

LaReS

LABORATORIO
RELAZIONI
SINDACALI



PIANO ATTIVITÀ FORMATIVA

Formazione permanente
per delegati sindacali del Trentino



Provincia autonoma
di Trento

tsm

TRENTINO
SCHOOL OF
MANAGEMENT

PIANO ATTIVITÀ FORMATIVA

**Formazione permanente
per delegati sindacali del Trentino**



LaReS Laboratorio Relazioni Sindacali

Scuola unitaria di formazione per delegati
e dirigenti sindacali promossa da Cgil, Cisl e Uil del Trentino

Sommario

PREMESSA	7
PROGETTO	9
AMBITI DI RIFLESSIONE	10
INFORMAZIONI GENERALI	11
RAPPORTO DI LAVORO	
Legislazione del lavoro: la retribuzione	14
L'orario di lavoro.....	15
I contratti di lavoro atipico	17
La disciplina del licenziamento e le tutele dei lavoratori.....	18
La prestazione di lavoro: tipologie contrattuali, inquadramento, potere direttivo e disciplinare	20
Il lavoro “esterno”	21
Il lavoro dei giovani.....	22

CONTRATTAZIONE

Analisi di bilancio.....	24
L'analisi di bilancio e la contrattazione di un sistema incentivante in azienda: il Premio di Risultato	26
La partecipazione dei lavoratori.....	28
Il Trentino: autonomia, politiche industriali e sistema produttivo	30
Analisi dei dati del mercato del lavoro	31
Il sistema della contrattazione	33
Diritto e genere nel rapporto e nel mercato del lavoro.....	34
Laboratorio sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro	36
Benessere lavorativo e contrattazione in ottica di genere	38
Formazione continua e certificazione delle competenze	40

WELFARE

Il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare ...	44
Modulo di approfondimento sulla previdenza complementare	46
Previdenza complementare. Istruzioni per l'uso.....	48
L'assistenza sanitaria integrativa	51
Welfare contrattuale e bilateralismo	53
Gli ammortizzatori sociali	54
Le politiche attive in Italia e gli interventi della Provincia autonoma di Trento in materia di politica del lavoro	56

STRUMENTI

Le opportunità della rete e il ruolo dei media sociali	58
Fonti di informazione online: il web come strumento per l'argomentazione.....	60
Don't mourn, organize! Strategie e tecniche di partecipazione collettiva	62
Corsi di lingua inglese e tedesca	64

Premessa

Da sempre la formazione è il fulcro dell'attività sindacale. Fu così già agli albori del movimento operaio quando, insieme alla mutualità tra i lavoratori, il sindacato organizzava l'analisi delle condizioni del lavoro in modo da garantirsi e condividere un sapere indispensabile al miglioramento continuo della propria attività contrattuale.

Oggi, sotto l'incessante spinta dell'internazionalizzazione dell'economia, della rivoluzione digitale, delle grandi questioni ambientali e dell'uscita dalla povertà di molti Paesi, il globo si è fatto più piccolo. Allo stesso tempo i problemi, a partire da quelli che interessano direttamente il mondo del lavoro, sono diventati molto più complessi perché hanno assunto una scala planetaria.

È questo che ha spinto Cgil, Cisl e Uil del Trentino a dar vita ad una scuola unitaria di formazione sindacale. Oggi più che mai è necessario aggiornare la “cassetta degli attrezzi” di chi, a tutti i livelli, opera nel sindacato, non solo per saper sempre e tempestivamente adeguare i meccanismi di tutela alle diverse condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche per saper cogliere la complessità – la globalità, verrebbe da dire – delle questioni che oggi anche a livello locale hanno come terminale il lavoro.

Con questo metodo e con questa finalità sono state definite le proposte formative dedicate a dirigenti, quadri e delegati sindacali che trovate in questo piano formativo. Un piano formativo che vogliamo risponda appieno ai bisogni formativi di chi opera nel sindacato e che per questo verrà costantemente aggiornato anche sulla base dell'esperienza diretta di tutti coloro che frequenteranno le aule di LaReS Laboratorio Relazioni Sindacali.

Ovviamente, a questi moduli ricorrenti, si affiancheranno momenti di approfondimento, seminari su tematiche specifiche e convegni aperti a tutta la comunità locale che completeranno l'offerta formativa di LaReS.

Ora sta a tutti noi saper coglierne appieno le opportunità. Si tratta di un'occasione, per certi versi unica, per continuare a migliorare l'attività del sindacato, per qualificare le relazioni sindacali in Trentino e contribuire alla crescita economica, sociale e civile della nostra comunità.

Paolo Burlì
*Segretario Generale
Cgil del Trentino*

Lorenzo Pomini
*Segretario Generale
Cisl Trentino*

Walter Alotti
*Segretario Generale
Uil Trentino*

Progetto

LaReS Laboratorio Relazioni Sindacali si pone come luogo di riflessione, condivisione e formazione per delegati, quadri e dirigenti sindacali del Trentino.

Il Laboratorio è un ambiente di formazione e di confronto culturale sui temi del diritto del lavoro, delle relazioni industriali, della rappresentanza sindacale e delle politiche pubbliche.

Lo sguardo di ogni attività proposta è:

locale, perché è in primo luogo a questo livello che i sindacati trentini esercitano il proprio ruolo di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, all'interno di un quadro istituzionale trentino caratterizzato dalle prerogative sancite dallo Statuto di autonomia;

nazionale, perché le relazioni industriali, le regole della contrattazione, il diritto del lavoro, il sistema di welfare hanno il medesimo orizzonte in Italia, sebbene si attuino poi in modo concretamente diverso territorio per territorio, mentre la crisi del sistema economico sta inducendo profonde modificazioni nell'assetto delle politiche pubbliche;

europeo, perché parlando di globalizzazione non è possibile non tener conto delle influenze e delle decisioni dell'Unione Europea e degli stati che ci circondano, nonché del ruolo del sindacato europeo e degli organismi internazionali.

Ambiti di riflessione

LaReS intende proporre modelli formativi capaci di coinvolgere e far riflettere sui temi delle politiche del lavoro. Intende inoltre fornire gli strumenti utili allo sviluppo delle competenze professionali dei delegati, dei quadri e dei dirigenti sindacali.

Per perseguire questo obiettivo, le attività di LaReS si focalizzano su alcune particolari aree tematiche:

- Relazioni industriali e contrattazione
- Diritto del lavoro
- Istituzioni e politiche del mercato del lavoro
- Organizzazione del lavoro e dei processi produttivi
- Analisi dei bilanci
- Politiche pubbliche in materia fiscale, previdenziale e del welfare
- Competenze relazionali e linguistiche

Informazioni generali

A chi si rivolge

I corsi descritti all'interno del piano formativo sono rivolti in primo luogo a delegati e delegate sindacali del Trentino.

Iscrizione

Le iscrizioni ai corsi devono essere effettuate on line sul sito di tsm (www.tsm.tn.it), accedendo direttamente alla pagina del corso scelto. Tale modalità deve essere seguita per tutti i percorsi formativi e i seminari proposti da LaReS.

Partecipazione

Le presenze vengono registrate su appositi fogli firma e nel sistema informatico di tsm. Eventuali assenze devono essere preventivamente comunicate ai referenti del corso e al segretario generale della categoria.

Comunicazioni

Al fine di agevolare i contatti, LaReS comunica via mail con i partecipanti ai corsi.

Nel caso i partecipanti avessero necessità differenti, sono tenuti a comunicarlo ai referenti di LaReS.

Al fine di gestire correttamente il rilascio dei permessi sindacali, qualche giorno prima dell'avvio dell'attività formativa, tsm comunica ai segretari generali di ogni categoria i nomi dei delegati iscritti al corso.

Materiale didattico

Ogni percorso formativo è supportato da materiale didattico appositamente predisposto per le docenze. Tale materiale è disponibile sulla piattaforma informatica “Elle3” il cui accesso è consentito ai soli iscritti ai corsi di LaReS.

Schede didattiche

Le schede didattiche relative ai corsi sono disponibili sul sito di tsm nella sezione LaReS_Materiali di lavoro.

Attestati di frequenza

Gli attestati di frequenza ai corsi di formazione e aggiornamento sono rilasciati da tsm, solo ai partecipanti che abbiano frequentato almeno il 75% delle ore di lezione previste.

Libretto Formativo LaReS

Il Libretto Formativo LaReS permette di registrare tutte le attività svolte presso LaReS, elencando titoli, contenuti, docenti, modalità e durata di ogni corso.

Il Libretto Formativo permette di riconoscere e, in futuro, certificare le competenze acquisite.

Il Libretto, costantemente aggiornato, è consultabile online e stampabile.

Sede dei corsi

I corsi si svolgono nelle aule di tsm in via Giusti, 40 a Trento.

Qualora si ritenesse opportuno e possibile, i corsi potrebbero essere attivati in luoghi diversi.

RAPPORTO DI LAVORO

Legislazione del lavoro: la retribuzione

PREMESSA

Sulla base dell'articolo 36 della Costituzione, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro, e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa". Secondo il Codice Civile e la Giurisprudenza si deve intendere per "retribuzione sufficiente" la retribuzione corrispondente ai minimi previsti dai contratti collettivi, definita anche minimo contrattuale o paga sindacale. In mancanza, è determinata dal giudice, il quale prende a riferimento i minimi contrattuali al fine della determinazione della retribuzione ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

Da queste premesse intende partire il momento formativo sulla retribuzione, tema fondamentale per ogni lavoratore.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

- Il sistema retributivo: origine e sviluppo dei principi e delle norme
- La struttura della retribuzione lorda: le competenze
- La retribuzione netta: ritenute previdenziali e fiscali
- Oneri sociali: prestazioni previdenziali e costo del lavoro

L'orario di lavoro

PREMESSA

La disciplina dell'orario di lavoro in Italia è stata oggetto di profonde innovazioni lungo la storia delle rivendicazioni sindacali e delle riforme alla legislazione sul lavoro. A partire dal Regio Decreto del 1923 e fino al recepimento nel 2003 delle direttive europee in materia, ha subito diverse modificazioni. Quello dell'orario di lavoro resta uno degli aspetti centrali della prestazione di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e quindi della contrattazione collettiva che, entro i limiti di legge, può intervenire direttamente in materia. Con la crisi economica infine, le riduzioni contrattate dell'orario di lavoro diventano un fattore fondamentale per la tutela dei livelli occupazionali e il mantenimento in forze del capitale umano.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

- Evoluzione della normativa interna e normativa comunitaria
- La determinazione contrattuale del tempo della prestazione
- I limiti dell'estensione temporale della prestazione
- Il lavoro straordinario
- Il lavoro notturno
- I riposi giornalieri e settimanali

- Le ferie annuali
- Il lavoro a tempo parziale
- Le riduzioni contrattate dell'orario di lavoro

PARTNERSHIP

Il corso si avvale della collaborazione dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Trento.

I contratti di lavoro atipico

PREMESSA

Prima con il c.d. pacchetto Treu e poi con la legge Biagi si è fortemente incrementata la flessibilità “in entrata” nel mondo del lavoro attuata tramite una dilatazione dei rapporti atipici. Nel tentativo di curare un mercato del lavoro caratterizzato dal dualismo tra *insiders* e *outsiders*, la legge Fornero di riforma del mercato del lavoro ha modificato sostanzialmente la disciplina del lavoro parasubordinato e ha posto vincoli all'utilizzo dei contratti atipici, provando a rilanciare l'istituto dell'apprendistato.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Il corso analizzerà le tre diverse tipologie di contratti di lavoro:

- La regolamentazione dei contratti di lavoro subordinato flessibile (part-time, contratto a tempo determinato, somministrazione di lavoro, lavoro intermittente e lavoro occasionale accessorio)
- La regolamentazione dei contratti di lavoro autonomo o parasubordinato (lavoro a progetto, associazione in partecipazione e lavoro reso da titolari di partita Iva)
- La regolamentazione dei contratti di lavoro a contenuto formativo (apprendistato e tirocini formativi e di orientamento)

La disciplina del licenziamento e le tutele dei lavoratori

Orientamenti giurisprudenziali dopo la legge 92/2012

PREMESSA

L'entrata in vigore della legge 92/2012 (Legge Fornero) ha contribuito significativamente a modificare l'alveo di valutazione della congruità dei licenziamenti. Tutto questo mentre l'attività sindacale, a causa della crisi economica, ha dovuto affrontare un aumento esponenziale di espulsioni (collettive o meno) dal mercato del lavoro e quindi affinare gli strumenti di tutela, non solo giudiziari, affinché le esigenze di ristrutturazione del sistema produttivo non prevaricassero i diritti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori. Risulta quindi necessario esaminare gli orientamenti di leggi modificative, giurisprudenza e prassi per meglio esaminare le possibili azioni di tutela da parte sindacale.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 7 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

La giornata formativa rifletterà sui seguenti temi:

Orientamenti giurisprudenziali in materia di licenziamento dopo la l. 92/2012: analisi di alcune sentenze, licenziamento economico, licenziamento disciplinare, licenziamento collettivo.

Le procedure concorsuali e i rapporti di lavoro alla luce dell'art. 2112 c.c.

Saranno inoltre analizzate le sentenze maggiormente significative al fine di ben comprendere la normativa vigente.

PARTNERSHIP

Il corso si avvale delle competenze e della collaborazione degli avvocati di riferimento di Cgil, Cisl e Uil del Trentino.

La prestazione di lavoro: tipologie contrattuali, inquadramento, potere direttivo e disciplinare

PREMESSA

Lo svolgimento della prestazione lavorativa comprende una pluralità di istituti che stabiliscono diritti e obblighi per le parti del rapporto di lavoro. La richiesta di maggiore flessibilità, pur necessaria per lo sviluppo, va in tale contesto inserita in un quadro di regole certe e verificabili.

Il corso si propone di esaminare alcuni tra gli aspetti maggiormente significativi della prestazione di lavoro alla luce dei più recenti interventi normativi.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 8 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

- Lavoro subordinato e lavoro autonomo: tratti distintivi
- Le diverse tipologie contrattuali
- L'inquadramento professionale dei lavoratori
- L'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro
- L'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro

Il lavoro “esterno”

PREMESSA

Nel tentativo, spesso infruttuoso, di restituire livelli di competitività al sistema economico e ora nel nome di una perdurante crisi economica e occupazionale, il mercato del lavoro in Italia è stato oggetto di profonde trasformazioni che hanno dato luogo, tra l'altro, a nuove forme di esternalizzazione e di decentramento dell'attività produttiva.

Il corso si propone di esaminare tutte le tutele e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati a tali mutamenti, presentando gli interventi in materia promossi a livello provinciale.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 7 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

- La somministrazione di lavoro
- L'appalto d'opera o servizio
- Il distacco
- Il trasferimento d'azienda (o di ramo aziendale)
- L'atto di indirizzo provinciale in materia di appalti di servizi

Il lavoro dei giovani

PREMESSA

La promozione dell'occupazione giovanile rappresenta una delle priorità più significative dei recenti interventi legislativi a livello nazionale e locale in tema di lavoro. Le performance negative dei mercati del lavoro in alcune nazioni europee proprio sul fronte dell'inserimento lavorativo dei giovani inoccupati ha spinto anche l'Unione Europea a varare programmi specifici a sostegno dell'occupazione giovanile con finanziamenti comunitari. Particolare rilievo ha al riguardo il raccordo tra scuola-lavoro, tramite la valorizzazione di tirocini e del nuovo apprendistato. Il corso si propone di evidenziare le opportunità esistenti per giovani e imprese.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Il corso approfondirà i seguenti temi con particolare riferimento a quanto attuato in Provincia autonoma di Trento:

- Le politiche europee e l'occupazione giovanile ("*Youth Guarantee*")
- Gli incentivi per l'occupazione giovanile
- I contratti a contenuto formativo e di inserimento al lavoro:
 - Il nuovo apprendistato
 - I tirocini (curricolari e di formazione e di orientamento al lavoro)

CONTRATTAZIONE

Analisi di bilancio

PREMESSA

Il bilancio è la fotografia di quanto è accaduto nel corso di un anno all'interno di un'azienda. È un diario che racconta una storia con un linguaggio particolare, quello della contabilità aziendale. Padroneggiare questo linguaggio e conoscere come si compone un bilancio è fondamentale per rafforzare nella rappresentanza sindacale la capacità di interpretare i processi produttivi di un'azienda e conoscerne i risultati economici, anche alla luce della crescente importanza della contrattazione integrativa, sostenuta oggi da incentivi fiscali non irrilevanti per le lavoratrici e i lavoratori.

L'obiettivo del percorso formativo è quello di fornire gli strumenti per saper leggere un bilancio, interpretandone voci e indici più significativi in modo tale da saper valutare l'andamento dell'azienda e il suo grado di solidità economica e finanziaria.

Il corso consentirà di approfondire l'analisi dei risultati aziendali attraverso le voci di conto economico e stato patrimoniale e di sviluppare delle previsioni della disponibilità finanziaria dell'azienda attraverso l'analisi dei flussi.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 7 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

I temi trattati saranno i seguenti:

- Analisi dello scenario competitivo in cui opera un'azienda e delle variabili che possono influenzare le voci di un bilancio
- Cos'è il bilancio (lo stato patrimoniale, il conto economico, la nota integrativa)
- **Laboratorio:** leggere ed interpretare un bilancio in base alla propria esperienza quotidiana (lavoro di gruppo)
- Come si legge un bilancio (analisi per indici: dinamiche a breve termine e dinamiche strutturali, dinamiche reddituali e dinamiche del circolante, dinamiche finanziarie)
- **Laboratorio:** ricavare indici dalla lettura di un bilancio (lavoro di gruppo)
- A che cosa serve leggere il bilancio (i dati di bilancio e la contrattazione di secondo livello)

L'analisi di bilancio e la contrattazione di un sistema incentivante in azienda: il Premio di Risultato

PREMESSA

La costruzione di un sistema incentivante in azienda passa innanzitutto per l'identificazione degli obiettivi di miglioramento aziendale. Solo attraverso un'attenta analisi della situazione economica e patrimoniale dell'azienda è possibile capire quale è il margine redistributivo presente in un determinato momento in una determinata unità produttiva. Il corso consentirà l'individuazione e l'approfondimento di quei parametri ed indicatori aziendali utili alla predisposizione dei Premi di Risultato (PdR), ovvero di quei meccanismi che legano le retribuzioni integrative aziendali al raggiungimento di determinate performance economiche produttive.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 7 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Gli argomenti trattati saranno i seguenti:

- Organizzazione aziendale, competitività e principali indici di bilancio
- La costruzione di un sistema incentivante: dagli obiettivi ai risultati
- Retribuzioni variabili ed indicatori del PdR (produttività, redditività, qualità, ecc...)

Saranno organizzati inoltre due laboratori:

- La determinazione degli obiettivi aziendali in base alla propria esperienza
- Valutare un sistema premiante dal punto di vista dei lavoratori

La partecipazione dei lavoratori

Realizzazioni e prospettive

PREMESSA

Dopo anni di torpore la tematica della partecipazione dei lavoratori è ritornata al centro dell'interesse politico-sindacale: la legge Fornero di riforma del mercato del lavoro conteneva una delega in materia, poi rimasta inattuata, ma numerosi disegni di legge giacciono in Parlamento. Per altro verso, in alcune realtà di punta del Paese la contrattazione collettiva sta già sperimentando pratiche innovative di partecipazione non soltanto economica, ma anche decisionale, e perfino la cogestione negli organi societari di stampo tedesco, vituperata fino a non molto tempo addietro, viene ora valutata con maggiore serenità. Il corso si pone la finalità di offrire le coordinate del dibattito in corso e gli strumenti conoscitivi essenziali per affrontare un'eventuale negoziazione sindacale in materia di partecipazione.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 12 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

La partecipazione dei lavoratori nell'Unione europea

L'incontro è diviso in due parti. Nella prima saranno illustrati i capisaldi delle principali esperienze europee di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: il focus si concentrerà in particolare sul caso

tedesco. Nella seconda sezione si tratterà la regolazione del fenomeno partecipativo nel diritto dell'UE, con particolare attenzione per l'esperienza dei Comitati aziendali europei.

La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nell'esperienza italiana

Sarà descritta l'esperienza nazionale di partecipazione dei lavoratori, storicamente incentrata sui diritti di informazione e consultazione di fonte contrattuale collettiva o legale. Si esamineranno tanto gli aspetti giuridici quanto quelli più strettamente legati alla gestione delle risorse umane.

La partecipazione economica: azionariato dei dipendenti e partecipazione agli utili

Si focalizzerà l'attenzione sul secondo pilastro della partecipazione dei lavoratori, quello che contempla strumenti volti a coinvolgere i dipendenti nel successo economico o nella proprietà dell'impresa: saranno dunque trattate le tematiche relative alla partecipazione agli utili e all'azionariato dei dipendenti.

Il Trentino: autonomia, politiche industriali e sistema produttivo

PREMESSA

La riforma degli incentivi provinciali alle imprese, varata con la legge provinciale n. 12 del 1 agosto 2011, è l'ultimo atto di un significativo ripensamento dell'azione stimolatrice pubblica, avviato fin dai primi anni Novanta. L'evoluzione degli strumenti a supporto dello sviluppo locale si è intersecata con una straordinaria accelerazione del cambiamento negli scenari di riferimento, dalla struttura economica alla crescente internazionalizzazione dei mercati, dall'integrazione europea alla nuova fase dell'ordinamento autonomistico. Sullo sfondo il sistema trentino, a dare buona prova di resistenza alle involuzioni del ciclo, ma non altrettanto brillante nell'innescare la ripresa e l'aumento della produttività. Risulta pertanto importante cogliere gli aspetti strutturali del sistema locale e i connotati distintivi delle politiche pubbliche a sostegno dell'economia di mercato.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 7 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Verranno trattati i seguenti argomenti:

- Radici, attualità e prospettive dell'autonomia trentina in una fase di eccezionale cambiamento
- Il sistema trentino
- Le misure a sostegno delle imprese e dell'occupazione

Analisi dei dati del mercato del lavoro

PREMESSA

Per comprendere il funzionamento di un mercato del lavoro, a livello nazionale, regionale o provinciale, si deve guardare al volume dell'occupazione e della disoccupazione e alle loro variazioni nel corso del tempo, naturalmente rispetto alla popolazione presente nel territorio considerato. Occupati e disoccupati possono poi essere distinti secondo il genere, l'età, il titolo di studio e, più recentemente, l'origine nazionale. Inoltre, gli occupati si distinguono anche per settore, livello professionale, posizione lavorativa e tipo di rapporto, regime di orario.

Per costruire questi dati si ricorre a due fonti: quella statistica (l'indagine campionaria sulle forze di lavoro condotta dall'Istat) e quella amministrativa (le rilevazioni sulle comunicazioni obbligatorie e sugli iscritti in cerca di lavoro elaborate dai Centri per l'Impiego). Ognuna di queste due fonti ha pregi e difetti, sia teorici sia pratici. È quindi essenziale presentare i dati che si possono costruire sulla base di entrambe le fonti e mostrare come si possano usare in modo complementare.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 6 ore di formazione (4 teoriche e 2 di esercitazione con computer connessi a Internet).

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti argomenti:

Le misure dell'occupazione

Lo stock di tutti gli occupati secondo le indagini Istat. I flussi delle assunzioni e delle cessazioni dei lavoratori dipendenti e dei collaboratori del settore privato secondo le comunicazioni obbligatorie. Le caratteristiche personali, economiche e giuridiche e la disponibilità dei dati a livello provinciale. I diversi indicatori statistici che si possono calcolare.

Le misure della disoccupazione

Lo stock delle persone in cerca di lavoro (attiva o non attiva) secondo le indagini Istat. Lo stock e i flussi delle persone registrate presso i Centri per l'Impiego. Le caratteristiche personali, economiche e giuridiche e la disponibilità dei dati a livello provinciale. I diversi indicatori statistici che si possono calcolare.

La cassa integrazione e le liste di mobilità

Volume di ore richieste e utilizzate nei diversi tipi di Cassa integrazione (ordinaria, straordinaria, in deroga). Stock e flussi di lavoratori in mobilità.

L'accesso ai dati statistici in rete (Istat e Eurostat)

Il sistema della contrattazione

PREMESSA

Le relazioni industriali rappresentano il campo dei rapporti tra partner sociali, rapporti funzionali ad assicurare stabilità e risposte efficaci ai problemi posti dai lavoratori, da un lato, e dalle imprese, dall'altro, in una logica non più di esclusiva contrapposizione, ma di reciprocità. La contrattazione ne è il fulcro e il motore. Grazie alla contrattazione, imprese e sindacati concorrono insieme alla regolazione del lavoro diventando legislatori privati e dando vita al "capitale negoziale", dentro cornici poste da accordi tra le parti sociali a livello nazionale e dal legislatore.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 7 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Il corso prevede una fase teorica in cui verranno affrontati i seguenti aspetti:

- Le fonti e le regole pattizie
- I livelli della contrattazione
- Gli aspetti fiscali
- Le buone pratiche
- I sistemi di contrattazione in Europa

Seguirà una fase laboratoriale finalizzata all'analisi dei testi normativi e contrattuali al fine di verificare la capacità di lettura e consultazione dei testi.

Diritto e genere nel rapporto e nel mercato del lavoro

PREMESSA

Il quadro normativo dei diritti che riguardano la posizione della donna riconosce un ruolo di indiscussa importanza al principio di eguaglianza, in ogni ambito e in particolare in quello del lavoro. L'accesso al lavoro rappresenta, infatti, un'aspirazione individuale alla realizzazione di sé e al contempo uno strumento di emancipazione nella posizione sociale complessiva, come è dimostrato dall'aumento costante delle donne che entrano nel mercato del lavoro.

La possibilità di conciliare tale diritto con quello alla pienezza della vita personale, e alla maternità, in una logica di condivisione dei compiti legati alla cura familiare, costituisce peraltro una delle sfide più forti, mai definitivamente risolta.

L'evoluzione della legislazione sul lavoro femminile ha attribuito sempre maggiore importanza a tali profili, affermando da un lato il principio di eguaglianza e di parità di trattamento, secondo gli artt. 3 e 37 della Costituzione, ma altresì ricercando strumenti volti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione dell'eguaglianza in senso sostanziale di fronte ai rischi di disoccupazione, o di sottoccupazione, di precarietà, di minor considerazione del lavoro femminile che si traducono spesso nella minore retribuzione fino al rischio di povertà.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 7 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si approfondiranno i vari profili della disciplina posta dalla legislazione e dai contratti collettivi e in particolare le seguenti materie:

I divieti di discriminazione uomo/donna

- La legislazione internazionale, europea e nazionale: scopi e contenuti
- La definizione delle situazioni in cui si può verificare la discriminazione: discriminazioni dirette, indirette, legate ai diritti di genitorialità, alle molestie e alle molestie sessuali
- Le discriminazioni nell'accesso al lavoro, alla carriera, nei trattamenti retributivi, nel licenziamento
- Le discriminazioni multiple (razza, religione, disabilità, età)
- Il contrasto alle discriminazioni: ruolo delle RSU, delle RSA e della Consigliera di parità

La promozione delle pari opportunità

- Pari opportunità e azioni positive
- La rilevanza dell'organizzazione del lavoro
- La conciliazione e condivisione del lavoro di cura
- Le tematiche legate all'orario di lavoro e al lavoro a tempo parziale
- Le peculiarità del settore pubblico

Laboratorio sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro

PREMESSA

Il benessere aziendale è oggi un tema centrale nel dibattito sul mercato del lavoro e sulle organizzazioni. Da un lato, la crescente rilevanza del concetto di “responsabilità sociale di impresa”, dall’altro, il riconoscimento del fatto che un migliore clima organizzativo può ridurre fenomeni critici come il turn-over, l’assenteismo, la conflittualità, lo stress lavorativo, sollecitano sia le imprese che le organizzazioni di categoria ad interrogarsi sulle prospettive e le modalità per favorire il benessere di lavoratori e lavoratrici. Questa attenzione ha ancora più significato in una contingenza di crisi come l’attuale, in cui la riduzione delle risorse economiche non consente di intervenire sulla leva salariale e quindi diviene strategico poter agire su altre dimensioni.

Una delle articolazioni più rilevanti del benessere aziendale è senza dubbio quella relativa alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con specifica attenzione alle questioni della genitorialità e della gestione dei tempi e degli spazi lavorativi, che saranno specifico oggetto di questo percorso formativo.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 12 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

I moduli saranno i seguenti:

- Benessere e conciliazione in azienda
- Valorizzare la genitorialità nelle organizzazioni
- Gestire spazi e tempi
- Laboratorio di innovazione

Benessere lavorativo e contrattazione in ottica di genere

PREMESSA

Di fronte ai cambiamenti che hanno caratterizzato il mercato del lavoro negli ultimi decenni, hanno assunto crescente centralità le questioni del benessere lavorativo e organizzativo e delle differenze di genere all'interno dei luoghi di lavoro. Tuttavia l'attenzione nei confronti della qualità del lavoro, così come delle asimmetrie che connotano i vissuti e le opportunità lavorative di donne e uomini, deve significativamente crescere all'interno del sindacato.

Tra l'altro, questioni rilevanti come la conciliazione tra vita personale e vita lavorativa, le differenti prospettive di sviluppo professionali di uomini e donne, le implicazioni in termini di diritti e garanzie (maternità, previdenza...) dello sviluppo di nuove tipologie contrattuali troppo spesso non hanno trovato risposta nell'attività contrattuale.

Emerge dunque l'esigenza di fornire ai delegati e alle delegate sindacali strumenti conoscitivi, interpretativi e operativi, utili ad affrontare con maggiore consapevolezza ed incisività questo tipo di questioni, in modo da restituire al sindacato un ruolo proattivo nel miglioramento della qualità della vita e dell'esperienza lavorativa degli individui.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 12 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

I moduli del corso saranno i seguenti:

- Benessere organizzativo e qualità del lavoro
- Differenze di genere nei percorsi lavorativi
- Conciliare vita privata e lavorativa
- L'attenzione al benessere e alle differenze di genere nella contrattazione

Formazione continua e certificazione delle competenze

PREMESSA

La formazione continua, cioè la formazione per chi lavora in un ufficio o in un'impresa, dovrebbe costituire una leva fondamentale per rafforzare le conoscenze e le competenze dei lavoratori, ma anche per potenziare le possibilità dell'impresa di produrre maggiore innovazione e qualità per reggere alle sfide del mondo globalizzato.

Diventa quindi importante per i sindacati, e in particolare per i delegati, conoscere gli strumenti utilizzabili in questo campo per rafforzare le potenzialità dei lavoratori attraverso una coerente contrattazione a livello aziendale, settoriale e territoriale ed individuare le modalità con cui il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite dai lavoratori anche nel corso delle esperienze di lavoro, possano essere proficuamente utilizzati nell'ambito della contrattazione, anche ampliando gli spazi presenti nella nuova norma approvata dalla provincia (legge provinciale n. 10 del 1 luglio 2013).

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

Il ruolo della formazione continua e gli strumenti per la contrattazione

Sarà approfondito il ruolo della formazione continua, a livello europeo e nazionale e saranno analizzati gli strumenti disponibili (Fondi interprofessionali, Fondo Sociale Europeo, iniziative provinciali), con particolare riferimento alla Provincia di Trento.

Saranno inoltre presentati metodologie e strumenti per rafforzare la contrattazione in questo campo.

Certificazione delle competenze

Sarà illustrato il significato delle norme sulla certificazione delle competenze recentemente approvate a livello nazionale e provinciale, verificando le possibilità per la contrattazione a livello categoriale e aziendale di sfruttare le potenzialità di questa innovazione.

WELFARE

Il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare

Corso base

PREMESSA

Negli anni la legislazione previdenziale è stata più volte riformata per dare risposta ad esigenze di sostenibilità finanziaria e di equità del sistema pensionistico pubblico. Accanto a questo si è poi sviluppata la previdenza complementare che gioca un ruolo di primaria importanza nel poter garantire alle lavoratrici e ai lavoratori un livello di reddito adeguato nel momento del loro pensionamento.

La conoscenza dell'articolazione e della funzione dei due pilastri su cui si basa il sistema pensionistico italiano è fondamentale per chi opera come agente della contrattazione collettiva del lavoro.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

La previdenza pubblica in Italia

Il sistema pensionistico pubblico italiano ha subito negli ultimi decenni notevoli modifiche, di cui le ultime introdotte dalla riforma Monti-Fornero. Verranno presentati i nuovi requisiti attualmente in vigore e gli impatti che la riforma avrà sui trattamenti pensionistici erogati.

La previdenza complementare in Italia

La crisi del sistema pensionistico pubblico ha reso necessaria la creazione di un secondo pilastro che consenta di mantenere inalterato il proprio livello di reddito dopo il pensionamento.

Saranno illustrate le principali caratteristiche dei fondi pensione italiani con un focus sui fondi pensione istituiti in Regione e in particolare sul fondo pensione negoziale Laborfonds.

PARTNERSHIP

Il corso si avvale delle competenze degli esperti di Pensplan.

Modulo di approfondimento sulla previdenza complementare

Le risposte ai dubbi dei lavoratori

PREMESSA

La previdenza complementare in Italia stenta a decollare, nonostante i lavoratori siano consapevoli della necessità di costruire da subito il proprio futuro previdenziale, alla luce della riduzione della copertura pubblica. Partendo dai risultati dell'indagine Censis, che analizza le motivazioni che frenano i lavoratori ad aderire, verranno fornite risposte e soluzioni concrete per promuovere la previdenza complementare come strumento efficace per affrontare l'età del pensionamento in condizioni di serenità e di sicurezza economica.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

Lavoratori e pensioni

L'indagine Censis realizzata a fine 2012 per conto della COVIP cerca di fare luce sulle attese dei lavoratori nel loro futuro previdenziale. Saranno illustrati i risultati del sondaggio con particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- Aspettative sulla condizione economica nella vecchiaia
- Paure dei lavoratori e pensioni
- Motivi della mancata adesione alla previdenza complementare

Rispetto ai singoli aspetti che frenano l'iscrizione a un fondo pensione verranno fornite risposte e soluzioni concrete in merito a:

- Impegno a carico dell'iscritto
- Tutele per gli iscritti e sistemi di controllo e vigilanza
- Effetti del ritardo nell'adesione
- Confronto tra TFR versato al fondo pensione o lasciato in azienda
- Modalità di anticipazioni prima del pensionamento

PARTNERSHIP

Il corso si avvale delle competenze degli esperti di Pensplan.

Previdenza complementare. Istruzioni per l'uso

Corso per delegati esperti in previdenza complementare

PREMESSA

La complessità della materia previdenziale e l'importanza sempre maggiore che rivestirà la previdenza complementare nel futuro dei lavoratori richiede una formazione continua a coloro che trattano questi temi.

LaReS vuole raccogliere questa sfida e, in collaborazione con l'Istituto per la previdenza complementare Pensplan e il Fondo pensione negoziale territoriale Laborfonds, mettere a disposizione gli strumenti adeguati per dare risposte ai lavoratori.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 8 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

La previdenza pubblica in Italia

Verranno presentati i nuovi requisiti attualmente in vigore e gli impatti che le ultime riforme avranno sui trattamenti pensionistici erogati.

La previdenza complementare in Italia

Saranno illustrate le principali caratteristiche dei fondi pensione italiani con un focus sui fondi pensione istituiti in Regione e in particolare sul fondo pensione negoziale Laborfonds.

PIN – Pensplan Information Network

Il portale online PIN è lo strumento dedicato ai partner del progetto Pensplan che operano sul territorio della Regione Trentino - Alto Adige.

Ai partecipanti verranno forniti, se non già in loro possesso, i dati di accesso al portale PIN.

Verranno mostrati tutti i servizi offerti e le relative modalità di utilizzo, con particolare riferimento al motore di calcolo per le simulazioni previdenziali, all'osservatorio contrattuale, alla documentazione online e al servizio di "schede fondi".

Ogni partecipante potrà testare in aula, tramite i terminali messi a loro disposizione, i tool disponibili.

Portale Pensplan

Verranno mostrati il portale Pensplan e le sezioni in cui reperire le risorse utili, con particolare riferimento alle misure della Regione a sostegno degli iscritti alla previdenza complementare.

Processi operativi del fondo pensione Laborfonds

Ai partecipanti verranno illustrate i principali processi operativi relativi al fondo pensione Laborfonds.

In particolare verranno evidenziati i processi riguardanti:

- Iscrizione al fondo pensione Laborfonds
- Prestazioni pensionistiche in capitale e in forma di rendita (con dettaglio sulle forme di rendita possibili), anticipazioni, riscatti e trasferimenti
- Modalità di consultazione della posizione individuale e altri servizi online dedicati all'aderente
- Verifica e procedure in caso di anomalie dell'azienda nella contribuzione

Verrà presentato inoltre il sito del fondo e segnalato dove poter reperire la modulistica necessaria.

PARTNERSHIP

Il corso è progettato e condiviso con Pensplan e il fondo pensione Laborfonds.

L'assistenza sanitaria integrativa

PREMESSA

Nella contrattazione nazionale e integrativa si vanno diffondendo strumenti di welfare che affiancano i servizi di natura pubblica. Tra questi sempre più diffusi sono i fondi sanitari integrativi. Proprio nell'ottica di un welfare integrato, le parti sociali a livello regionale, con il supporto della Regione Trentino - Alto Adige, hanno deciso di promuovere, dopo la previdenza complementare, anche l'assistenza sanitaria integrativa. L'8 luglio 2013 le organizzazioni sindacali, le associazioni datoriali e la Provincia autonoma di Trento hanno istituito Sanifonds Trentino, il fondo sanitario integrativo dei lavoratori, pubblici e privati, in Provincia di Trento. Alla base di questa scelta di tipo territoriale, vi è essenzialmente il fatto che le politiche sanitarie e i servizi pubblici ad esse collegati sono di competenza delle Regioni e delle Province autonome. I fondi sanitari di natura contrattuale hanno la funzione primaria di integrare i servizi essenziali ed universali forniti dalle istituzioni locali e quindi garantiscono maggiore efficacia nello svolgimento di questa *mission* se si coordinano con le politiche gestite a livello territoriale.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

L'assistenza sanitaria integrativa

Con il termine “fondi sanitari” si fa riferimento sia ai fondi sanitari integrativi del Sistema Sanitario Nazionale, sia agli enti, alle casse e alle società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale. Verranno illustrate le caratteristiche dei fondi sanitari (*governance*, fiscalità, prestazioni) e i vantaggi per gli iscritti e per i datori di lavoro.

Sanifonds Trentino

Saranno illustrate le principali caratteristiche di Sanifonds Trentino con un particolare approfondimento sull'adesione, sulla contribuzione e sulle prestazioni.

PARTNERSHIP

Il corso si avvale delle competenze degli esperti di Pensplan, partner tecnico di Sanifonds Trentino.

Welfare contrattuale e bilateralismo

PREMESSA

Il welfare contrattuale (aziendale, categoriale e territoriale) è uno degli ambiti che più di altri, sta vivendo una fase di espansione e di innovazione nella contrattazione collettiva e nel consolidamento delle relazioni industriali.

La sua diffusione impone di approfondire la natura del fenomeno, cercando di comprenderne la portata all'interno delle trasformazioni sociali, economiche e del welfare pubblico.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione.

CONTENUTI

Il modulo indagherà i contenuti assunti dalla negoziazione del welfare contrattuale in Italia: in quali settori sia più sviluppata, gli attori coinvolti, gli effetti sulla rappresentanza.

Particolare attenzione verrà dedicata alla realtà del bilateralismo, analizzandone le fonti (legislative e contrattuali), gli scopi, le modalità di funzionamento e gli ambiti di intervento, con focus sulle realtà attive a livello provinciale.

Gli ammortizzatori sociali

PREMESSA

Dopo anni di sostanziale stabilità, il sistema degli ammortizzatori sociali per il lavoro è stato recentemente riformato con la legge 92/2012. Nonostante questo intervento, nel dibattito pubblico non mancano ipotesi di nuove riforme di istituti come l'assicurazione sociale per l'impiego, la cassa integrazione e gli ammortizzatori in deroga, estesi a causa della crisi economica. Intanto, a livello locale, la delega di funzioni assegnata alla Provincia autonoma di Trento in questa materia permette al Trentino di sviluppare più compiutamente ed efficacemente che altrove l'intreccio e l'interazione tra politiche attive e passive del lavoro.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Nell'ambito del corso si affronteranno i seguenti temi:

- Nuovi adempimenti richiesti al disoccupato in caso di presentazione di dichiarazione di immediata disponibilità nell'ambito della domanda di ASpl o Mini ASpl

- Sintesi delle politiche passive provinciali presenti a favore di disoccupati e sospesi
- Interconnessione tra le politiche passive e le politiche attive (c.d principio di condizionalità) e modifiche del regolamento provinciale in materia di collocamento e avviamento al lavoro per rendere effettiva tale interconnessione
- Possibili azioni di miglioramento del sistema

PARTNERSHIP

Il corso si avvale delle competenze e della collaborazione dei funzionari di Agenzia del Lavoro e dei Patronati Inca, Inas e Ital.

Le politiche attive in Italia e gli interventi della Provincia autonoma di Trento in materia di politica del lavoro

PREMESSA

Il corso ha la finalità di riflettere sull'evoluzione delle politiche attive del lavoro in Italia e dei servizi per l'impiego e sulla loro interconnessione con le politiche passive, concentrandosi in particolare sui nuovi livelli essenziali delle prestazioni (LEP) introdotti dalla legge 92/2012.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Verranno affrontati i seguenti temi:

- Le fasi dell'evoluzione della normativa in materia di politiche attive del lavoro in Italia e in Provincia di Trento
- Gli interventi provinciali di politica attiva del lavoro
- Le evoluzioni e le modalità organizzative future

PARTNERSHIP

Il corso si avvale delle competenze e della collaborazione dei funzionari di Agenzia del Lavoro.

STRUMENTI

Le opportunità della rete e il ruolo dei media sociali

PREMESSA

Al centro del corso sono le profonde trasformazioni generate da internet sia sul piano delle abitudini personali, ad esempio rispetto al consumo e all'informazione, sia sul piano generale in virtù dei fenomeni di aggregazione in rete capaci di produrre innovazione, valore, nuove economie.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 8 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

Gli elementi della transizione dai mass media ai media sociali

Particolare attenzione sarà rivolta ai processi di costruzione di comunità attraverso i quali passa la costruzione del consenso e affiora l'iniziativa collettiva.

Progetti web e piattaforme di collaborazione online

Saranno analizzati esempi di progetti web e piattaforme online illuminanti e relativi a diversi aspetti quali la sostenibilità, il lavoro, gli stili di vita e tempo libero e la formazione.

La rete e le sue regole

Si approfondiranno le caratteristiche di chi in rete intercetta le tribù digitali (competenze e azioni), nonché le regole base per coltivare le relazioni con le comunità.

I "media civici"

Si rifletterà sulla definizione dell'espressione "media civici" adottata dalla Fondazione [<ahref>](#).

Civici, *timu*, *factchecking* e *storygrant*...

Verranno presentate le maggiori piattaforme sviluppate dalla Fondazione [<ahref>](#).

Saranno infine forniti suggerimenti di lettura e una sitografia di riferimento.

PARTNERSHIP

Il corso è organizzato in collaborazione con la Fondazione [<ahref>](#).

Fonti di informazione online: il web come strumento per l'argomentazione

PREMESSA

Essere informati e aggiornati è una preconditione per argomentare in modo efficace e persuasivo. Il web mette a disposizione un'immensa quantità di documenti (testi, foto, video, audio) che possono, come fonti di informazione, accrescere le nostre conoscenze in ambiti svariati, ma anche, come fonti di disinformazione, ostacolarle.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 8 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Questioni centrali del corso saranno:

- Che cos'è l'informazione di qualità?
- Come possiamo decidere, in modo razionale, se una fonte online è affidabile o meno?
- Che cos'è un'argomentazione?
- Come costruire un'argomentazione logicamente solida sulla base delle fonti disponibili?
- Come identificare delle argomentazioni false e dimostrare che sono tali?

Il corso è organizzato in forma di workshop e prevede, dopo una breve introduzione sul problema del riconoscimento dell'affidabilità delle fonti online e sul concetto di argomentazione, una serie di esercitazioni pratiche e discussioni a partire da esempi concreti (dibattiti politici, negoziazioni sindacali, argomentazioni legali ecc.).

Per alcune parti del workshop è previsto l'utilizzo della piattaforma www.factchecking.it realizzata dalla Fondazione

PARTNERSHIP

Il corso è organizzato in collaborazione con la Fondazione

Don't mourn, organize! Strategie e tecniche di partecipazione collettiva

PREMESSA

Il declino tendenziale del tasso di sindacalizzazione in quasi tutti i Paesi industrializzati ha indotto alcuni sindacati a riflettere sulle cause e sui possibili rimedi. Negli Stati Uniti questa riflessione si è tradotta a partire dagli anni Ottanta nell'adozione di strategie e tecniche di *organizing*. L'esperienza americana ha attirato l'attenzione non solo degli studiosi, ma anche di altre organizzazioni sindacali che ne hanno tratto spunti di riflessione e insegnamenti per la propria esperienza. Così è avvenuto in Gran Bretagna a partire dagli anni Novanta ma anche, più di recente, in Germania.

Ciò che accomuna queste esperienze non sono solo le tecniche di pressione utilizzate per ottenere la rappresentanza sindacale e la contrattazione collettiva, ma anche – e forse è questo l'aspetto maggiormente interessante – l'impegno a restituire significato e a rivitalizzare l'esperienza sindacale a partire dalle “ragioni fondamentali” che sono alla base dell'associazione dei lavoratori, tenendo conto anche dei mutamenti intervenuti nel mondo del lavoro, delle imprese e della vita sociale.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 7 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

- La dinamica della sindacalizzazione nei Paesi industrializzati
- L'analisi delle cause e i possibili rimedi alla de-sindacalizzazione
- Strategie, tecniche ed esperienze di partecipazione collettiva e nuova sindacalizzazione negli Stati Uniti e in Europa

Corsi di lingua inglese e tedesca

PREMESSA

In un mondo globalizzato, la conoscenza delle lingue straniere, oltre alle competenze nel proprio settore professionale, sta diventando sempre più importante.

La conoscenza di una seconda lingua, e talvolta di una terza lingua, facilita l'accesso e l'utilizzo diretto di fonti di informazione – documenti di bilancio, analisi dei sistemi economici, confronti tra le politiche pubbliche di diversi Paesi nel mondo – che non sempre sono disponibili in lingua italiana e che possono essere utili a chi ha funzioni di rappresentanza e svolge attività di contrattazione.

ARTICOLAZIONE

I corsi verranno attivati in base al numero di richieste e i criteri verranno preventivamente definiti e condivisi con i partecipanti.

CONTENUTI

Percorsi in microlingua inglese o tedesca avranno come oggetto l'ambito sindacale, il diritto dei lavoratori e le tematiche sociali riguardanti il mondo lavorativo in generale.

NOTE

Il costo del corso sarà suddiviso tra LaReS e il singolo partecipante al corso.

Lares Laboratorio Relazioni Sindacali

Scuola unitaria di formazione per delegati
e dirigenti sindacali promossa da Cgil, Cisl e Uil del Trentino



Provincia autonoma
di Trento



tsm-Trentino School of Management

Società Consortile a responsabilità limitata
per la formazione permanente del personale

Via Giusti, 40
38122 Trento – Italy

Tel +39.0461. 020 020
Fax +39.0461. 020 010
Email info@tsm.tn.it



twitter.com/tsmLaReS

www.tsm.tn.it