

BENESSERE LAVORATIVO

NORME, STRUMENTI E METODI

LA CONTINUA evoluzione organizzativa, tecnologica e normativa del lavoro nel comparto finanziario sta causando una trasformazione significativa dell'esperienza di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori da noi rappresentati, che sono sempre più esposti a seri rischi psico-sociali e a errori. Questo ha prodotto nel tempo una situazione di fatto che rende sempre più importante un'azione coordinata tra funzioni politico - negoziali (la RSA) e tecniche (gli RLS), al fine di garantire benessere lavorativo.

Allo stesso tempo, la stessa fluidità dell'esperienza lavorativa finisce per esporre sempre più di frequente le lavoratrici e i lavoratori al rischio di ricevere contestazioni disciplinari: la gestione di questa fase delicata è dunque diventata, negli ultimi anni, uno dei compiti primari di ogni dirigente sindacale, per cui è necessario mettere loro a disposizione strumenti professionali adatti ad affrontare questo lavoro con consapevolezza ed efficacia.

I corsi "RSA - RLS: due ruoli, un obiettivo comune" e "Stress Lavoro-Correlato e Benessere" sono stati progettati in collaborazione con il Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza FISAC/CGIL, che propone altri momenti formativi pensati in particolare per completare le competenze degli RLS.

PROSPETTIVE di Sviluppo:

nel corso del 2020 intendiamo proporre un'edizione sperimentale, a livello nazionale, di un corso sull'**ascolto attivo e lo stress nelle unità operative**, con l'obiettivo di aiutare le e i dirigenti sindacali FISAC a sviluppare la loro capacità di gestire correttamente i processi di comunicazione necessari ad indagare le situazioni di stress lavoro-correlato nell'Unità Produttiva, in una logica di prevenzione.

RSA - RLS: due ruoli, un obiettivo comune

OBIETTIVI

- approfondire la conoscenza dei profili di ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del Dirigente di Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA);
- analizzare una situazione problematica;
- impostare strategie di intervento sinergico tra RSA e RLS per la soluzione di una situazione problematica.

DURATA

2 giornate

DOCENZA

a cura dell'Ufficio Formazione Nazionale FISAC/CGIL

PROGRAMMA

PRIMA GIORNATA

Il Dirigente di RSA e l'RLS: Ruoli, compiti, funzioni, prerogative, fonti normative.
Il metodo di lavoro

SECONDA GIORNATA

L'approccio strategico: linee teoriche e metodologiche
Laboratorio: elaborare strategie di lavoro coordinate tra RSA e RLS
Considerazioni, valutazioni, prospettive

STRESS LAVORO-CORRELATO E BENESSERE

OBIETTIVI

La finalità generale del corso è quella di sviluppare nei partecipanti la capacità di riconoscere le situazioni a rischio di alta incidenza di fenomeni di Stress Lavoro-Correlato, anche in relazione al Protocollo Nazionale sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro 8 Febbraio 2017, come azione preliminare necessaria all'ideazione e progettazione di politiche generali, di soluzioni organizzative di supporto e aiuto, e alla macro progettazione di percorsi formativi sul tema del disagio, dello stress e delle azioni preventive e correttive.

In dettaglio, il partecipante alla fine del corso sarà in grado di descrivere ed elencare le variabili fondamentali che secondo la letteratura scientifica contribuiscono alla creazione del "disagio psicosociale" e sarà capace di classificare i comportamenti individuali in uno schema interpretativo del disagio psicosociale alla luce del D.Lgs. 81/2008;

Sarà in grado di riconoscere i diversi fenomeni di disagio, di coglierne i segnali e di progettare soluzioni di supporto per le situazioni problematiche;

Sarà inoltre in grado di ideare, nelle situazioni stimolo didattiche proposte dal corso, azioni gestionali, organizzative e formative di contrasto ai fattori di disagio e di stress lavoro correlato.

DURATA

3 giornate

DOCENZA

3 docenti esterni (Psicoterapeuta, Psicologo, Medico Psiconeuroendocrinoimmunologo)
con il coordinamento didattico dell'Ufficio Formazione Nazionale FISAC/CGIL

PROGRAMMA

- Lo stress e il benessere: costrutti, definizioni, implicazioni, tra benessere individuale psico- fisico, benessere relazionale e benessere organizzativo;
- Lo stress dal punto di vista della medicina: chiarezza terminologica ed evidenze scientifiche;
- Il disagio psicosociale: definizioni e analisi alla luce del D.Lgs 81/2008 (art. 28);
- Le fonti organizzative e individuali del disagio e dello stress;
- Le caratteristiche individuali che possono provocare l'esperienza di stress;
- Gli effetti dello stress a livello individuale, dal punto di vista medico e psicologico;
- Gli effetti dello stress a livello organizzativo;
- Workaholism, bossing e disagio;
- Le strategie di coping (il modo individuale di fronteggiare lo stress);
- Il nuovo "burn out": da sindrome delle professioni d'aiuto a sindrome generalizzata del lavoro post industriale;
- Chiarezza terminologica e costrutti scientifici: disagio, stress, mobbing, straining, stalking, bossing;
- La progettazione di un "Laboratorio Benessere" come azione di prevenzione e di contrasto.

GESTIRE LE CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

ASSISTERE le iscritte e gli iscritti nella gestione delle contestazioni disciplinari è uno dei compiti tipici del Dirigente di R.S.A. Questo è tanto più vero oggi, dato che il fenomeno negli ultimi anni ha avuto, per una serie di ragioni che verranno analizzate nel corso, una crescita esponenziale, diventando una ulteriore ragione di crescita dello stress lavoro-correlato delle colleghe e dei colleghi. Scopo del laboratorio è dunque fornire gli strumenti normativi e comportamentali adatti ad analizzare correttamente una contestazione disciplinare, distinguere i casi in cui è indispensabile attivare le strutture sindacali territoriali da quelli nei quali è possibile e consigliabile l'intervento diretto dei Dirigenti Sindacali aziendali, impostare e gestire la linea di difesa più efficace per tutelare correttamente le iscritte e gli iscritti, in coerenza con le norme e l'impostazione etica e deontologica richieste dal nostro essere CGIL.

OBIETTIVI

- Individuare e conoscere le principali fonti normative che definiscono modalità e procedure delle Contestazioni Disciplinari;
- Confrontare le esperienze di corsiste e corsisti in materia;
- Sviluppare la capacità di analizzare le contestazioni disciplinari;
- Sviluppare la capacità di organizzare e gestire la difesa dei colleghi oggetto di contestazione disciplinare.

DURATA

2 giornate

DOCENZA

a cura dell'Ufficio Formazione Nazionale FISAC/CGIL

PROGRAMMA

PRIMA GIORNATA

Le fonti normative (legge, contrattazione collettiva)
Il metodo di lavoro

SECONDA GIORNATA

Laboratorio: analisi e strategia

LABORATORIO PARI OPPORTUNITÀ

LEI E LUI NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE. DESTINI E PROSPETTIVE

LA **riduzione** delle disuguaglianze e la valorizzazione delle differenze sono tra gli obiettivi strategici della nostra organizzazione e principi guida del nostro agire sindacale. La prima disuguaglianza da contrastare è quella di genere, che colpisce una parte consistente della forza lavorativa del nostro settore, penalizzando le lavoratrici sul piano professionale e reddituale, ma anche rafforzando pregiudizi che vincolano lavoratrici e lavoratori ad aderire a ruoli stereotipati. Preparare i quadri sindacali a leggere e contrastare le discriminazioni di genere, che si verificano sui luoghi di lavoro, è oggi più che mai necessario, anche alla luce dell'emergenza che stiamo vivendo, che si è tradotta in un'esplosione delle disuguaglianze e delle attività di cura.

OBIETTIVI

- Acquisire un metodo per leggere l'organizzazione aziendale
- Sviluppare antenne di genere per rilevare discriminazioni in atto
- Costruire competenze in materia di pari opportunità e certificazione di genere
- promuovere la conoscenza dello stato del settore, accedendo ad analisi comparate
- Offrire strumenti per attivare il confronto sindacale
- Delineare campi d'azione e di intervento a favore della parità

DURATA

3 giornate

DOCENZA

a cura dell'Esecutivo Donne FISAC Nazionale con il supporto dell'Ufficio Formazione Nazionale FISAC

PROGRAMMA

Donne e Lavoro nella legislazione italiana.
Il rapporto pari opportunità e la certificazione di genere.
Un metodo di lavoro per la lettura e la presentazione dei rapporti sul personale.
Indicatori di genere e indici di segregazione.
Carriere dispari e grado di opportunità.
Occupazione femminile e soffitto di cristallo nel settore.
Tempo e maternità.
Misure di conciliazione a confronto.
Negoziare la formazione finanziata per garantire pari opportunità.
Il divario salariale, tra discrezionalità e omissioni
La costruzione di un progetto di azione positiva

