## Analisi dei fabbisogni formativi dei delegati, quadri e dirigenti sindacali Flai Cgil 2018 - 2022

Indagine completa

Il profilo degli intervistati e le considerazioni sulla misurazione dei gap formativi







### ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DEI DELEGATI, QUADRI E DIRIGENTI FLAI CGIL 2018 - 2022

Indagine completa

Indagine realizzata da FONDAZIONE METES



#### **SOMMARIO**

L'indagine: le ragioni del progetto, la scelta degli strumenti e la metodologia utilizzata	6
L'individuazione dei fabbisogni formativi	6
L'indagine	7
Il prodotto dell'indagine: l'offerta formativa della Fondazione Metes 2018 - 2022	. 10
Il profilo degli intervistati	. 10
Misurazione dei gap formativi per i principali gruppi di potenziali destinatari	. 15
Sintesi dei principali risultati	. 30

#### L'indagine: le ragioni del progetto, la scelta degli strumenti e la metodologia utilizzata

#### L'individuazione dei fabbisogni formativi

La Fondazione Metes, istituto di ricerca e formazione della Flai Cgil, nella stagione congressuale della categoria dei lavoratori dell'agroindustria svoltasi nel 2018, ha condotto per la terza volta (dopo le stagioni congressuali del 2010 e del 2014) l'indagine sull'Analisi dei fabbisogni formativi dei delegati, quadri e dirigenti sindacali della categoria. Queste analisi hanno permesso alla Fondazione Metes di costruire negli anni un'offerta formativa coerente con le esigenze della categoria, pubblicata nel Catalogo dell'offerta formativa della Fondazione Metes dal quale, ogni Flai Cgil regionale, ha potuto identificare e progettare annualmente i propri Piani di Formazione Regionale (PdFR); questi piani sono il risultato anche delle interviste semistrutturate che la Fondazione Metes rivolge ogni anno ai Segretari Generali Regionali Flai Cgil e grazie alle quali è stato possibile avviare una progettazione della formazione sempre più "partecipata" e tarata sulle esigenze specifiche di ogni realtà territoriale.

Per merito di questo percorso, dal 2011 al 2018, sono stati realizzati 263 corsi, per un totale di 3.035 ore di formazione, coinvolgendo 4.130 partecipanti in tutto il territorio nazionale; oltre ai corsi dedicati alle Flai Cgil regionali, dal 2011 al 2013, sono stati realizzati percorsi formativi nazionali rivolti alle donne, ai giovani sotto i 35 anni, agli impiegati e ai lavoratori immigrati iscritti alla Flai Cgil. Questa notevole mole di attività è stata affiancata, dal 2015, dalla progettazione e dalla realizzazione di percorsi formativi tematici che hanno provato, in particolare, a rispondere alle esigenze di rafforzamento delle competenze dei dirigenti della categoria. Parallelamente, è stata avviata la sperimentazione di metodologie formative innovative con specifica attenzione a quelle FAD (formazione a distanza) in modalità e-learning finalizzate ad aumentare le occasioni di approfondimento formativo su peculiari tematiche di lavoro sindacale.

I risultati ottenuti negli ultimi anni ci spingono a migliorarci sempre di più, per fare in modo che la nostra formazione sia sempre più efficace e strategica per la Flai Cgil. In tal senso, l'analisi dei fabbisogni formativi è un passaggio fondamentale, la base per la costruzione di una progettazione di qualità, in grado di cogliere le reali esigenze formative della categoria.

È per quanto soprascritto che, approfittando dell'attuale stagione congressuale della Flai Cgil, la Fondazione Metes ha nuovamente realizzando il progetto di Analisi dei fabbisogni formativi dei delegati, quadri e dirigenti della Flai Cgil con l'obiettivo di rilevare e analizzare le reali ed aggiornate esigenze formative dei delegati, quadri e dirigenti sindacali ed elaborare un'offerta formativa mirata contribuendo in tal modo all'acquisizione, allo sviluppo e al perfezionamento delle competenze in ambito sindacale.

Il progetto di ricerca si è articolato nelle seguenti fasi:

- 1. individuazione delle figure chiave sindacali;
- 2. identificazione delle competenze, in termini di conoscenze e delle abilità, richieste per lo svolgimento ottimale del ruolo nei diversi campi di attività sindacale;
- 3. misurazione dello scostamento tra le competenze<sup>1</sup> possedute e quelle attese per ciascuna figura chiave;
- 4. traduzione in obiettivi formativi dello scostamento tra le competenze possedute e le competenze attese;
- 5. elaborazione di un'offerta formativa, funzionale della priorità sindacale della Flai CGIL e rispondente alle effettive e concrete esigenze dei destinatari.

L'analisi dei fabbisogni formativi è stata condotta attraverso un approccio di ricerca/azione con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati (sia potenziali committenti sia futuri utenti degli interventi formativi) nella definizione dello strumento di analisi.

Ai fini della riuscita dell'intero progetto di ricerca è stato fondamentale il supporto decisionale ed organizzativo della Flai Cgil Nazionale, nonché la preziosa collaborazione delle strutture Flai Cgil regionali e territoriali.

#### L'indagine

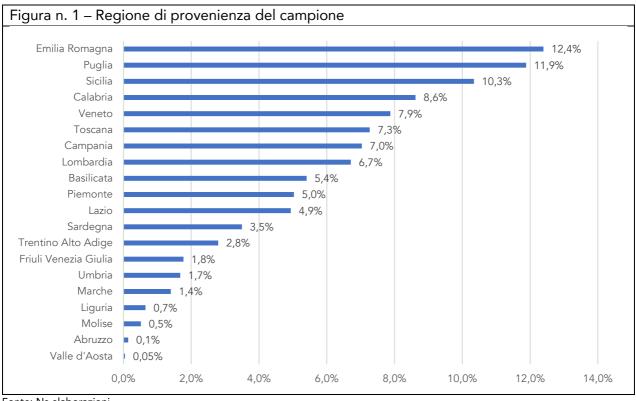
Partendo da un'analisi delle peculiarità organizzative e politiche della categoria, che ha consentito di precisare il target group coinvolto nell'indagine, è stato dato ampio spazio alla costruzione dello strumento di indagine: un solo questionario anonimo che ha permesso di indagare sia le caratteristiche soggettive (età, titolo di studio, settore e comparto lavorativo, tipologia di contratto, inquadramento e rapporto con il sindacato) sia le competenze possedute nonché quelle richieste rispetto al ruolo sindacale ricoperto. Nel corso dell'indagine, svolta tra ottobre e novembre 2018, sono stati coinvolti 2.146 intervistati tra iscritti, delegati, funzionari e dirigenti sindacali afferenti alle seguenti

strutture regionali e territoriali della Flai Cgil: Abruzzo; Basilicata, Potenza e Matera; Bolzano; Calabria, Castrovillari, Gioia Tauro e Reggio Calabria; Campania, Caserta, Napoli e Salerno; Emilia Romagna, Cesena, Parma, Ferrara e Ravenna; Lazio, Latina/Frosinone; Liguria; Lombardia, Cremona, Mantova e Milano; Marche; Molise; Piemonte, Cuneo e

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> In questa sede per «competenza» si considera la seguente definizione presente nella Raccomandazione del Consiglio europeo del 22 maggio 2008 sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente: «comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale».

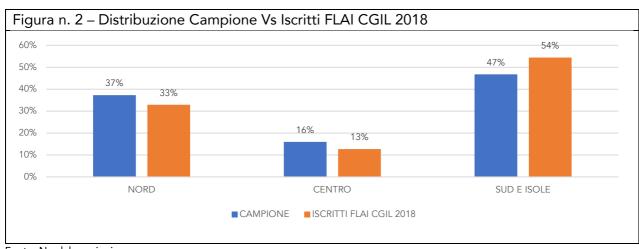
Torino; Puglia, Bari, Brindisi e Foggia; Sardegna, Cagliari; Sicilia, Agrigento, Catania, Palermo e Ragusa; Toscana, Arezzo, Firenze e Siena; Trento; Udine; Umbria; Veneto, Padova, Verona e Treviso.

Nella figura n.1 che segue possiamo notare la distribuzione del campione rispetto alle regioni di provenienza.



Fonte: Ns elaborazioni

Come si nota dalla Figura n. 2, il nostro campione descrive abbastanza fedelmente la reale distribuzione territoriale degli Iscritti alla Flai Cgil (dati 2018), nonostante una leggera sotto rappresentazione delle regioni del Sud e delle isole (-7%), a favore delle zone del Nord (+4%) e del Centro (+3%).



Fonte: Ns elaborazioni

La creazione del database per l'elaborazione dei questionari è stata realizzata inizialmente attraverso il software *Google Drive*: un servizio web gratuito creato e introdotto da Google nel 2012, che permette attività di storage e di sincronizzazione per l'archiviazione. Mentre, per lo studio e l'editing di dati e documenti è stato utilizzato il programma Excell del pacchetto Microsoft office.

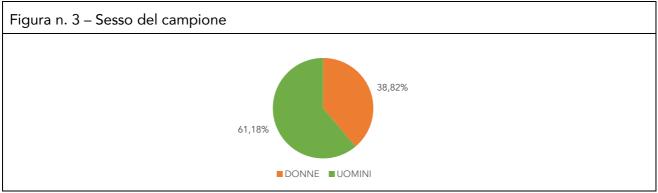
#### Il prodotto dell'indagine: l'offerta formativa della Fondazione Metes 2018 - 2022

Come ricordato in precedenza, grazie al supporto della Flai Cgil Nazionale, nonché all'elaborazione dei dati raccolti nell'ambito del Progetto di Analisi dei fabbisogni formativi dei delegati, quadri e dirigenti sindacali del settore agroalimentare, sarà possibile progettare percorsi formativi idonei alle reali esigenze della categoria, i quali andranno ad arricchire il Catalogo dell'offerta formativa della Fondazione Metes costantemente aggiornato e, dal 2015, consultabile on-line all'interno della sezione dedicata alla formazione sindacale del sito web della Fondazione Metes (www.fondazionemetes.it/formazione-sindacale/).

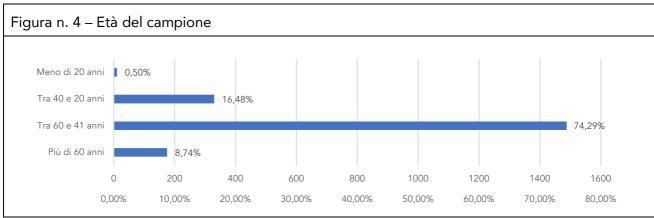
Nelle pagine che seguono sono presentati i risultati completi dell'Analisi dei fabbisogni formativi dei delegati, quadri e dirigenti sindacali del settore agroalimentare, emersi dall'elaborazione dei 2.146 questionari somministrati ed elaborati.

#### Il profilo degli intervistati

L'indagine condotta sull'analisi dei fabbisogni formativi ha coinvolto un numero molto ampio di individui: in totale ne sono stati intervistati 2.146, di cui il 38,82% donne e il 61,18% uomini (figura n. 3).

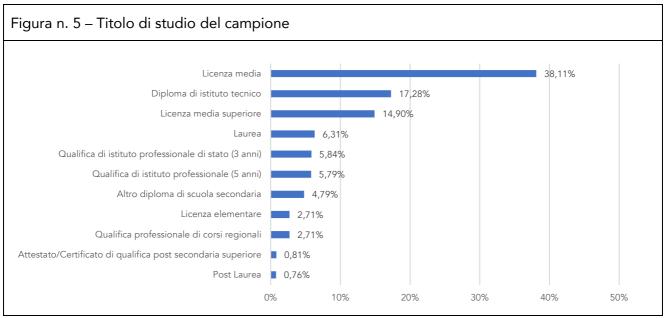


Fonte: Ns elaborazioni



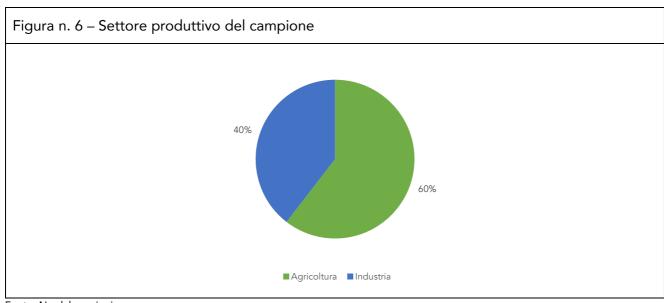
Fonte: Ns elaborazioni

Il nostro campione, come notiamo dalla figura n. 4, è composto in prevalenza (74,29%) da soggetti con un'età superiore ai 40 anni e che hanno conseguito un livello di istruzione medio/basso (figura n.5): come si può vedere dalla figura n. 5, il 38,11% degli intervistati ha conseguito il diploma di licenza media inferiore, il 17,28% ha raggiunto il diploma di istituto tecnico, il 14,9% ha ottenuto la licenza media superiore.



Fonte: Ns elaborazioni

Il campione è rappresentativo sia del settore industria alimentare (40%) sia del settore agricoltura (60%), con quest'ultimo maggiormente presente, come si nota dalla sottostante figura n. 6.

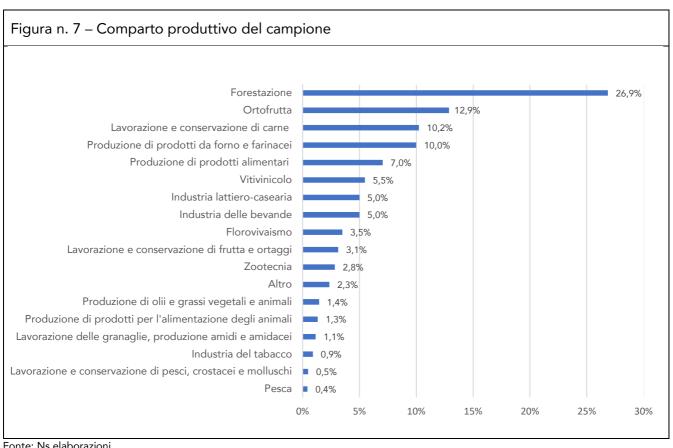


Fonte: Ns elaborazioni

Il comparto produttivo prevalente delle aziende in cui lavorano gli intervistati (figura n. 7) è quello della forestazione (26,9%), seguito dal comparto produttivo dell'ortofrutta (12,9%), della lavorazione e conservazione di carne (10,2%), dalla produzione di prodotti da forno e farinacei (10%) e dei prodotti alimentari (7%). Seguono i lavoratori del vitivinicolo (5,5%), dell'industria lattiero-casearia (5%) e, in pari misura, dell'industria delle bevande (5%). Continuando, troviamo i lavoratori del florovivaismo (3,5%), della lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi (3,1%), della zootecnia (2,8%), della produzione di olii e grassi vegetali e animali (1,4%), di prodotti per l'alimentazione degli animali (1,3%) e della lavorazione delle granaglie e dei prodotti amidacei (1,1%).

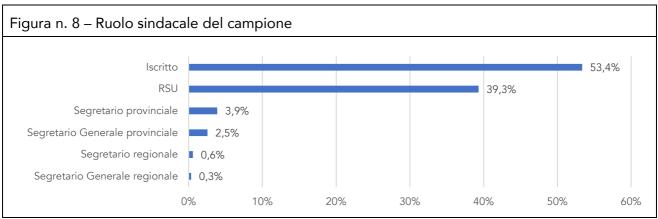
Con una presenza inferiore all'1% troviamo i lavoratori occupati nell'industria del tabacco (0,9%), della lavorazione e conservazione di pesci, crostacei e molluschi (0,5%) e nel settore della pesca (0,4%).

Come si può notare dalla figura n. 6, l'1,8% dei nostri intervistati ha dichiarato di lavorare in altri comparti: in particolare, si tratta di lavoratori di aziende agrituristiche, di consorzi di bonifica, di incubatoi avicoli, di attività di servizi o di logistica e di produzione di distillati.



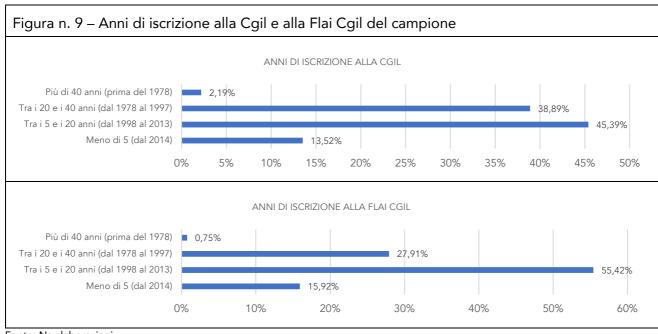
Fonte: Ns elaborazioni

Per quanto riguarda le caratteristiche relative al ruolo che gli intervistati ricoprono nel Sindacato (figura n. 8), si osserva che il campione è composto per il 53,4% del totale da iscritti e per il 39,3% da RSU, mentre il restante 7,3% esercita un ruolo nelle Segreterie ai vari livelli (territoriale e regionale). Rispetto all'indagine condotta nel 2014, troviamo circa un 2% in più di compagni che ricoprono ruoli dirigenziali, a fronte di una diminuzione di circa il 4% di iscritti e di circa il 7% delle RSU/RSA.



Fonte: Ns elaborazioni

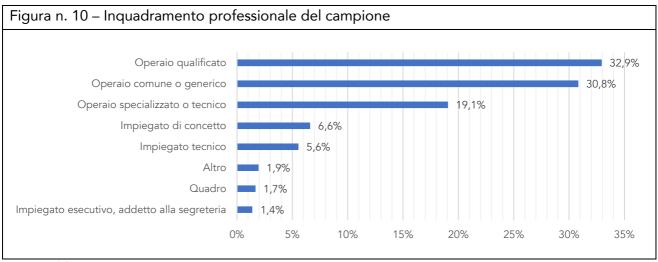
È interessante notare (vedi figura n. 9) che ben il 58,9% si è iscritto alla Cgil negli ultimi 20 anni, mentre il 41% del campione è tesserato da più di 20 anni. Mentre, il 71,4% del campione ha dichiarato di essere iscritto alla Flai Cgil negli ultimi 20 anni ed il 28,7% ha effettuato la propria iscrizione alla Categoria da più di 20 anni<sup>2</sup>.



Fonte: Ns elaborazioni

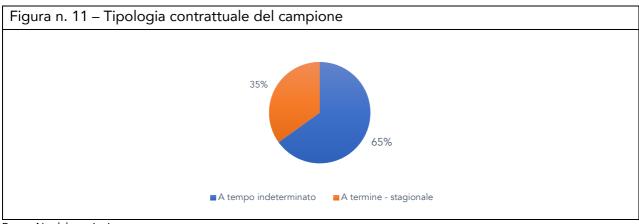
<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Ricordiamo che la Flai Cgil nasce nel gennaio del 1988, dall'unificazione della Filziat con la Federbraccianti; di conseguenza, coloro che hanno dichiarato di essere iscritti alla Flai Cgil prima del 1988, evidentemente, erano iscritti o alla Filziat o alla Federbraccianti.

L'inquadramento professionale degli intervistati mostra, come da figura n. 10, una grande presenza di operai qualificati (32,9%) e di operai comuni o generici (30,8%), seguiti dagli operai specializzati o tecnici (19,1%). Il 6,6% del totale è rappresentato da impiegati di concetto, seguito dagli impiegati tecnici (5,6%), quadri (1,7%) e dall'1,4% da impiegati esecutivi/addetti alla segreteria. Notiamo che l'1,9% della nostra popolazione intervistata ha dichiarato di avere un inquadramento differente da quelli elencati nel questionario di indagine (voce contraddistinta da "Altro"): in particolare, tra quest'ultimi, troviamo categorie specifiche di lavoratori con più alti livelli di responsabilità, figure amministrative, addetti a servizi (teleselling, autista, piazzista), pensionati e disoccupati.



Fonte: Ns elaborazioni

Infine, come notiamo dalla figura n. 11, il 65% del nostro campione di riferimento ha dichiarato di essere in possesso di un contratto a tempo indeterminato, mentre il 35% ha un contratto a termine o stagionale.

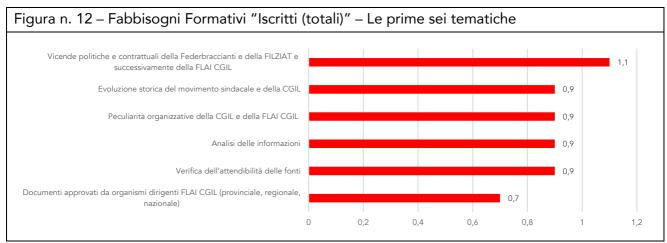


Fonte: Ns elaborazioni

#### Misurazione dei gap formativi per i principali gruppi di potenziali destinatari

Nelle pagine che seguono saranno presi in esame e commentati i risultati derivanti dall'elaborazione dei questionari somministrati per l'indagine sull'Analisi dei fabbisogni formativi e, in particolare, saranno illustrati i "Gap formativi"<sup>3</sup>.

Al fine della migliore comprensione possibile del fabbisogno formativo richiesto e di un'offerta formativa futura quanto più mirata alle reali e specifiche esigenze, abbiamo segmentato il nostro campione per ruolo sindacale (Iscritti, RSU/RSA, Segretari provinciali e regionali) e per settori (agricoltura e industria alimentare). Inoltre, abbiamo voluto osservare il fabbisogno formativo emerso dai questionari compilati dalle donne e dai giovani sotto i 35 anni, sia iscritti che RSU/RSA ed, infine, abbiamo analizzato il fabbisogno dichiarato dai lavoratori occupati nella forestazione e nell'ortofrutta, essendo emersa una maggioranza del campione proveniente da questi due comparti.



Fonte: Ns elaborazioni

Come possiamo notare dalla figura n. 12, che prende in esame il gap formativo di **tutti gli iscritti** alla Flai Cgil sul territorio nazionale, osserviamo una maggiore richiesta formativa di potenziamento delle conoscenze delle Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente la FLAI CGIL.

\_

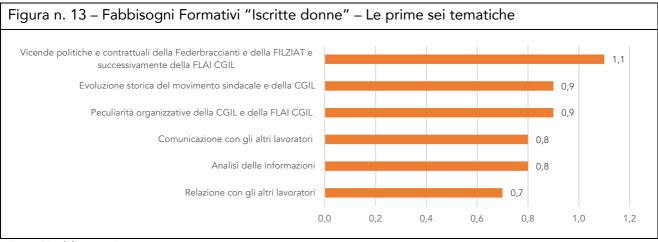
<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> La costruzione del "Gap formativo" è stata realizzata in base ad un processo di autovalutazione delle competenze degli intervistati. In particolare:

<sup>1)</sup> è stato richiesto ad ogni ad intervistato di assegnare un punteggio da 1 a 5, per ogni competenza, valutando sia il grado di conoscenza, abilità e competenza posseduto sia la richiesta di ulteriore potenziamento per i diversi ambiti di attività sindacale.

<sup>2)</sup> sono state elaborate le medie delle autovalutazioni complessivamente attribuite (derivanti dal punto 1) per ognuno dei diversi ambiti di attività sindacale indagati.

<sup>3)</sup> sono stati calcolati i valori dei "Gap formativi" relativi ad ogni ambito di attività sindacale, considerando la differenza tra il valore della media delle autovalutazioni assegnate alle competenze possedute e a quelle desiderate.

Segue la richiesta di formazione sull'Evoluzione storica del movimento sindacale e della CGIL, sulle Peculiarità organizzative della CGIL e della FLAI CGIL, sull'Analisi delle informazioni e sulla Verifica dell'attendibilità delle fonti. Un fabbisogno minore caratterizza la richiesta di maggiore conoscenza dei contenuti dei Documenti approvati da organismi dirigenti FLAI CGIL (provinciale, regionale, nazionale).

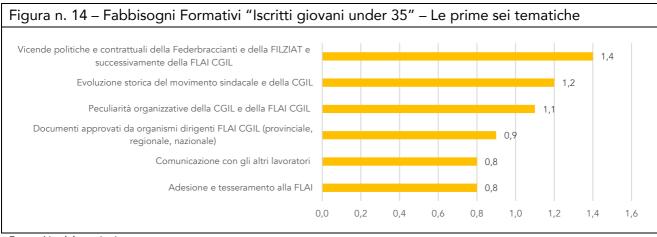


Fonte: Ns elaborazioni

Dal fabbisogno formativo rilevato dai questionari compilati dalle **donne iscritte** alla Flai Cgil (figura n. 13) emerge un'elevata richiesta di approfondimento in merito alle Vicende politiche e contrattuali che hanno riguardato la Federbraccianti e la FILZIAT e, successivamente, la Flai Cgil.

Una richiesta di formazione minore si registra per le tematiche relative all'Evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil e alle Peculiarità organizzative della Cgil e della Flai Cgil.

Segue un'esigenza formativa inferiore sulla Comunicazione con gli altri lavoratori, sull'Analisi delle informazioni e sulla Relazione con gli altri lavoratori.

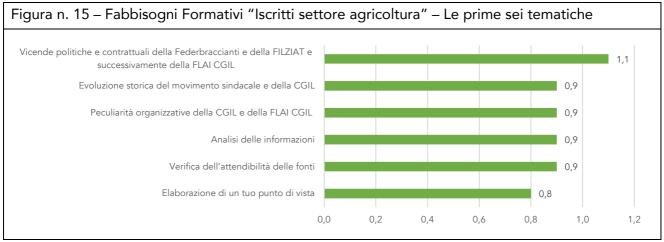


Fonte: Ns elaborazioni

Dalla figura n. 14 possiamo notare che i **giovani (sotto i 35 anni) iscritti** alla Flai Cgil hanno dichiarato un maggiore fabbisogno formativo per le Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e, successivamente, della Flai Cgil.

Segue una richiesta di formazione per le tematiche relative all'Evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil e alle Peculiarità organizzative della Cgil e della Flai Cgil. Minore è la richiesta di interventi formativi finalizzati all'approfondimento dei contenuti dei Documenti approvati da organismi Flai Cgil.

Si rileva un fabbisogno secondario, ma pur sempre significativo, rispetto alla Comunicazione con gli altri lavoratori e all'Adesione e al tesseramento alla Flai Cgil.

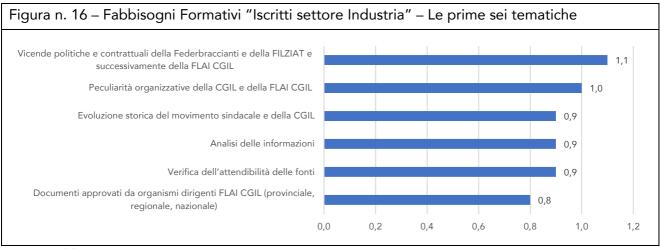


Fonte: Ns elaborazioni

Per quanto riguarda gli **iscritti del settore agricolo**, notiamo dalla Figura n. 15 che il fabbisogno formativo maggiore è relativo alle Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente della FLAI CGIL.

Leggermente inferiore è la richiesta di interventi formativi sulle tematiche volte all'approfondimento dell'Evoluzione storica del movimento sindacale e della CGIL, alle Peculiarità organizzative della CGIL e della FLAI CGIL, all'Analisi delle informazioni e alla Verifica dell'attendibilità delle fonti.

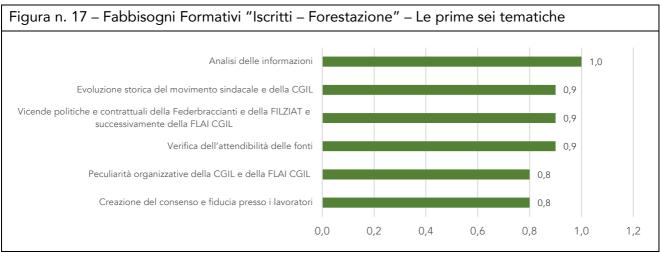
Si rileva un'esigenza formativa inferiore per interventi finalizzati al potenziamento delle competenze necessarie all'Elaborazione del proprio punto di vista.



Gli iscritti occupati nel settore dell'industria alimentare dichiarano un fabbisogno formativo (figura n. 16) elevato per le Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente della FLAI CGIL. Di poco inferiore si registra il fabbisogno formativo per le tematiche relative alle Peculiarità organizzative della Cgil e della Flai Cgil.

Si rileva una richiesta di formazione intermedia per le tematiche relative all'Evoluzione storica del movimento sindacale e della CGIL e quelle attinenti all'Analisi delle informazioni e alla Verifica dell'attendibilità delle fonti.

Emerge, infine, una richiesta formativa minore per l'Approfondimento dei contenuti dei documenti approvati da organismi dirigenti FLAI CGIL (provinciale, regionale, nazionale).

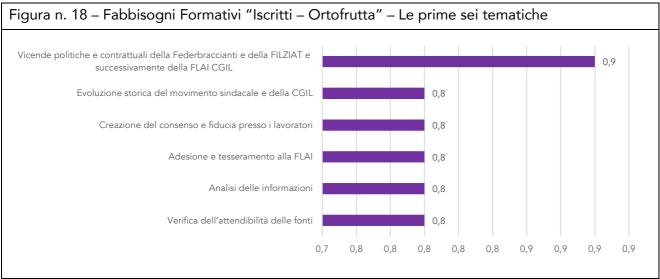


Fonte: Ns elaborazioni

Prendendo in considerazione gli **iscritti occupati nel comparto della forestazione** (figura n. 17) notiamo un fabbisogno maggiore rilevato per interventi formativi finalizzati all'Analisi delle informazioni. Segue una richiesta di formazione per tematiche relative all'Evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil, alle Vicende politiche e contrattuali che

hanno riguardato la Federbraccianti e la FILZIAT e, successivamente, la Flai Cgil e alla Verifica dell'attendibilità delle fonti.

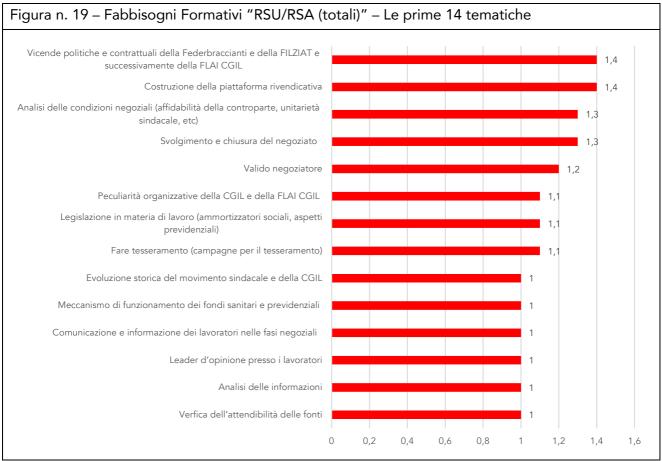
Minore è il fabbisogno formativo emerso per le Peculiarità organizzative della Cgil e della Flai Cgil e per interventi finalizzati alla Creazione del consenso e fiducia presso i lavoratori.



Fonte: Ns elaborazioni

Dall'elaborazione dai questionari compilati dagli **iscritti occupati nel comparto dell'Ortofrutta** (figura n. 18) emerge una richiesta di formazione elevata per le Vicende politiche e contrattuali che hanno riguardato la Federbraccianti e la FILZIAT.

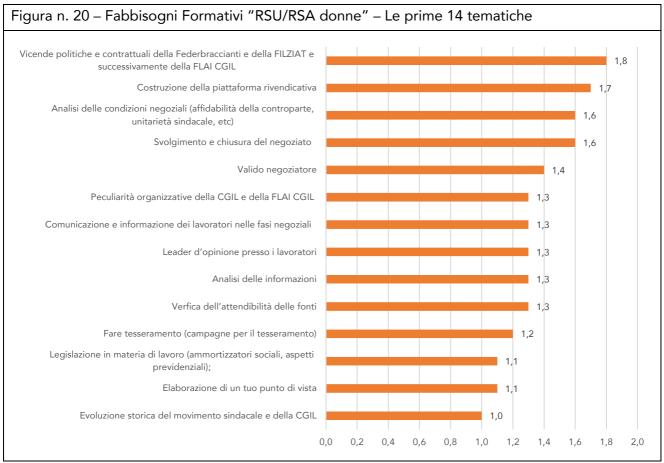
Si rileva un fabbisogno minore per le tematiche relative all'Evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil nonché al processo di Creazione del consenso e di fiducia presso i lavoratori; in egual misura si evince una richiesta di azioni formative finalizzate ad aumentare la capacità di promuovere l'Adesione e il tesseramento alla Flai Cgil nonché l'attitudine di Analisi delle informazioni e di Verifica dell'attendibilità delle fonti.



Per quanto riguarda il fabbisogno formativo dichiarato dalle **RSU/RSA** della Flai Cgil notiamo, dalla figura n. 19, che la maggiore richiesta formativa coincide con le tematiche inerenti alle Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente della FLAI CGIL e alla Costruzione della piattaforma rivendicativa.

Leggermente inferiore è l'esigenza formativa emersa relativa allo sviluppo delle capacità per il miglioramento dell'Analisi delle condizioni negoziali e per lo Svolgimento e chiusura del negoziato, seguita dal fabbisogno formativo relativo al potenziamento del bagaglio di competenze per essere un Valido negoziatore.

Segue una richiesta formativa finalizzata all'approfondimento della conoscenza delle Peculiarità organizzative della CGIL e della FLAI CGIL e della Legislazione in materia di lavoro nonché al rafforzamento delle competenze necessaire al saper Fare tesseramento. Infine, si rileva un fabbisogno formativo inferiore per le tematiche volte ad aumentare la conoscenza dell'Evoluzione storica del movimento sindacale e della CGIL, al Meccanismo di funzionamento dei fondi sanitari e previdenziali, alla Comunicazione e informazione dei lavoratori nelle fasi negoziali, all'Essere leader d'opinione presso i lavoratori, all'Analisi delle informazioni e alla Verifica dell'attendibilità delle fonti.

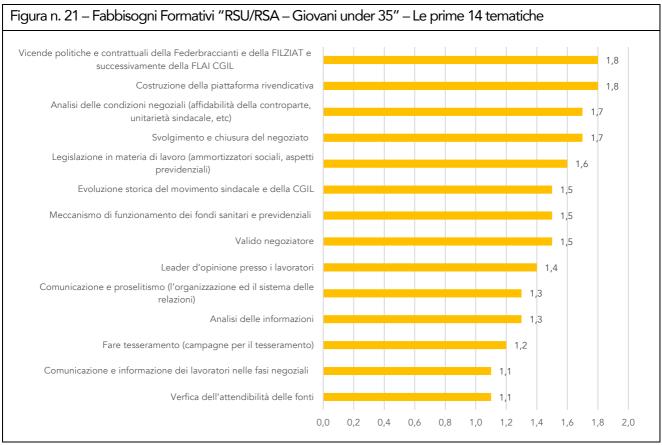


Le **RSU/RSA** della Flai Cgil **donne** (figura n. 20) hanno dichiarato un maggiore fabbisogno formativo per le tematiche relative alle Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente la FLAI CGIL e alla Costruzione della piattaforma rivendicativa.

Segue un fabbisogno formativo minore, ma comunque significativo, per il potenziamento delle capacità necessarie a svolgere l'Analisi delle condizioni negoziali e a perfezionare le competenze relative allo Svolgimento e chiusura del negoziato nonché al saper essere un Valido negoziatore.

Emerge una richiesta di formazione inferiore sulle Peculiarità organizzative della CGIL e della FLAI CGIL, sulla Comunicazione e informazione dei lavoratori nelle fasi negoziali, sul saper essere un Leader d'opinione presso i lavoratori, sull'Analisi delle informazioni e sulla Verifica dell'attendibilità delle fonti.

Infine, le RSU/RSA donne hanno dichiarato un fabbisogno formativo secondario, ma comunque notevole, nei confronti delle tematiche volte a potenziare la capacità di Fare tesseramento, la conoscenza della Legislazione in materia di lavoro, il saper Elaborare il proprio punto di vista e la comprensione dell'Evoluzione storica del movimento sindacale e della CGIL.

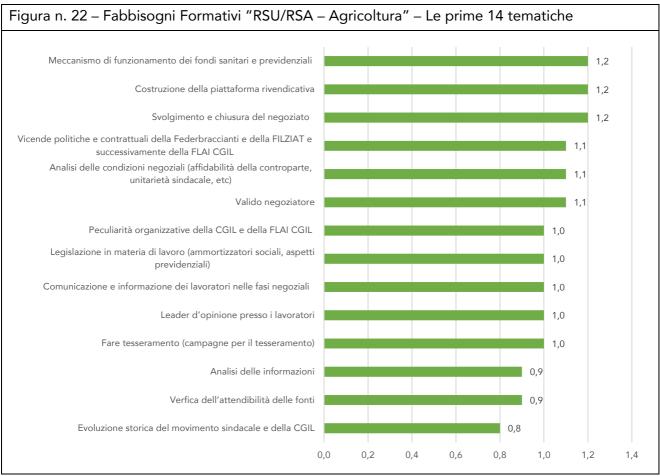


Le **RSU/RSA giovani (sotto i 35 anni)** della FLAI CGIL hanno dichiarato un maggiore fabbisogno formativo (figura n. 21) per le Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente della FLAI CGIL e per il potenziamento delle competenze sulla Costruzione della piattaforma rivendicativa.

Un fabbisogno formativo leggermente inferiore è registrato per quanto riguarda l'incremento delle conoscenze sull'Analisi delle condizioni negoziali, sullo Svolgimento e chiusura del negoziato, sulla Legislazione in materia di lavoro, sull'evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil, sul Meccanismo di funzionamento dei fondi sanitari e previdenziali; segue una richiesta di formazione finalizzata a potenziare la capacità di essere un Valido negoziatore.

Minore è la richiesta di formazione su tematiche volte a potenziare il saper essere un Leader d'opinione presso i lavoratori, la Comunicazione e il proselitismo, l'Analisi delle informazioni e il saper Fare tesseramento.

Infine, emerge una richiesta di interventi formativi finalizzati all'aumento delle capacità inerenti alla Comunicazione e informazione con gli altri lavoratori e alla Verifica dell'attendibilità delle fonti.

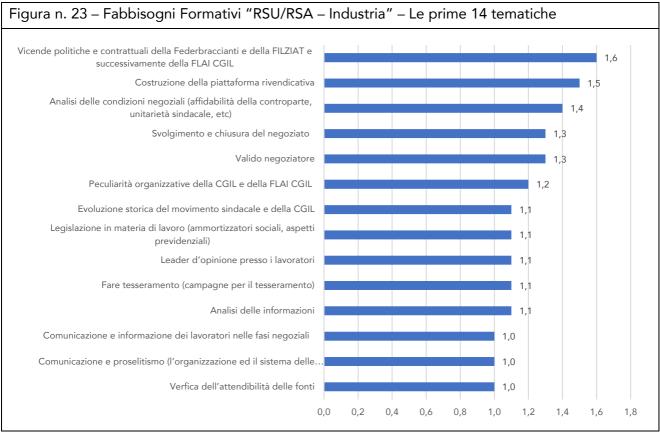


Dall'elaborazione dei questionari compilati dalle **RSU/RSA** Flai Cgil **del settore agricolo** (figura n. 22), si rileva che il maggiore fabbisogno formativo verte su tematiche inerenti al miglioramento della conoscenza del Meccanismo di funzionamento dei fondi sanitari e previdenziali, della Costruzione della piattaforma rivendicativa e dello Svolgimento e chiusura del negoziato.

Segue una richiesta di formazione sulle Vicende politiche e contrattuali che hanno riguardato la Federbraccianti e la Filziat e successivamente la Flai Cgil, l'Analisi delle condizioni negoziali e saper essere un Valido negoziatore.

Minore è la richiesta di interventi formativi finalizzati all'approfondimento delle Peculiarità organizzative della Cgil e della Flai Cgil, della Legislazione in materia di lavoro, della Comunicazione e informazione dei lavoratori nelle fasi negoziali. Emerge in egual misura la necessità formativa relativa al saper essere un Leader d'opinione presso i lavoratori e al saper Fare tesseramento.

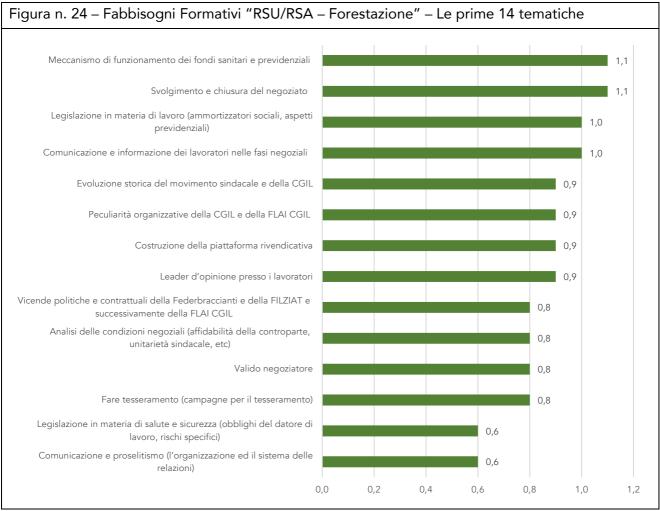
Infine, si rileva un fabbisogno formativo secondario per le tematiche riguardanti l'Analisi delle informazioni, la Verifica dell'attendibilità delle fonti e l'Evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil.



Per quanto riguarda le **RSU/RSA del settore industriale**, il fabbisogno formativo maggiormente espresso (figura n. 23) è relativo all'approfondimento delle Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente della FLAI CGIL e al potenziamento delle competenze per la costruzione della piattaforma rivendicativa.

Leggermente minore, ma comunque significativo, è il fabbisogno formativo emerso per il miglioramento delle capacità di Analisi delle condizioni negoziali e di Svolgimento e chiusura del negoziato e del saper essere un Valido negoziatore. Inferiore risulta essere il fabbisogno formativo dichiarato per le peculiarità organizzative della CGIL e della FLAI CGIL, seguito dalla richiesta di formazione sull'evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil, sulla Legislazione in materia di lavoro, sul saper essere un Leader d'opinione presso i lavoratori, sul fare Tesseramento e sull'Analisi delle informazioni.

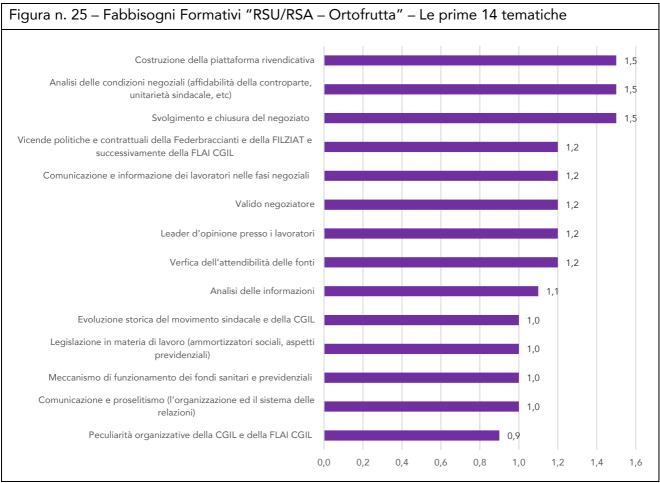
Infine, si rileva un'esigenza formativa relativa alla Comunicazione e informazione dei lavoratori nelle fasi negoziali, sul Proselitismo e sulla Verifica dell'attendibilità delle fonti.



Come possiamo notare dalla figura n. 24, il maggiore fabbisogno formativo emerso dai questionari compilati dalle RSU/RSA Flai Cgil del comparto della Forestazione è relativo all'aumento delle competenze relative al Meccanismo di funzionamento dei fondi sanitari e previdenziali e allo Svolgimento e chiusura del negoziato. Segue una richiesta di formazione inerente alla Legislazione in materia di lavoro e alla Comunicazione e informazione dei lavoratori nelle fasi negoziali.

Si rileva un fabbisogno formativo intermedio relativo all'Evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil, alle peculiarità organizzative della Cgil e della Flai Cgil, alla Costruzione della piattaforma rivendicativa e al saper essere un Leader d'opinione presso i lavoratori.

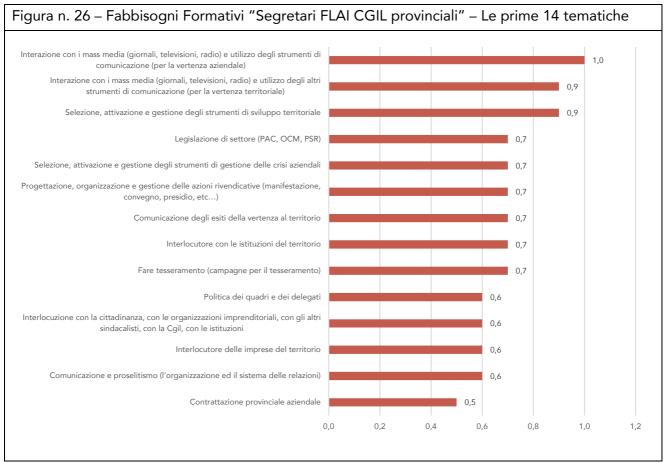
Infine, si riscontra tra le RSU/RSA del comparto forestale, una richiesta di interventi formativi mirati all'approfondimento delle Vicende politiche e contrattuali che hanno coinvolto la Federbraccianti, la FILZIAT e successivamente la Flai Cgil, dell'Analisi delle condizioni negoziali, del saper essere un Valido negoziatore e al saper Fare tesseramento. Infine, emerge un fabbisogno formativo secondario relativo alla Legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a pari merito con la Comunicazione e proselitismo.



Le **RSU/RSA** Flai Cgil **del comparto dell'ortofrutta** dichiarano un elevato fabbisogno formativo (figura n. 25) per le tematiche inerenti alla Costruzione della piattaforma rivendicativa, all'Analisi delle condizioni negoziali e allo Svolgimento e chiusura del negoziato.

Segue una richiesta di formazione minore, ma pur sempre significativa, relativa alle Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e la FILZIAT e successivamente della Flai Cgil, alla Comunicazione e informazione dei lavoratori nelle fasi negoziali, al saper essere un Valido negoziatore, un Leader d'opinione presso i lavoratori e alla Verifica dell'attendibilità delle fonti. Leggermente inferiore è la richiesta di formazione sull'Analisi delle informazioni.

Infine, si riscontra un'esigenza formativa secondaria per quanto riguarda l'Evoluzione storica del movimento sindacale e della Cgil, la Legislazione in materia di lavoro, il Meccanismo di funzionamento dei fondi sanitari e previdenziali, la Comunicazione e il proselitismo e le Peculiarità organizzative della Cgil e della Flai Cgil.



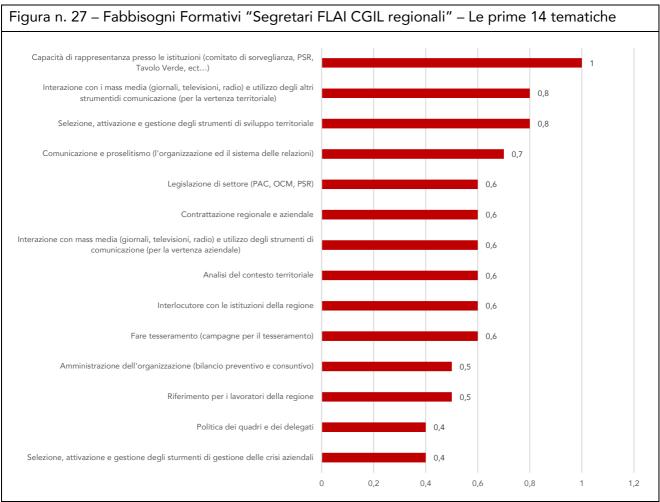
Dai questionari somministrati ai **Segretari FLAI CGIL provinciali**, si rileva un fabbisogno formativo (figura n. 26) maggiormente significativo inerente le capacità necessarie all'Interazione con i mass media e all'utilizzo degli strumenti di comunicazione nello svolgimento di una vertenza aziendale seguito da quello relativo ad una vertenza territoriale. Di pari importanza appare la necessità di realizzare interventi formativi per la creazione delle competenze necessarie alla Selezione, attivazione e gestione degli strumenti di sviluppo territoriale.

Una minore richiesta di formazione viene registrata per quanto riguarda la Legislazione di settore (PAC, OCM, PSR), per il potenziamento delle capacità connesse all'efficace Selezione, attivazione e gestione degli strumenti di gestione delle crisi aziendali, per l'accrescimento delle capacità necessarie alla Progettazione, organizzazione e gestione delle azioni rivendicative (manifestazione, convegno, presidio, etc...), per la creazione delle competenze necessarie alla Comunicazione degli esiti della vertenza al territorio, per essere un valido Interlocutore con le istituzioni del territorio e per il saper Fare tesseramento.

Si rileva un fabbisogno inferiore per quanto riguarda le tematiche relative alla Politica dei quadri e dei delegati, all'Interlocuzione con la cittadinanza, con le organizzazioni imprenditoriali, con gli altri sindacalisti, con la Cgil, con le istituzioni, con le imprese del

territorio; fabbisogno formativo di egual misura si registra per la Comunicazione e il proselitismo.

Infine, emerge una richiesta di interventi formativi finalizzati al potenziamento delle competenze sulla Contrattazione provinciale aziendale.



Fonte: Ns elaborazioni

Per quanto riguarda i **Segretari Flai Cgil regionali**, come notiamo dalla figura n. 27, si rileva un elevato fabbisogno formativo per interventi che contribuiscano a potenziare la Capacità di rappresentanza presso le istituzioni. Segue una richiesta di interventi formativi mirati all'approfondimento della capacità di Interazione con i mass media e dell'utilizzo degli altri strumenti di comunicazione nello svolgimento di vertenze territoriali, nonché alla Selezione, attivazione e gestione degli strumenti di sviluppo territoriale.

Si riscontra, di seguito, un'esigenza formativa inerente alla Comunicazione e al Proselitismo.

Un fabbisogno formativo intermedio emerge per le tematiche relative alla Legislazione di settore (PAC, OCM, PSR), alla Contrattazione regionale e aziendale, all'Interazione con i mass media e all'utilizzo degli altri strumenti di comunicazione nello svolgimento delle

vertenze aziendali, all'Analisi del contesto territoriale, all'Interlocuzione con le istituzioni della regione e al saper Fare tesseramento.

Infine, si rileva una secondaria richiesta di formazione inerente all'Amministrazione dell'organizzazione (bilancio preventivo e consuntivo), al saper essere un Riferimento per i lavoratori della regione, alla Politica dei quadri e dei delegati, alla Selezione, attivazione e gestione degli strumenti di crisi aziendale.

#### Sintesi dei principali risultati

L'analisi condotta in precedenza può essere sintetizzata evidenziando i seguenti risultati principali. In particolare per gli **ISCRITTI** si segnalano le seguenti conclusioni:

- la richiesta di una conoscenza più approfondita delle "Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente la FLAI CGIL" e dell'"Evoluzione storica del movimento sindacale e della CGIL" costituisce il principale fabbisogno formativo formulato dagli iscritti. Gli iscritti richiedono inoltre di comprende meglio le "Peculiarità organizzative della CGIL e della FLAI CGIL";
- donne iscritte, iscritti appartenenti al settore agricolo, iscritti appartenenti al settore industria alimentare, iscritti appartenenti al comparto dell'ortofrutta sono accumunati dalla necessità di potenziare le competenze necessarie ad effettuare una più attenta "Analisi delle informazioni";
- iscritti appartenenti al settore agricolo, iscritti appartenenti al settore industria alimentare, iscritti appartenenti al comparto della forestazione e iscritti appartenenti al comparto dell'ortofrutta hanno in comune l'esigenza di promuovere un miglioramento delle capacità necessarie svolgere una più attenta "Verifica dell'attendibilità delle fonti";
- iscritti under 35 e iscritti appartenenti al settore industria alimentare sono accumunati della richiesta di una conoscenza più approfondita dei contenuti dei "Documenti approvati da organismi dirigenti FLAI CGIL (provinciale, regionale, nazionale)";
- per le donne iscritte e per gli iscritti under 35 è necessario un potenziamento delle competenze individuali necessarie ad una più efficace "Comunicazione con gli altri lavoratori";
- iscritti under 35 e iscritti appartenenti al comparto dell'ortofrutta sono accumunati della richiesta di potenziamento delle competenze necessarie a promuovere migliori risultati in materia di "Adesione e tesseramento alla FLAI";
- per gli iscritti appartenenti al comparto della forestazione e per gli iscritti appartenenti al comparto dell'ortofrutta emerge la necessita di interventi che potenzino le competenze individuali necessarie alla "Creazione del consenso ed ispirare fiducia presso i lavoratori".

Per gli RSU/RSA si segnalano, invece, le seguenti risultanze:

- la richiesta di una conoscenza più approfondita delle "Vicende politiche e contrattuali della Federbraccianti e della FILZIAT e successivamente la FLAI CGIL" costituisce il principale fabbisogno formativo formulato dagli RSU/RSA della Flai CGIL;
- le tematiche inerenti "Costruzione della piattaforma rivendicativa", "Analisi delle condizioni negoziali" e "Svolgimento e chiusura del negoziato" compaiono tra i principali fabbisogni formativi formulati dagli RSU/RSA;
- gli RSU/RSA della Flai CGIL richiedono, inoltre, si potenziare il proprio bagaglio di competenze per essere sempre di più un "Valido negoziatore";

- per le donne RSU/RSA emerge una specifica esigenza di migliorare le proprie conoscenze in materia di "Peculiarità organizzative della CGIL e della FLAI CGIL";
- gli RSU/RSA under 35 della Flai CGIL richiedono di potenziare le proprie competenze in merito alla "Legislazione in materia di lavoro";
- gli RSU/RSA del settore agricolo e quelli del comparto della forestazione manifestano un fabbisogno prioritario in materia di conoscenza del "Meccanismo di funzionamento dei fondi sanitari e previdenziali";
- gli RSU/RSA del settore dell'industria alimentare richiedono, inoltre, di potenziare il proprio bagaglio di competenze per essere sempre di più un "Valido negoziatore";
- gli RSU/RSA del comparto dell'ortofrutta richiedono specifici interventi finalizzati a promuovere un miglioramento delle competenze necessaria alla "Comunicazione e informazione dei lavoratori nelle fasi negoziali".

#### Per i DIRIGENTI Flai CGIL si segnalano, invece, le seguenti risultanze:

- i segretari provinciali richiedono prioritariamente interventi finalizzati a potenziare le capacità necessarie alla gestione delle vertenze aziendali e territoriali. In particolare emerge una specifica richiesta in merito sia al potenziamento delle competenze nel campo relazionale e della comunicazione ("Interazione con mass media (giornali, televisioni, radio) e utilizzo degli altri strumenti di comunicazione", "Comunicazione degli esiti della vertenza al territorio") sia per l'accrescimento delle capacità operative ("Selezione, attivazione e gestione degli strumenti di gestione delle crisi aziendale", "Progettazione, organizzazione e gestione delle azioni rivendicative (manifestazione, convegno, presidio, etc.)", "Selezione, attivazione e gestione degli strumenti di sviluppo territoriale", "Interlocutore con le istituzioni del territorio").
- i segretari provinciali richiedono inoltre di potenziare le conoscenze operative in materia di "Legislazione di settore (PAC, OCM, PSR)", di accrescere le competenze necessarie al "Fare tesseramento" e quelle necessarie all'efficace attuazione della "Politica dei quadri e dei delegati";
- i segretari regionali richiedono prioritariamente interventi finalizzati a potenziare le competenze necessarie ad attuare al meglio la funzione di rappresentanza che essi svolgono presso le istituzioni (comitato di sorveglianza PSR, Tavolo Verde, etc.)
- i segretari regionali richiedono inoltre interventi finalizzati a potenziare le capacità necessarie alla gestione di tutte le principali fasi di una vertenza con particolare riguardo a "Interazione con mass media (giornali, televisioni, radio) e utilizzo degli altri strumenti di comunicazione" ed a "Selezione, attivazione e gestione degli strumenti di gestione delle crisi aziendale";
- i segretari regionali richiedono infine di potenziare le competenze in materia di "Contrattazione regionale ed aziendale", le conoscenze operative in materia di "Legislazione di settore (PAC, OCM, PSR)", di accrescere le competenze necessarie al "Fare tesseramento" e quelle necessarie all'efficace attuazione della "Politica dei quadri e dei delegati".

In conclusione l'analisi svolta permette di indentificare in maniera puntuale un insieme macrotematiche opportunamente diversificate per ruolo sindacale a cui fare riferimento prioritariamente nella progettazione di dettaglio dell'attività formative che la Fondazione Metes programmare nel prossimo periodo (Tabella 1).

Tabella 1 – Principali esiti della Analisi dei Fabbisogni Formativi dei delegati, quadri e dirigenti Flai Cgil: macrotematiche formative prioritarie

Destinatari	Macrotematica
ISCRITTI	<ul> <li>Elementi identitari e di appartenenza all'organizzazione sindacale;</li> <li>Saper leggere la realtà attraverso i valori della CGIL e della FLAI CGIL;</li> <li>Comprendere le priorità politiche della FLAI CGIL per declinarle nell'agire sindacale quotidiano;</li> <li>Comunicare i valori della FLAI CGIL con gli altri lavoratori per il tesseramento e il proselitismo;</li> <li>Essere punto di riferimento degli altri lavoratori ispirando fiducia e creando consenso per la FLAI CGIL.</li> </ul>
RSU/RSA	<ul> <li>Identità e appartenenza all'organizzazione sindacale: evoluzione della contrattazione e del ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali;</li> <li>Competenze per l'efficace svolgimento delle principali fasi della contrattazione sindacale;</li> <li>Saper essere un valido negoziatore in tutte le dimensioni del ruolo di RSU/RSA;</li> <li>La legislazione in materia di lavoro: strumenti operativi per gli RSU/RSA;</li> <li>I fondi sanitari e previdenziali nella contrattazione di settore: meccanismo di funzionamento e opportunità per la creazione consenso presso il lavoratore;</li> <li>Comunicare i valori della FLAI CGIL con gli altri lavoratori per il tesseramento e il proselitismo.</li> </ul>
Dirigenti Flai CGIL	<ul> <li>Competenze relazionali e nel campo della comunicazione per lo svolgimento e la gestione delle vertenze aziendali e territoriali;</li> <li>La rappresentanza sindacale presso le istituzioni (comitato di sorveglianza PSR, Tavolo Verde, etc.);</li> <li>Svolgimento e gestione delle vertenze aziendali e territoriali e attivazione di strumenti di gestione delle crisi;</li> <li>Le politiche di settore (PAC, PSR, OCM e normativa forestale);</li> <li>Progettare e attuare l'attività di proselitismo per una efficace campagna di tesseramento;</li> <li>Competenze per l'efficace attuazione della Politica dei quadri e dei delegati;</li> <li>La contrattazione provinciale, regionale ed aziendale.</li> </ul>





# QUESTIONARIO di analisi del fabbisogno formativo 2018-2022

FLAI CGIL - FONDAZIONE METES

Indagine per la rilevazione delle esigenze formative dei delegati, quadri e dirigenti sindacali della Flai Cgil per l'elaborazione di un'offerta formativa personalizzata finalizzata all'acquisizione, allo sviluppo e al perfezionamento delle conoscenze e delle competenze professionali.



Luogo	Luogo e data di						
compil	compilazione						
05710	NE A DATIOENEDALI						
SEZIO	NE A – DATI GENERALI						
1. Sesso	0						
	F		$\square$ M				
2. Anno	di nascita						
3. Titol	o di studio						
	Licenza elementare		Qualifica di istituto professionale di stato (3 anni)		Attestato/certificato di qualifica post secondaria superiore		
	Licenza media		Qualifica di istituti		Laurea		
	Licenzia media superiore		professionale (5 anni) Diploma di istituto tecnico		Post Laurea		
Ш	Qualifica professionale di corsi regionali	Ц	Altro diploma di scuola secondaria				
SEZIO	NE B – Contesto lavorativo <u>(se</u>	app	parato politico Flai Cgil andare	alla	sezione C)		
1. Setto							
	Agricoltura Industria						
	madotria						
2. Comp							
	Ortofrutta						
	Vitivinicolo Zootecnia						
	Florovivaismo						
	Pesca						
	Forestazione						
	Lavorazione e conservazione di cal		•	ne			
	Lavorazione e conservazione di pe Lavorazione e conservazione di fru						
	Produzione di olii e grassi vegetali						
	Industria lattiero-casearia						
	Lavorazione delle granaglie, produz Produzione di prodotti da forno e fa						
	Produzione di altri prodotti alimenta			epara	ati, omogeneizzati e alimenti		
	dietetici) Produzione di prodotti per l'alimenta	azion	e degli animali				
	Industria delle bevande						
Ц	Industria del tabacco						







3. Tipologia di contratto							
□ A tempo indeterminato							
☐ A termine – stagionale							
4. Inquadramento  Quadro  Impiegato di concetto  Impiegato tecnico  Impiegato esecutivo, segretaria  Operaio comune o generico  Operaio qualificato  Operaio specializzato o tecnico  Altro (specificare)							
5. Sede dell'impresa (città)							
o. codo don impresa (onta)							
SEZIONE C – RUOLO SINDACALE							
1. Anno di iscrizione:   Alla Cgil  Alla Flai							
2. Rispetto al sindacato sei:							
☐ Iscritto (vai DIRETTAMENTE alla sez D)	one RSU (vai DIRETTAMENTE alla sez	ione E)					
<ul> <li>□ segretario provinciale (vai DIRETTAI)         <ul> <li>alla sezione F)</li> </ul> </li> </ul>	ENTE segretario generale provinciale (vai DIRETTAMENTE alla sezione F)						
☐ segretario regionale (vai DIRETTAMI alla sezione G)	,						







#### SEZIONE D - SE SEI ISCRITTO COMPILA SOLO QUESTA SEZIONE

	o di conoscenza? ggio da 1 (poco cono del movimento sindacal		onosciuto)	
1  - delle vicende politiche la FLAI CGIL	2 e contrattuali che hanno	3 <u> </u>	4 □ derbraccianti e la FILZIA	5
1 🔲	2  izzative della CGIL e del	3  la FLAI CGIL	4 🔲	5 🗌
1 🗆	2	3 🗌	4	5
attribuisci un punte	importante migliorar ggio da 1 (poco cono del movimento sindacal	sciuto) a 5 (molto co		
1	2  e contrattuali che hanno	3 ☐ riguardato prima la Fed	4 ☐ derbraccianti e la FILZIA	5  T e successivamente
la FLAI CGIL 1 □	2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗍
- delle peculiarità organ 1 □	izzative della CGIL e del 2 🔲	la FLAI CGIL 3 🗌	4 🗌	5 🗌
	o di conoscenza delle ali FLAI CGIL nazionale		che e politiche della F	FLAI CGIL?
1	2 🗌	3 🔲	4 []	5 🗌
1	2	3	4	5
		politiche della FLAI (	CGIL che ritieni nece	ssario approfondire?
1	iali FLAI CGIL nazionale 2 ☐	3 [	4	5 🔲
<ul><li>documenti approvati d</li><li>1 ☐</li></ul>		3 [	4	5 🗌
5. Quanto ritieni adeg		nze ed abilità in mate	eria di:	
- comunicazione con gli 1	2 🗌	3 🗌	4	5 🗌
- relazione con gli altri la 1	2 🔲	3 🗌	4 🗌	5
6. Quanto consideri i		le tue competenze e	ed abilità in materia c	li:
- comunicazione con gli 1	2 🔲	3 🗌	4	5
<ul><li>relazione con gli altri la</li><li>1 </li></ul>	avoratori 2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌

CREON POLICE OF ACCREON FOR





	eni adeguate le tue con		in materia di:					
1 🔲	l consenso ed ispirare fiduo 2	3 🗌	4 🔲	5 🔲				
1	2 🗍	3 🔲	4 🔲	5 🗌				
8. Quanto consideri importante migliorare le tue competenze ed abilità in materia di:								
1 🔲	nso ed ispirare fiducia pres	3 🗌	4 🔲	5 🗌				
1	esseramento alla FLAI 2	3 🗌	4 🔲	5 🗌				
9. Quanto riti - analisi delle i	eni adeguate le tue con	npetenze ed abilita	in materia di:					
1 🔲	2 tendibilità delle fonti	3 🔲	4 🔲	5 🔲				
1 🔲	2 di un tuo punto di vista	3 🔲	4 🔲	5 🔲				
1	2	3 🔲	4 🔲	5 🔲				
	onsideri importante miç	gliorare le tue com	petenze ed abilità in n	nateria di:				
- analisi delle i	2 🔲	3 🔲	4 🔲	5 🔲				
1 🔲	tendibilità delle fonti 2 🔲	3 🔲	4 🔲	5 🔲				
- elaborazione	di un tuo punto di vista 2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌				







#### SEZIONE E - SE SEI RSU COMPILA SOLO QUESTA SEZIONE

1. Qual è il tuo grad				
-	ggio da 1 (poco cono	, ,	onosciuto)	
- dell'evoluzione storica	a del movimento sindaca		<i>A</i> $\square$	<b>F</b> $\square$
dollo vicendo politich	∠ ve e contrattuali che hanv	ວ ∐ ວດ riguardato prima la E∉	- 4 ∟_ ederbraccianti e la FILZI <i>l</i>	5
la FLAI CGIL	e e contrattuan che nam	io figualdato prima la Fe	euerbraccianili e la Filzi <i>f</i>	AT & SUCCESSIVAITIETILE
1	2 🗆	3 □	4 🗆	5 🗍
- delle peculiarità organ	nizzative della CGIL e de	ella FLAI CGIL	· 🗀	•
1	2 🔲	3 🔲	4 🔲	5 🗌
2. Quanto consider	i importante migliora	re il tuo grado di cor	noscenza?	
	eggio da 1 (poco con	•		
	a del movimento sindaca		,	
1	2 🗌	3 🗌	4 🔲	5 🗌
•	e e contrattuali che hann	o riguardato prima la Fe	ederbraccianti e la FILZIA	T e successivamente
la FLAI CGIL	. —	- —	. —	_
1	2	3	4 🗌	5 🗌
- delle peculiarita orgar	nizzative della CGIL e de	ella FLAI CGIL	4 🗀	<b>.</b> —
I	2 📋	ა	4 🗌	5
3. Qual è il tuo grad	lo di conoscenza dei	principali aspetti ch	e caratterizzano l'attiv	vità e la funzione
della RSU/RLS?				
- caratteristiche dell'or	rganizzazione produttiva	(adesione a gruppo, ap	provvigionamento materi	a prima, ricorso
appalti, etc.) dell'impre	esa di appartenenza		-	
1	2 🗌	3 🗌	4 🔲	5 🗌
- modalità di organizza	zione del lavoro (profess	sionalità, orario, etc.) del	ll'impresa di appartenenz	
1	2 <u> </u>		4	5
		•	ed il ruolo della contratta	zione di II livello
(Salario e produttivita, il	nquadramenti, applicazio	a □	<b>4</b> $\square$	5 🗍
· □ - la legislazione in mate	⊂∠ eria di lavoro (ammortizz	zatori sociali, aspetti prev	/idenziali). ا	<b>у</b> Ш
1	2	3	4 🗆	5 🗍
- la legislazione in mate	eria di salute e sicurezza	a (obblighi del datore di l	avoro, rischi specifici);	- Ш
1 🗆	2 🗌	`3 <u> </u>	4 🗌	5 🗌
- Meccanismo di funzio	onamento dei fondi sanita	ari e previdenziali (ALIF	OND, FASA, etc.);	
1 🗌	2 🗌	3 🔲	4 🔲	5 🗌
4. Quali sono i prin	cipali aspetti che car	atterizzano l'attività (	e la funzione della RS	U/RLS che ritieni
necessario approfo				
		(adesione a gruppo, ap	provvigionamento materi	a prima, ricorso
appalti, etc.) dell'impre		0 11 7 1		•
1	2 🗌	3 🗌	4 🔲	5 🗌
- modalità di organizza	zione del lavoro (profess	sionalità, orario, etc.) del	l'impresa di appartenenz	a
1	2 🗌	3 🗌	4 🗌	5 🗌
- i contenuti del contrat		_ <u> </u>	ed il ruolo della contratta	
1	2 📋	3 🔝	4 🔛	5
				6







<ul> <li>la legislazione in mate</li> </ul>	eria di lavoro (ammortizza	atori sociali, aspetti prev	idenziali);	
1 🔲	2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌
<ul> <li>la legislazione in mate</li> </ul>	eria di salute e sicurezza	(obblighi del datore di la	avoro, rischi specifici);	
1 🔲	2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌
<ul> <li>Meccanismo di funzio</li> </ul>	namento dei fondi sanita	ri e previdenziali (ALIFC	)ND, FASA, FILCOOP, $\epsilon$	etc.);
1 🔲	2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌
5. Quanto ritieni ade	guate le tue compete	nze ed abilità in mate	eria di:	
- costruzione della piatta	aforma rivendicativa;			
1	2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🔲
<ul> <li>analisi delle condizion</li> </ul>	ii negoziali (affidabilità de	ella controparte, unitarie	tà sindacale, etc)	
1 🗌	2	3	4	5
- svolgimento e chiusura	a del negoziato		_	_
1 □	2 □	3 🗆	4 🗍	5
- comunicazione e infor	mazione dei lavoratori ne	elle fasi negoziali	_	
1 🗆	2 🗆	3 □	4 🗍	5 🗍
		<u> </u>		
6. Quanto consideri	importante migliorare	e tue competenze ed	abilità in materia di:	
	ittaforma rivendicativa;	-		
1	2 🗀	3 □	<b>1</b> 🗆	5 🗆
· 🗀	ے ہے oni negoziali (affidabilit	o∟	→ nitariatà cindacala, ata	
	oni negoziali (allicabilit		illariela Siriuacaie, elc	′ —
1	<b>Z</b>	3 🔝	4 🔛	5 🔛
- svolgimento e chiusi	ura del negoziato	- <u></u>	. —	_
1	2 🔛	3 🔛	4 🔛	5 🔛
<ul> <li>comunicazione e infe</li> </ul>	ormazione dei lavorato	ri nelle fasi negoziali		
1	2	3	4 🗍	5
_	<u> </u>	_	<u> </u>	<u> </u>
7. Quanto ritieni ade	guate le tue compete	nze ed abilità per sa	per essere un:	
<ul> <li>valido negoziatore</li> </ul>	<b>3</b>			
1	2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗀
- leader d'opinione (rifer	imento presso i lavorato	ri per specifiche problem	natiche relative a busta p	aga, ferie, infortuni.
pensione, etc.)	monto proces maverates	The obecome bresien	iadiono roladivo a baota p	aga, rorro, miortain,
1	2 🗍	3 🗆	4 🗆	5 🗍
· 🗀	- 🗆	<b>~</b> □	· 🗀	• 🗆
8 Quanto consideri	importante migliorare	tue competenze ed	ahilità ner caner ecc	ara iin:
- valido negoziatore	mportante imgnorare	, tae competenze eu	avilla hei sahei 633	ore un.
1  1	2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗆
	ت ک imento presso i lavorator	ш	ਾ ∟ naticho rolativo a husta n	
pensione, etc.)	iniento presso i lavorator	i hei shediidie hionieii	ialione relative a busta p	aya, iche, illioitulli,
. —	2 🗆	3 □	4 🗆	5 🗆
1 📗	2 🗌	3 🗌	4 🔛	5 🗌







- comunicazione e proselitismo (l'organizzazione ed il sistema delle relazioni)  1	5
1	5 🗆
•	
- comunicazione e proselitismo (l'organizzazione ed il sistema delle relazioni)	
	5 🗌
- fare tesseramento (campagne per il tesseramento)	5 📙
1 2 3 4 5	
11. Quanto ritieni adeguate le tue competenze ed abilità in materia di: - analisi delle informazioni	
	5 🗆
- verfica dell'attendibilità delle fonti	_
1 3 3 4 5	5 🔲
- elaborazione di un tuo punto di vista	
1 2 3 4 5	5 🗌
12. Quanto consideri importante migliorare le tue competenze ed abilità in materia di	i:
- analisi delle informazioni	
1 2 3 5 4 5 5 - verfica dell'attendibilità delle fonti	5 📙
	5 🗆
1 2 3 5 5 - elaborazione di un tuo punto di vista	<b>′</b> Ш
1 2 3 4 5	5 M







#### SEZIONE F – SE SEI SEGRETARIO PROVINCIALE COMPILA SOLO QUESTA SEZIONE

	_	•	•	no l'attività e la funzione
		isci un punteggio	o da 1 (poco conosciu	to) a 5 (molto conosciuto)
<ul> <li>la struttura co</li> </ul>	ntrattuale			<u></u>
1	2 🗌	3 🔲	4 🗌	5 🗌
- i contenuti dei	CCNL rilevanti nel territorio		. —	
1 📙	2 📗	3 🗌	4 🔛	5 🔛
- legislazione d	i settore (PAC, OCM, PSR	()	4 🗔	- C
1	Z <u> </u>	3 <u> </u>	4	5 🔛
- la legislazione	in materia di lavoro (ammo	ortizzatori sociali, as	spetti previdenziali);	<b>5</b> 🗆
andamenti eco	Z nomici o organizzaziono d	olla produziono o de	4 ol lavoro pol cottoro agres	ع <u>ا</u> Ilimentare a livello territoriale
			I $I$	5
' 🗀	2 🗀	٥Ц	7 □	<b>У</b> Ш
2. Quali sono	le linee programmatic	he e politiche del	lla FLAI CGIL che ritie	ni necessario approfondire?
	punteggio da 1 (poco	•		nooccano approronano .
- la struttura co		••••••••••••••••••••••••••••••••••••••		
1	2	3 🗍	4 🗍	5 🗍
- i contenuti dei	CCNL rilevanti nel territorio	<u> </u>	_	_
1 🔲	2 🔲	3 🔲	4 🔲	5 🔲
<ul> <li>legislazione d</li> </ul>	i settore (PAC, OCM, PSR	R)		
1 🔲	2 🔲	3 🔲	4 🔲	5 🔲
- la legislazione	in materia di lavoro (ammo	ortizzatori sociali, as	spetti previdenziali);	_ —
1	2 📙	3 📙	4 📋	5 📗
- andamenti eco	nomici e organizzazione d	ella produzione e de	el lavoro nel settore agroa	llimentare a livello territoriale
1 🔛	2	3 🔝	4 🔛	5 🔝
3 Quanto ritie	ni adeguate le tue com	netenze ed ahilit	à in materia di	
	provinciale aziendale	peterize eu abilit	a III IIIateria di.	
1	2 🗆	3 🗀	4 🗍	5 🗌
- politica dei qua	dri e dei delegati	•	· 🗀	•
1	2	3 🗀	4 🗍	5 🗌
- proselitismo e to	esseramento			
1 📋	2 🗌	3 🔲	4 🔲	5 🔲
- amministrazion	e dell'organizzazione (bilaı	ncio preventivo e co	onsuntivo)	
1 🔲	2	3 🔲	4 🔲	5 🗌
	sideri importante migli	orare tue compet	tenze ed abilità in mate	eria di:
· — ·	provinciale aziendale	2 <u> </u>	4 🗔	- C
	Z	3 🔛	4 🔛	5 🔛
- politica dei qua	uii e dei deiegati o □	3 🗆	4 🗀	5 🗆
- proselitismo e te	∠ ∐ esseramento	٦ 🗀	4 ∐	ا ∟
1 \Box	2	3 □	4 🗀	5 🗆
	ے ہے۔ e dell'organizzazione (bilar	· <u> </u>		<b>ч</b> Ш
1		3	4 🗍	5 🗍
	- 🗀	- ⊔	· 🗀	- <b>_</b>







	•	enze ed abilità per la q	gestione delle princip	ali fasi in cui si
articola una vertenza				
- analisi del contesto az	ziendale	۰	4 🗖	
1	2 <u> </u>	3 <u> </u>	4	5 🗌
- Interiocuzione con i la	voratori, con l'impresa, d	con gii aitri sindacati, con	la CGIL, con le istituzior	
nregettezione ergenia	∠ zzaziono o gostiono della	o ozioni rivondicativo (aa	4	5 🗌
1 \bigciliazione, organia	22a2ione e gestione delik 2	e azioni rivendicative (sc	$\Lambda \square$	5 🗆
interazione con mass	media (giornali, televisio	oni radio) e utilizzo degli.	altri strumenti di comunio	<b>Ŭ</b>
1	2	3	4	5
- selezione, attivazione	e gestione degli strume	nti di gestione delle crisi	aziendale	•
1	2	3	4 🗍	5 🗍
- comunicazione degli e	esiti della vertenza ai lav	oratori	_	_
1 🔲	2 🔲	3 🔲	4 🔲	5 🔲
	. •	-	ed abilità per la gestic	ne delle
principali fasi in cui		ıza aziendale:		
- analisi del contesto az	ziendale	•		
1	2	3	4 📗	5 🗌
- Interlocuzione con i la	voratori, con l'impresa, c	con gli altri sindacati, con	la CGIL, con le istituzion	
nragottazione ergeni	Z	o ozioni rivondicativo (cci	4	5
1	22a2ione e gestione delle 2 🗀	e azioni rivendicative (sci	$\Lambda \square$	5 🗀
- interazione con mass	media (giornali televisio	oni radio) e utilizzo degli.	altri strumenti di comunio	sazione
1	2	3	4 🗆	5
- selezione, attivazione	e gestione degli strume	nti di gestione delle crisi	aziendale	- Ш
1	2 🗍	3 🗍	4 🗍	5
- comunicazione degli e	esiti della vertenza ai lav	ora <del>tor</del> i	_	
1	2	3 🗌	4 🗌	5 🗌
	•	enze ed abilità per la	gestione delle princi	pali fasi in cui si
articola una vertenz				
- analisi del contesto t	erritoriale	<u>م</u> ٦	4 🗔	- C
	Z	3 🔝	4	5
. —	adınanza, con ie organizza	azioni imprenditoriali, con gl	i altri sindacati, con la CGIL	
1	Z uizzazione e gestione del	ວ ∐ llo azioni rivondicativo (m	_4 <u></u> nanifestazione, convegno	5
1 \Box	2	3		5
- interazione con mass	media (giornali televisio	oni radio) e utilizzo degli.	altri strumenti di comuni	cazione
1	2	3	4	5 🗍
- selezione, attivazione	e gestione degli strume	nti di sviluppo territoriale		
1	2 🗌	3 🔲	4 🔲	5 🗌
- comunicazione degli e	esiti della vertenza al ter	ritor <u>io;</u>	_	_
1 📋	2 🗌	3 🔲	4 🔲	5 🗌







		. •	•	ed abilità per la gest	ione delle
		si articola una verte	nza territoriale:		
	- analisi del contesto te	erritoriale	• 🗔	. —	
	l 🔛	2	3	4	5 📗
•	interlocuzione con la città	adınanza, con le organızza:	zioni imprenditoriali, con gli	altri sindacati, con la CGIL	, con le istituzioni
	l∐	2 🔝	3	4	5
	- progettazione, organi	zzazione e gestione dell	e azioni rivendicative (m	nanifestazione, convegno	o, presidio, etc.)
•	1 <u> </u>	2	3 📗	4 📗	5 🔛
•	interazione con mass	media (giornali, televisio	ni, radio) e utilizzo degli	altri strumenti di comunio	
	1 🔛	2 🔛	3 🔛	4 🔛	5
•	selezione, attivazione	e gestione degli strumer	nti d <u>i s</u> viluppo territoriale;	<u> </u>	
	1 🔛	2 🔛	3 🔛	4 🔛	5 🔛
	comunicazione degli e	siti della vertenza al terr	itorio;		
•	1 🗌	2 🗌	3 🗌	4 🗌	5 🗌
(	). Quanto ritieni adec	guate le tue compete	nze ed abilità per sar	oer essere un:	
	riferimento per i lavora		' '		
1[	¬ '	2 🗆	3 🗌	4 🗆	5 🗍
	interlocutore delle impr	ese del territorio			_
1[	¬ ,	2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗍
	interlocutore con le isti	tuzioni del territorio			- Ш
1 [		2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗍
- ri	 ferimento con la CGIL p	rovinciale		· 🗀	- Ш
1		2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗌
٠. ٢		- 🗀	· L.	· 🗀	• 🗀
	IN Quanto consideri	importante migliora	re tue competenze er	d abilità per saper es	sara iin:
	riferimento per i lavora		re tue competenze et	a abilita per saper es	sere un.
1 [		2 -	3 🗆	4 🗀	5 🗌
. г	 · interlocutore delle impr	rose del territorio	<b>□</b>	<b>-</b> □	<u>ا</u>
1 [		2 -	3 🗍	4 🗆	5 🗌
. г	 · interlocutore con le istit	Luzioni del territorio	<b>□</b>	+□	<b>у</b> Ш
1 ۲			3 🗍	4 🗆	5 🗆
l L	 forimonto con la CCIL n	z	<b>□</b>	4 🔝	J 🗀
- II	ferimento con la CGIL p ¬	or □	2 🗆	<b>4</b> $\square$	5 <b></b>
1 [		2 🔲	3	4 🔛	5
			1 1 1145 1		
		eguate le tue compet			
_	comunicazione e prose	elitismo (l'organizzazione	- <b>-</b>	zioni)	
1[		2	3 📋	4 🔛	5 🔛
_		npagne per il tesserame	- <del>′</del>	4 🗔	
1[		2 🔛	3 🔛	4 🔛	5 🔛
		. •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • •	d abilità in materia di:	
	comunicazione e prose	elitismo (l'organizzazione	ed il sistema delle relaz	zioni)	
1[		2 🗌	3 🗌	4	5 🗌
	fare tesseramento (car	npagne per il tesserame	nto)		
1[		2 🗌	3 🔲	4 🗌	5 🗌







1

1

1

1

1

#### SEZIONE G – SE SEI SEGRETARIO REGIONALE COMPILA SOLO QUESTA SEZIONE

	lo di conoscenza sui			
	nale? attribuisci un p	unteggio da 1 (poco	conosciuto) a 5 (mol	to conosciuto)
- la struttura contrattu	ale	_	_	_
1	2	3 🔲	4 🗌	5 🗌
- i contenuti dei CCNL	rilevanti nel territorio	• 🗔	. —	
1	2 <u> </u>	3 🗌	4 🔛	5
- legislazione di settor	e (PAC, OCM, PSR)	2 <u> </u>	A 🗀	<b>.</b> —
	Z [_] prio di lavoro (ammortizza	3 stori popiali, popotti provi	4	5 🗌
- la legislazione in male	eria di lavoro (ammortizza	aton sociali, aspetti previ ⊇a □□	ueriziaii), 11 —	5 🗆
- andamenti economici	e organizzazione della p	roduzione e del lavoro n	al settore agroalimentar	a a livello regionale
1	2 \Box	3	4 \	5 T
'□	<sup>2</sup> 🗀	<b>°</b> Ш	<b>-</b> □	<b>°</b>
2. Quali sono le line	ee programmatiche e	politiche della FLAI (	CGII che ritieni neces	ssario approfondire?
	ggio da 1 (poco cond	•		
- la struttura contrattu	**	ooiato, a o (mono oo	inocoluto,	
1	2 🗆	3 🗆	4 🗍	5 🗍
- i contenuti dei CCNL	rilevanti nel territorio			
1 🗌	2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌
- legislazione di settor	e (PAC, OCM, PSR)			
1	2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌
- la legislazione in mate	eria di lavoro (ammortizza	atori sociali, aspetti previ	denziali);	
1	2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌
- andamenti economici	e organizzazione della p		el settore agroalimentare	- — ·
1	2 🔛	3 🗌	4 🔛	5
0. 0			!!!	
	guate le tue compete	nze ed abilita in mate	eria di:	
- contrattazione regiona	ne e aziendale	3 🗆	4 🗀	5 🗀
└── - politica dei quadri e d	∠ ∐ oi dologati	ا∟	4 🔛	ı 🗀
	ei delegati ว I	3 🗆	4 🗀	5 🗍
∟∟ - direzione dell'organizz	zazione a livello regionale		<b>-</b> □	<b>□</b>
	2 -	3 🗆	4 🗀	5 🗍
 - amministrazione dell'o	rganizzazione (bilancio p	oreventivo e consuntivo)	· 🗀	<b>~</b> □
	2	3	4 🗍	5 🗍
 capacità di rappresentar	nza presso le istituzioni (d	comitato di sorveglianza	PSR, Tavolo Verde, etc.	) —
	2	3	4 🔲	5 🗌







4. Quanto consideri importante migliorare tue competenze ed abilità in materia di:					
<ul> <li>contrattazione region</li> </ul>	nale e aziendale				
1	2 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌	
- politica dei quadri e	dei delegati	3 □	4 🗆	5 🗀	
- direzione dell'organi	zzazione a livello regior		<b>-</b> □	J 🗀	
1		3 🗌	4 🔲	5 🔲	
<ul> <li>amministrazione del</li> </ul>	l'organizzazione (bilanc	io preventivo e consuntiv	0)		
1	2 🔲	3 🔲	4 🔲	5 🔲	
- capacità di rappresent	anza presso le istituzion	ni (Comitato di sorveglian	za PSR, Tavolo Verde, e	etc.)	
1	2	3 🔲	4 🔲	5 🗌	
50 ( "		1 1 1145			
5. Quanto ritieni ade articola una vertenza	•	enze ed abilità per la (	gestione delle princip	oalı fası in cui si	
- analisi del contesto az	21e11uale 2 🗀	3 🗆	<b>4</b> $\square$	5 🗆	
interlocuzione con i la	voratori con l'impresa	con gli altri sindacati, cor	⊣ ∟ Na CGII con le istituzio		
1	2 \	2 -		5 🗆	
nrogettazione organi:	zzazione e gestione del	o le azioni rivendicative (sc	ionero presidio etc.)	J □	
- progettazione, organia	22a2ione e gestione dei	le azioni rivendicative (sc	$\alpha \square$	5 🗀	
interazione con maco	modia (giornali, talavisi	oni radio) o utilizzo dagli	altri atrumenti di comuni	· 🗀	
- Interazione con mass	niedia (giornali, televisi	oni, radio) e utilizzo degli			
ooloziono ettivoziono	a gostiona dagli atruma	onti di gostiono delle origi	4 L	5 🔝	
	2 C	enti di gestione delle crisi	azieriuaie	<b>.</b> —	
omunicazione degli d	∠ poiti dollo vortenzo si lo:	ວ <u> </u>	4 🔛	5 🔛	
- comunicazione degli e		• —	4 🖂	<b>.</b> .	
I 🔲	2 🔝	3 🔝	4 🔛	5 🗌	
6. Quanto consideri importante migliorare le tue competenze ed abilità per la gestione delle principali					
fasi in cui si articola	•	-	. •		
- analisi del contesto az					
1	2 🗆	3 □	4 🗀	5 🗆	
- interlocuzione con i la	voratori con l'impresa	con gli altri sindacati, cor	. ∟ Lla CGIL con le istituzio		
1	2	3	4	 5	
- progettazione, organiz	zzazione e gestione del	le azioni rivendicative (sc	iopero, presidio, etc.)	- 🗀	
1	2	3 🗆	4	5 🗍	
- interazione con mass	media (giornali, televisi	oni, radio) e utilizzo degli	altri strumenti di comuni		
1	2 🗆 🖰	3 🗆	4 🗍	5 🗍	
- selezione, attivazione	e gestione degli strume	enti di gestione delle crisi	aziendale	<del></del>	
1	2 🔲	3 🔲	4 🔲	5 🗌	
- comunicazione degli e	esiti della vertenza ai la	voratori			
1 🗌	2 🗌	3 🗌	4 🔲	5 🗌	







7. Quanto ritieni ade articola una vertenz	eguate le tue compete la territoriale:	enze ed abilità per la	gestione delle princi	pali fasi in cui si
- analisi del contesto to				
1 🗆	2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗀
interlocuzione con la citt	adinanza, con le organizzaz	vioni imprenditoriali, con ali	altri cindacati, con la CGII	con la istituzioni
	aulitatiza, con le organizzaz	2011 Imprenditoriali, con gii		
' L.		3	4 🔝	ວ ່ ່
<ul> <li>progettazione, organ</li> </ul>	izzazione e gestione delle	e azioni rivendicative (m	ianitestazione, convegno	o, presidio, etc.)
1 🗌	2	3	4 🔲	5
- interazione con mass	media (giornali, televisioi	ni, radio) e utilizzo degli	altri strumenti di comunio	cazione
1 🗌	2	3	4 🗍	5 🗍
- selezione, attivazione	e gestione degli strumen	iti di sviluppo territoriale:	<u> </u>	
1 🗆	2	3 -	′⊿ □	5 🗆
comunicazione degli e	esiti della vertenza al terri	torio:	' □	<b>°</b>
	• 🗆	2 🗀	<b>4</b> $\square$	5 <b></b>
' □	2	٥Ц	4	5
8. Quanto consideri	i importante migliorar	e le tue competenze	ed abilità per la gest	ione delle
	i si articola una verter			
<ul> <li>analisi del contesto te</li> </ul>				
1 🗆	2 🗆	3 🗀	4 🗆	5 🗆
interleguzione con la citt	adinanza, con le organizzaz	vioni impronditoriali, con ali	altri cindacati, con la CCII	· 🗀
	aumanza, com le organizzaz	2011 Imprenditoriali, con gii		
'□ ".		<b>3</b>	4	າ
- progettazione, organ	izzazione e gestione delle	e azioni rivendicative (m	ianifestazione, convegno	o, presidio, etc.)
1 🔛	2	3	4 🔛	5
<ul> <li>interazione con mass</li> </ul>	media (giornali, television	ni, radio) e utilizzo degli	altri strumenti di comunio	cazione
1 🗌	2	3 🗌	4 🔲	5 🗌
- selezione, attivazione	e gestione degli strumen	iti di sviluppo territoriale:		<u> </u>
1□ ·	2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗆
- comunicazione degli e	esiti della vertenza al terri	torio:	· 🗀	•
1	2 [ ]	3 🗀	4 🗀	5 🗍
! <u></u>	<sup>2</sup> 🗀	<b>□</b>	4 🔲	J □
9. Quanto ritieni ade	guate le tue compete	nze ed abilità per sar	per essere un	
	ture e i lavoratori della reg			
1 🗆	2 🗆	3 🗆	4 🗆	5 🗍
- interlocutore con le isti	tuzioni della Regione	•	. □	<b>~</b>
- interiocatore con le isti		2 🗆	<b>4</b> $\square$	5 <b></b>
	2 🗌	3 🗌	4 🗌	5 🗌
- riferimento con la CGIL r	egionale	•	4 🗔	
1 🗌	2	3 🗌	4 🗌	5 🗌
10 Quanto consider	i importante migliorar	re tue competenze e	d ahilità nor canor occ	eara un
		e lue competenze et	u abilita hei sahei esi	sele uli
- riferimento per i lavora		<b>1</b> □	4 🗀	- C
I <u> </u>	2 🗌	3	4 🗌	5
- interlocutore con le isti	tuzioni della Regione	_	. —	_
1 ∐	2	3 🔲	4 🗌	5 🗌
- riferimento con la CGIL r	regionale			
1 🔲	ž 🔲	3 🗌	4 🔲	5 🗌







11. Quanto riti	eni adeguate le tu	e competenze ed abilità	à in materia di	
<ul> <li>comunicazione</li> </ul>	e proselitismo (l'orga	anizzazione ed il sistema de	elle relazioni)	
1 🔲	2 🗌	3 🔲	4	5 🗌
<ul> <li>fare tesserame</li> </ul>	nto (campagne per il	tesseramento)		
1	2	3	4 🔲	5 🔲
12. Quanto co	nsideri importante	migliorare tue compet	enze ed abilità in ma	iteria di
		anizzazione ed il sistema de		
1	2 □ `	3 🗌	4 🗍	5 🔲
- fare tesserame	nto (campagne per il	tesseramento)	<del></del>	
1 🖂	, j i	2 □	A 🗀	<i>-</i> -
1	Z	ا ا	4	ا او

**FINE** 



