

FORMAZIONE RSU 2022 – traccia di lavoro

La formazione si svolge su 3 incontri di mezza giornata (4 ore). In generale sarebbe meglio prediligere la forma “in presenza”, ma, ove non si riesca, anche quella mista può avere senso. Quella on line potrebbe essere necessaria almeno per il primo incontro di settore.

Due incontri vanno organizzati prima dell'estate: uno a livello regionale, uno di settore.

Dal punto di vista logico fare il primo incontro a livello di settore rende più difficile un inquadramento generale del ruolo RSU, ma permette di andare incontro alle esigenze “immediate” degli eletti.

Il primo incontro dovrebbe avere carattere **settoriale**. Viene organizzato dai settori. A seconda delle forze e delle condizioni si può pensare che sia unico a livello nazionale, o diviso per macroaree regionali, o si può pensare ad un incontro nazionale con collegamenti dalle federazioni per chi non riesce ad essere in presenza. Se fatto on line, può chiaramente essere nazionale (con tutti i limiti che l'on line comporta).

Introduzione: il settore, le sue caratteristiche, le lotte e le vertenze che lo caratterizzano e lo hanno caratterizzato nel corso della storia di USB (a cura di un membro dell'esecutivo nazionale di settore). L'intervento deve ricollegarsi allo svolgimento dei congressi e alla direzione che USB e USB PI in particolare andrà prendendo (è anche un modo per mantenere il legame tra settori e organizzazione, e per questo può essere molto sensata la presenza di un membro del PI nazionale e perfino del confederale)

Intervento su **CCNL** e eventuali **CCNI importanti di settore, questioni dirimenti e ruolo degli RSU** (diverso per i settori orizzontali e quelli verticali, con differenze anche importanti all'interno).

Cosa contratta l'RSU? Come e su cosa può difendere i lavoratori? Intervento di taglio più “pratico” che si concentri sulle questioni centrali e dirimenti della contrattazione o delle condizioni del lavoratore (una disamina completa della contrattazione può risultare lunga e non del tutto utile).

La salute e la sicurezza sul lavoro: vanno toccate le questioni più dirimenti per il settore sulla problematica salute e sicurezza (per gli RLS meglio forse pensare a un percorso specifico, come hanno fatto nel privato, forse anche da differenziare nei settori: fare l'RLS in un ufficio, in una scuola, in un ospedale è molto diverso).

Studio di caso: si sceglie una contrattazione effettivamente svolta, un caso esemplare, un problema che si è affrontato, lo si presenta in modo “problematico” ai corsisti e gli si chiede di dire come affronterebbero la questione (se la modalità di svolgimento lo consente si possono mettere a coppie o a gruppi per discuterne). Poi si confrontano le soluzioni e chi conduce costruisce una risposta “collettiva” alla problematica, anche correggendo/modificando quanto emerge dal confronto.

Il secondo incontro a carattere regionale viene organizzato dalle federazioni regionali con la partecipazione di un membro dell'esecutivo nazionale PI.

È un incontro a carattere conoscitivo e comprende tutti i settori e per questo dovrà articolarsi su temi generali.

Introduzione (a cura dell'esecutivo PI nazionale): Perché USB ha scelto di organizzarsi in un'unica categoria, lasciando la vecchia organizzazione in settori. Da qui si arriva facilmente alla funzione del Pubblico Impiego nel progetto della Confederazione.

La confederazione regionale (a cura dell'esecutivo PI regionale): quali sono le caratteristiche della Federazione regionale, quali le lotte su cui si sta concentrando, su quali settori è forte/in crescita/vuole espandersi, ma soprattutto i servizi che possiamo fornire ai lavoratori, nonché il supporto che gli stessi eletti RSU possono trovare al proprio lavoro.

Il ruolo del delegato RSU e il ruolo del delegato USB: dare un quadro generale sulla contrattazione (CCNQ, CCNL, CCNI, RSU, RLS, etc) e le fonti normative; riprendere la questione relativa ai diritti (assemblea, permessi, etc), gli strumenti e gli spazi da utilizzare per svolgere questa funzione; dare rilievo al rapporto coi lavoratori (soprattutto lì dove la contrattazione che fa l'RSU non ha grande peso).

Il **terzo incontro**, da svolgersi in autunno dovrebbe avere in parte le caratteristiche della restituzione da parte loro di come sta andando il lavoro. Potrebbe essere organizzato **a livello regionale (o a macroregioni) diviso per settori**. Abbiamo un po' di tempo per pensarci. Va valutato quali condizioni avremo di fronte a noi tra 6/7 mesi.

Prima di questo incontro è importante raccogliere le esigenze degli RSU tramite un form (che possiamo predisporre a livello nazionale, modificando solo il settore). Su questa base si può adattare la formazione alle esigenze concrete degli RSU. In alternativa le problematiche si possono chiedere a inizio incontro (anche scritte su biglietti), il problema è che in questo caso bisogna essere capaci di rispondere all'impronta.

Deve sicuramente contenere

- Una parte di raccolta di problemi e idee (per questo meglio farlo dal vivo) da parte delle RSU, sulla base dell'esperienza dei mesi di incarico già svolto
- Una parte tecnica di affinamento degli strumenti di azione
- Il collegamento tra le vertenze di posto di lavoro e le dinamiche più generali sia relative al Pubblico Impiego che alla trasformazione del modello sociale

In parallelo con queste formazioni si può aprire una area sulla piattaforma corsicestesusb.it, dove caricare materiali, registrazioni, strumenti utili e tutto quello che intorno a questi corsi può muoversi, dividendo il tutto per settori e regioni, eventuale cassetta degli attrezzi, ecc. (è un lavoro e quindi va strutturato bene, ma si può fare, se lo riteniamo utile). A questo

proposito va deciso in tempi brevi se il libretto "Guida alla formazione" vada aggiornato e ristampato, o se può avere senso metterlo come testo scaricabile su piattaforma.

È realizzabile una sorta di forum nel quale le RSU possono confrontarsi?

Più in generale è compito dei settori e delle federazioni regionali, coinvolgere costantemente le RSU elette, quelle che saremo riusciti a portare nel percorso congressuale e quelle che invece avranno scelto di confinare l'impegno al posto di lavoro, con iniziative politiche, sindacali, culturali, ricreative. Sottovalutare questi piani sarebbe sbagliato, nostro compito è attivare tutti gli strumenti di relazione con questo corpo di delegati.