

- Ruoli e funzioni del dirigente
- Gestione della sede territoriale
- Comunicazione istituzionale

MANUALE DEL RAPPRESENTANTE SINDACALE

Diritti, doveri e strumenti del rappresentante sindacale nei luoghi di lavoro: normativa vigente, prassi negoziali e tutele dei lavoratori.

- Quadro normativo di riferimento
- Gestione delle vertenze individuali
- Relazioni con datori di lavoro

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE SPECIALISTICA

I manuali non sono uno strumento statico: dovranno essere aggiornati periodicamente per rispecchiare le evoluzioni normative, contrattuali e organizzative. Parallelamente, è necessario istituire un corso di formazione dedicato.

Aggiornamento Periodico dei Manuali

Le modifiche normative, i nuovi CCNL e i cambiamenti organizzativi richiedono revisioni regolari dei contenuti. Si propone una cadenza almeno annuale, con aggiornamenti straordinari in caso di novità rilevanti.

Corso per Responsabili degli Uffici Vertenze

Ogni sede territoriale dispone di un Ufficio Vertenze. I relativi responsabili necessitano di una formazione specialistica e strutturata: gestione delle controversie di lavoro, tecniche di mediazione e conoscenza procedurale approfondita.

Distribuzione e Accessibilità

I manuali dovranno essere distribuiti in formato digitale a tutti i dirigenti e rappresentanti, resi disponibili su una piattaforma condivisa facilmente accessibile da qualunque dispositivo.

SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

UN INNO PER LA COMUNITÀ CONFINTESA

PROPOSTA 3

Per rafforzare il senso di **appartenenza e identità collettiva**, si propone la creazione di un inno ufficiale di CONFINTESA — un elemento simbolico e motivante da condividere nei momenti in cui la comunità si riunisce, sia internamente che verso l'esterno.



SEDE LEGALE: Corso Vittorio Emanuele II, 326 - Roma • **SEDE OPERATIVA:** Via Boezio, 14 - Roma • **TELEFONO:** +39 06 83413586 • **E-MAIL:** formazione@Confintesa.it

L'INNO: IDENTITÀ, MOTIVAZIONE E VISIBILITÀ

Grazie alle moderne applicazioni di **intelligenza artificiale generativa**, è oggi possibile comporre una canzone originale — testo e musica — in modo semplice, rapido e senza costi elevati. L'inno di CONFINTESA avrebbe una triplice funzione strategica.



Identità Interna

Un elemento comune e riconoscibile che rafforza il senso di appartenenza tra tutti i membri e dirigenti di CONFINTESA, creando un fil rouge emotivo che unisce le diverse sedi territoriali.



Motivazione e Coesione

L'inno diventa uno strumento di motivazione collettiva: un momento condiviso, da cantare o ascoltare insieme, che rafforza lo spirito di squadra e il senso di missione comune.



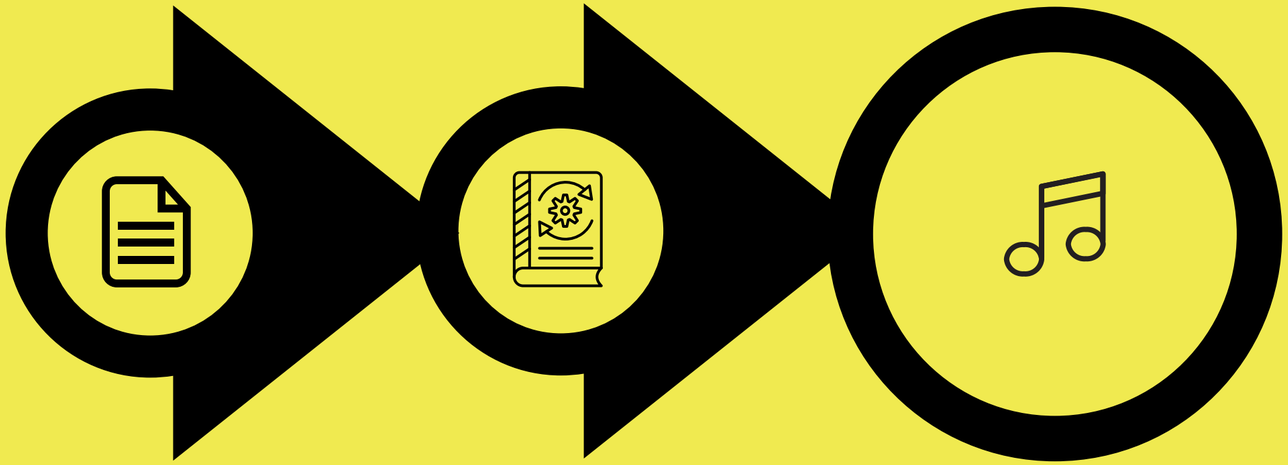
Visibilità Esterna

Eseguito all'apertura di convegni, congressi e manifestazioni pubbliche, l'inno lascia un segno tangibile e distintivo verso l'esterno, rafforzando l'immagine istituzionale di CONFINTESA.

Strumenti AI come Suno, Udio o simili consentono di generare canzoni originali con testo personalizzato in pochi minuti, senza competenze musicali specifiche.

PIANO DI LAVORO PROPOSTO

Per dare concretezza alle tre proposte, si suggerisce alla Commissione "Formazione" di strutturare un piano d'azione con priorità e responsabilità chiare.



Ogni fase può procedere in parallelo con le altre, assegnando gruppi di lavoro dedicati all'interno della Commissione per garantire tempi rapidi e risultati concreti.