



PASS 2021-2022

PIANO DI APPRENDIMENTO STRATEGICO SINDACALE FILCAMS CGIL

LINEE STRATEGICHE, STRUMENTI E PROPOSTE OPERATIVE PER UN SISTEMA INTEGRATO DELLA FORMAZIONE

*“L'appartenenza
non è un insieme casuale di persone
non è il consenso a un'apparente aggregazione
l'appartenenza è avere gli altri dentro di sé
L'appartenenza
è un'esigenza che si avverte a poco a poco
Si fa più forte
è quella forza che prepara al grande salto decisivo
Che ferma i fiumi, sposta i monti con lo slancio di quei magici momenti
In cui ti senti ancora vivo.
Sarei certo di cambiare la mia vita se potessi cominciare a dire noi”*

Gaber, Canzone dell'Appartenenza

1. Una piccola premessa...

Questo documento¹ è frutto di un lavoro di rielaborazione e rinnovamento della formazione Filcams a partire da quanto sperimentato nel 2020.

Le strategie e i cambiamenti adottati nel corso dello scorso anno, a causa dell'emergenza pandemica, ci portano a considerare in che modo tale drammatica parentesi nelle vite di ciascuno di noi e nella società in cui viviamo possa rappresentare una opportunità in termini di innovazione, cambiamento, nuove prospettive per la formazione della nostra Categoria.

Fronteggiare le difficoltà con flessibilità e elasticità, uscendone rinforzati, è tipico delle organizzazioni resilienti; qui vogliamo tuttavia qualcosa di più: creare nuove strade e iniziare a percorrerle affinché la spinta propulsiva del 2020 rappresenti un acceleratore fondamentale sul versante del cambiamento.

Non si tratta in questa sede di esaminare se e come utilizzare la tecnologia per ottimizzare risultati e risorse; sebbene necessario, è solo la parte più evidente di una ben più grande parte latente. Si tratta invece di comprendere come aumentare il senso di efficacia nell'operato di tutte le persone che sono parte attiva della nostra Categoria, andando a

¹ Il documento è a cura del D.to Formazione e Ricerca della Filcams nazionale, i dati sono elaborati dal Cemu.

lavorare su competenze, motivazione, passione, rete e dimensione di comunità. Ciò richiede senza dubbio una buona dose di capacità previsionale e di programma e un costante lavoro di analisi; sapendo che lo stare insieme, in qualunque modalità esso possa avvenire, genera forza, creatività, volontà di trasformazione.

Può forse apparire surreale a chi legge queste brevi considerazioni che proprio in questa fase di totale e unico utilizzo del mezzo digitale, il focus del ragionamento sia posto in avvio di riflessione proprio sulla relazione, sul gruppo, sull'aspetto umano e valoriale. Ciò in quanto quest'ultimo è sempre stato per la Cgil il punto di riferimento indiscusso in tutti i cambiamenti storicamente vissuti, l'elemento a cui tornare perché ogni trasformazione abbia radici solide. Una comunità unita e solidale fondata sui valori ha infatti un potere costruttivo maggiore e una migliore capacità di sviluppo. È il senso di appartenenza che ci indica la strada da percorrere e integra il nostro sé, dandoci il senso di una condivisione dell'esperienza che rafforza la propria identità di essere umano.

Mentre scrivo queste righe ripenso ai mesi drammatici trascorsi nella vita delle donne e degli uomini della nostra Organizzazione, a quelli che ancora verranno ma anche ai sorrisi e alla voglia di fare che in aule virtuali abbiamo condiviso nel 2020. Ripenso a quanto abbiamo appreso su come rendere efficaci gli incontri e ai moltissimi segnali di apprezzamento e gratitudine ricevuti da molti partecipanti, dimostrandoci con i fatti che si può trarre il meglio anche nelle situazioni di crisi.

Il nuovo **Pass 2021-2022**, rispetto a quello programmato e non realizzato nel 2020, non intende riannodare il filo interrotto, riprendendo appena possibile da dove eravamo rimasti o riproponendo i progetti non realizzati. Ha un'ambizione più grande e inedita rispetto al passato: costruire i progetti formativi con modalità nuove in grado di attingere a tutto il repertorio degli strumenti e delle tecniche disponibili, avendo all'attivo effettuato un serie di sperimentazioni, più o meno riuscite nei mesi scorsi, che hanno segnato la rotta e ci hanno insegnato tanto per proseguire nei mesi a venire.

2. Il senso dai numeri

Data la premessa risulta necessario fare un passaggio su quanto realizzato nel 2020, un anno stravolto e riadattato in termini formativi in un lasso di tempo ridotto ma che ha lasciato, come detto, un segno indelebile per la formazione a venire.

Nel 2020 tra gennaio e febbraio la Filcams nazionale aveva portato avanti 6 progetti per un complessivo numero di 11 giornate in aula, coinvolgendo 145 partecipanti. Il Lockdown

di marzo ha reso impossibile proseguire con la formazione in presenza lasciandoci il compito di comprendere e sperimentare una nuova modalità.

Il primo appuntamento formativo costruito in quel periodo, coadiuvato da una docente esperta in didattica digitale dell'Università Roma tre e dalla Fondazione di Vittorio, era destinato alla platea dei formatori e si incentrava sull'utilizzo delle piattaforme per la formazione a distanza, in particolare sul versante delle innovazioni progettuali necessarie per rendere i corsi online efficaci sul piano dell'apprendimento ma anche coinvolgenti dal punto di vista dell'interazione. In seguito a quel primo appuntamento la Filcams nazionale ha portato avanti 22 progetti in modalità online, nel corso di 37 giornate, coinvolgendo 494 partecipanti (224M e 269F).

Se guardassimo soltanto ai numeri apparirebbe il grande divario tra il 2020 e il 2019; nel primo anno di avvio del Pass infatti la Filcams nazionale aveva realizzato ben 47 progetti (161% in più dell'anno precedente), coinvolgendo 932 partecipanti in 8960 ore di formazione.

I numeri, sebbene importanti, non possono rappresentare in termini qualitativi la realtà vissuta e i feedback ricevuti in questi mesi, dai partecipanti alla formazione online, hanno spesso sottolineato il valore di supporto, anche emotivo, nel bel mezzo del dramma che stavamo vivendo e l'importanza di aver valorizzato il lato umano delle tematiche affrontate, facendo sentire le persone meno sole e accorciando isolamento e distanza.

La definizione di "esperienza empatica" è stata utilizzata da più partecipanti ai corsi e ci ha insegnato dunque qualcosa di importantissimo: ovvero che lo strumento tecnologico non è necessariamente "freddo o disumanizzante", com'è nel nostro immaginario, utile al massimo per fare corsi di tipo tecnico-normativo. Ciò che davvero fa la differenza è come tale strumento viene utilizzato, ovvero quale cura, attenzione, rispetto sono posti all'elemento dell'interazione, dell'ascolto, della condivisione di esperienze.

3. Cosa abbiamo imparato? Aspetti progettuali e organizzativi

Se dunque ciò che davvero ha fatto e fa la differenza è il contatto umano, il senso di appartenenza che nasce dal condividere davvero un'esperienza, affinché ciò sia possibile è necessario che nelle aule virtuali vengano preservati alcuni criteri fondamentali:

- un numero ridotto di partecipanti.

- Una progettazione mirata volta a favorire l'interazione (ad esempio laboratori e lavori in gruppo).
- Incontri brevi (circa 2/3 ore), ripetuti in un arco temporale più lungo (intervallati da attività a distanza, anche svolte in gruppi di lavoro)
- Un coinvolgimento costante (presentazioni, filmati, test..) e una valutazione stimolante dell'apprendimento realizzato.
- Una progettazione delle attività che tenga presente le difficoltà del mezzo e la necessità di motivare all'attenzione.
- La volontà di non lasciare indietro nessuno a causa delle limitazioni di accesso o di uso della tecnologia (fornendo ad esempio PC e assistenza all'utilizzo).

Non si tratta qui di voler enfatizzare le potenzialità della formazione a distanza, minimizzandone le difficoltà. Queste ultime sono connaturate ai limiti di accesso e di fruibilità della tecnologia, che può portare all'esclusione di alcune tipologie di lavoratrici e lavoratori, all'assenza del contatto umano e dell'attivazione del non verbale, che tanta importanza riveste in qualunque ambito dell'esistenza, alla stanchezza mentale che rende più difficoltoso seguire la formazione a distanza e partecipare con entusiasmo al percorso. Senza considerare che la formazione in aula negli spazi di tempo "informali" e conviviali è spesso altrettanto utile ed efficace per costruire apprendimento e per rinforzare identità e motivazione.

Tali limiti li conosciamo, tuttavia abbiamo imparato che non costituiscono ostacoli insormontabili ma solo dei vincoli che rendono necessario investire maggiormente sulle modalità organizzative delle attività e sulla progettazione che viene messa in opera. Soprattutto allorquando, e qui risiede il salto di paradigma del nuovo Pass 2021-2022, i mesi a venire ci consegneranno l'opportunità di tornare in aula e inserire nei medesimi progetti la prossimità e il virtuale in percorsi strutturati in modalità integrata.

La formazione integrata può consentire di superare alcuni limiti della formazione tradizionale, come la difficoltà di strutturare percorsi più lunghi sui medesimi partecipanti, a causa della mancanza di risorse economiche, permessi, platea estesa da formare, impossibilità di molti partecipanti a spostarsi dalla propria residenza per intere giornate, a causa di impegni familiari ed esigenze di conciliazione. Può consentire inoltre di raggiungere più lavoratrici e lavoratori e al contempo di investire in modo collaterale su un aspetto fondamentale nell'ambito dell'educazione collettiva: l'alfabetizzazione digitale.

In sintesi, proprio la modalità online adottata sin qui ci porta a guardare con ottimismo al futuro della formazione e a sottolineare un unico grande insegnamento ricevuto e da preservare: in ogni progettazione è indispensabile mettere al centro la persona e il gruppo affinché l'essere ciascuno in un luogo diverso non si trasformi nel sentirsi tanti atomi disgiunti e chiusi nel proprio mondo.

4. Obiettivi del Pass 2021-2022

L'obiettivo generale del Pass 2021-2022 è *creare un luogo, fisico e virtuale, di apprendimento integrato, nel quale la comunità Filcams possa condividere e sviluppare esperienze in percorsi strutturati e prolungati nel tempo, valorizzando la condivisione e lo scambio tra pari.*

In tale ambito, gli obiettivi specifici del biennio 2021-2022 sono:

- Individuare le competenze su cui investire all'interno di un quadro di riferimento più ampio incentrato sulla Sostenibilità sociale, ambientale ed economica, affinché i contenuti tradizionali del Pass siano riletti in chiave nuova e possano divenire una leva fondamentale della Categoria per spingere in avanti il proprio progetto di sviluppo. Il futuro dell'Europa e del nostro Paese può essere immaginato solo in termini di sostenibilità e la formazione deve essere protagonista perché si possa promuoverlo presso la nostra base con linguaggio comprensibile e condiviso creando cultura e competenze.
- Valorizzare l'apprendimento individuale e collettivo bilanciando la formazione in presenza e quella da remoto in un modello integrato.
- Investire e sperimentare modalità volte a superare il gap tecnologico di lavoratrici e lavoratori e rendere fruibile per tutti il mezzo digitale, quando viene impiegato, evitando esclusioni.
- Investire sulla rete di formatori affinché, a cascata, i territori possano beneficiare di un modello sempre più pervasivo e continuo di formazione.
- Favorire l'avvio di progetti sperimentali utilizzando modalità e strumenti innovativi, utili a accompagnare le attività della Categoria sul piano politico-contrattuale

- Rendere il Pass strumento flessibile capace nel biennio di essere adattato, sviluppato, innovato in base al contesto, alle domande che pervengono, alle strategie della Categoria e della Cgil.
- Consentire alla Categoria una sempre maggiore intercategoriale e confederalità costruendo sperimentazioni utili a favorire il cambiamento e volte a connettere gli elementi individuali e collettivi della tutela.
- Investire sulle nuove tecnologie e sull'implementazione della piattaforma per la formazione Filcams affinché sia di supporto per i partecipanti ai corsi, per i formatori, per le strutture.

5. Linee strategiche e tematiche formative

1. Sostenibilità sociale, ambientale ed economica

In questi mesi la discussione politica nei vari Stati membri è stata centrata sulla necessità di articolare Piani di sviluppo che vadano nella direzione di ridurre l'impatto sociale ed economico della crisi pandemica e supportare la transizione verde e digitale, innalzando il potenziale di crescita dell'economia e la creazione di occupazione, così come richiesto dal Piano di Next Generation Eu che stanziava ingenti risorse allo scopo.

Siamo consapevoli oggi che il tema dello sviluppo sostenibile e di una giusta transizione verso esso non è più rinviabile: rivoluzione verde e digitalizzazione, mobilità sostenibile, clima, equità di genere, sociale e territoriale, istruzione e formazione sono temi sui quali anche la contrattazione deve ora intervenire.

Più ancora, riteniamo materia sindacale riflettere su tutte le possibilità da attuare e le proposte utili a non lasciare indietro nessuno, perché consapevoli che la transizione ci sarà e possiamo svolgere un ruolo da protagonisti nel traghettare il mondo del lavoro attraverso tali cambiamenti in modo equo.

La formazione in questo scenario diviene centrale perché ciascun tema può essere affrontato attraverso le lenti dello sviluppo sostenibile, uno sviluppo che è sociale, economico e ambientale e, grazie alla condivisione, costruire conoscenza, consapevolezza, e, a cascata, pratica contrattuale. Inoltre riteniamo fondamentale che, attraverso la formazione, alcuni elementi del dibattito divengano di più semplice comprensione in modo da entrare nella cultura diffusa delle nostre

lavoratrici e lavoratori, così che siano essi stessi attori e promotori del cambiamento.

Di seguito un esempio di articolazione delle tematiche, progettate in chiave di sostenibilità, che saranno strutturate nei percorsi del nuovo Pass:

Sostenibilità		
Economica	Sociale	Ambientale
Economia, Politica economica e fiscale	Ammortizzatori e tutele	Transizione ecologica e inclusione
Multinazionali, gig Economy	Appalti e Contrattazione	Consumo responsabile (packaging, filiera corta), sprechi alimentari, riciclo e smaltimento rifiuti
Digitalizzazione e innovazione nel terziario	Contrattazione, inclusione, lavoro sostenibile	Turismo sostenibile
Sviluppo del sistema turistico		
Appalti e terziarizzazioni	Salute e Sicurezza	Risorse e circolarità
E-commerce e digitalizzazione	Smart working e Conciliazione	Per una Organizzazione Filcams sostenibile
	Molestie, discriminazioni, mobbing	Quali modelli per la contrattazione green della Categoria?
	Welfare, Bilateralità, formazione continua	
	Tutela dei Migranti	
	Legalità	

2. **Organizzazione e Rappresentanza**

I mesi appena trascorsi hanno avvicinato lavoratrici e lavoratori al sindacato, spinti non soltanto dal senso di incertezza e dalla necessità di sostegno al reddito ma anche dal bisogno di non sentirsi soli, isolati non solo fisicamente ma soprattutto emotivamente durante la fase acuta della crisi pandemica. Le strutture territoriali, le delegate e i delegati hanno lavorato duramente per continuare a star vicino alle lavoratrici e lavoratori e ancor più dovranno farlo nei prossimi mesi. La questione delle risorse da un lato, quello della fragilità e della precarietà del lavoro oggi, minato nelle sue fondamenta dall'insicurezza della continuità occupazionale e dai rischi per la salute, rendono urgente affrontare il tema della tenuta e dell'espansione dell'Organizzazione.

Sappiamo che una organizzazione è resiliente se flessibile e ancorata ai valori; per questo è fondamentale il supporto della formazione che può accompagnare processi di cambiamento e favorire sperimentazioni e innovazioni, mantenendo tuttavia saldo il riferimento all'identità e ai valori. Storia, Costituzione e Statuto non sono pezzi di tradizione da trasferire per memoria ma radici salde sulle quali edificare nuovi orientamenti e prospettive di lungo periodo.

Per questo la formazione nell'ambito della linea strategica **Organizzazione e Rappresentanza del** Pass 2021-2022 porrà al centro del suo operato:

- l'identità e i valori quali base di riferimento imprescindibile nell'attività formativa a tutti i livelli.
- La necessità di investire con costanza e continuità sulle competenze delle delegate e dei delegati e dunque sulla loro possibilità di essere incisivi nell'azione sindacale.
- L'importanza della rete e della condivisione per fare sistema delle esperienze comuni.
- La necessità di sviluppare nuovi progetti e programmi per rafforzare rappresentanza e rappresentatività dove già siamo presenti e in quei settori dove storicamente lo siamo poco.
- Il sostegno ai territori attraverso la rete dei formatori e dei referenti della comunicazione per sostenere l'azione organizzativa che si realizza sul territorio.

- Il tema dell'Organising e del tesseramento quali elementi centrali per garantire migliore tutela a lavoratrici e lavoratori rafforzando rappresentanza e rappresentatività.
- Il legame imprescindibile tra tutela individuale e collettiva, intese come ambiti da interfacciare sempre di più per dare risposte con strumenti sindacali a bisogni individuali e per fare sintesi delle istanze singole in azioni contrattuali collettive.
- L'apertura fondamentale a percorsi intercategoriale e intersettoriali di Categoria, affinché trovandosi nei luoghi della formazione insieme, in progetti costruiti allo scopo, sia possibile andare oltre la conoscenza e la tutela delle specificità contrattuali e ricomporre le differenze rafforzando la rappresentanza nei siti produttivi. Appalti e terziazioni frantumano i luoghi di lavoro nella logica non solo del risparmio ma anche della più semplice governabilità delle aziende, che si giovano del porre interessi e bisogni degli stessi lavoratori in contrasto tra loro. Ricomporre l'unità nella rivendicazione dei diritti è un passo necessario perché da quegli stessi diritti nessuno venga escluso e tuttavia richiede un impegno forte anche sul versante dell'Organizzazione sindacale, spesso irrigidita nelle separazioni contrattuali o settoriali.

6. Alcuni progetti formativi

Il Pass 2021-22 proseguirà con alcuni dei percorsi che negli ultimi anni hanno contraddistinto l'azione formativa, perché fondamentali per favorire la crescita delle competenze diffuse nell'Organizzazione. A essi si aggiungeranno progetti specifici costruiti in base all'esigenza del momento o che saranno introdotti in corso d'anno in base a ciò che emergerà come bisogno prevalente.

In particolare verranno avviati :

- **Progetti Nuovi funzionari.** Si concluderà in corso d'anno il progetto avviato nel 2019 e si avvierà una nuova edizione. Il progetto sarà strutturato in continuità con le passate edizioni rispetto alle tematiche mentre la progettazione sarà rinnovata in coerenza con linee strategiche e rispetto ai metodi e agli strumenti attivati nel percorso, dando ancora più spazio al concetto di rete e di comunità di pratiche tra territori.

- **Formazione specialistica per Segretari.** Verranno costruiti percorsi e individuati momenti di approfondimento tecnico e politico relativi alle tematiche strategiche presenti nel dibattito politico sindacale della Categoria.
- **Progetto Procedure e Ammortizzatori sociali per la tutela dei lavoratori.** Il Percorso specialistico mira ad approfondire procedure e modalità di tutela dei lavoratori in caso di licenziamento, cessione ramo d'azienda oppure sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro ed è rivolto a funzionari e delegate/i sui territori. Mai come nei prossimi mesi sarà necessario fornire strumenti efficaci a chi si occupa di tutelare la continuità del rapporto e il reddito di lavoratrici e lavoratori, strutturando percorsi di approfondimento utili allo scopo. In questo ambito, la Categoria considera importante la possibilità di definire progetti formativi di integrazione con la tutela individuale della CGIL (INCA, CAAF, UVL) per dare supporto pieno alle lavoratrici e lavoratori nel territorio.
- **Salute e sicurezza.** L'investimento formativo degli ultimi mesi ha privilegiato il tema Salute e sicurezza e condiviso l'esigenza di rafforzare delegate/i, RLS e funzionari su questo versante, per essere il più incisivi possibili nella gestione dei Comitati e più in generale nella tutela di lavoratrici e lavoratori in questa fase così delicata. Il nuovo Pass rafforzerà l'impegno profuso, individuando momenti di approfondimento e crescita costanti a partire dai territori e coinvolgendo i settori/gruppi aziendali nazionali.
- **Progetti Referenti organizzazione.** L'approfondimento delle tematiche organizzative (aspetti tecnici e regole di gestione, tesseramento e aspetti progettuali, strumenti e strategie di ampliamento della rappresentanza, etc..) avviato negli anni precedenti continuerà nel prossimo biennio con progetti specifici di ampio respiro che hanno l'ambizione di accompagnare cambiamenti, ampliare la rappresentanza e il tesseramento, produrre innovazione organizzativa nella Categoria con l'ausilio delle attività formative.
- **Formazione formatori.** Continueranno gli incontri di approfondimento per la rete dei formatori Filcams finalizzati a sviluppare argomenti specifici utili alla crescita delle loro competenze e saranno individuati nuovi percorsi base per aumentare il numero di formatori in attività sui territori rinforzando la rete.

- **Formazione per Referenti comunicazione.** Come nel caso dei formatori, gli incontri formativi e i laboratori didattici con i referenti regionali e territoriali della comunicazione hanno costituito e continueranno a essere momenti preziosi per una elaborazione condivisa e per costruire proposte da rendere operative nelle campagne comunicative della Categoria e nella comprensione dei nuovi linguaggi.
- **Progetti intercategoriaли e confederali.** Il nuovo Pass mira ad ampliare il numero dei progetti intercategoriaли e di sito che ha svolto negli ultimi anni allo scopo di rafforzare il proprio impegno su questo versante, nella consapevolezza che superare le frontiere della rappresentanza legati a specifici ambiti di appartenenza è fondamentale per esercitare un ruolo più incisivo nel tutelare i diritti di lavoratrici e lavoratori. In quest'ambito rientrano i progetti confederali e unitari Alexis e Discuss, che coinvolgono funzionari e delegate/i, incentrati sullo sviluppo sostenibile, la lotta al sommerso e alla illegalità in aule unitarie e intercategoriaли. Un altro progetto strutturato in tale ambito è relativo ai quadri e alle alte professionalità, in fase di realizzazione con Apiqa e le altre Categorie, volto a comprendere modalità e strategie per rinforzare il loro coinvolgimento sul piano sindacale, acquisendo una maggiore rappresentanza e rappresentatività in tale ambito.
- **Formazione amministratori enti bilaterali, consiglieri fondi interprofessionali e referenti formazione continua.** La bilateralità costituisce un pezzo fondamentale del lavoro di tutela di lavoratrici e lavoratori, per questo è necessario accompagnare sempre l'attività del gruppo dirigente in questo ambito con competenze tecniche, normative e amministrative indispensabili per una corretta gestione degli Enti.
- **Formazione Delegate/i (RSU/RSA, RLS, CAE) di gruppi nazionali aziendali o di settore.** Il lavoro sindacale svolto dalla Struttura nazionale in gruppi aziendali e settoriali è stato spesso affiancato da percorsi formativi strutturati allo scopo di rafforzare le competenze legate al ruolo di delegate e delegati, siano essi RSA/RSU, RLS, CAE e di individuare un luogo nella formazione adatto al confronto delle esperienze nelle vari parti d'Italia. È questo un ambito prezioso del lavoro del Pass che proseguirà nei prossimi due anni coinvolgendo realtà aziendali diverse: dalla ristorazione e i servizi, al commercio (food, moda, elettronica, auto...), dagli studi professionali ai

beni culturali, dal gioco al terziario avanzato, etc.. La peculiarità di questa tipologia di progetti è che l'offerta formativa risponde sia a una logica sindacale di rappresentanza e indirizzo dell'azienda o settore, sia all'esigenza di rispondere a bisogni legati alla specificità del contesto aziendale e settoriale di riferimento.

- **Supporto alle Strutture per la formazione di Delegate/i.** L'introduzione delle nuove tecnologie a supporto della formazione e l'impegno sul versante dell'integrazione che il nuovo Pass prevede richiedono un approfondimento delle competenze specifico e un supporto dedicato da parte del Dip.to nazionale ai singoli progetti che si vanno a predisporre sui territori affinché il cambiamento e l'innovazione sia il più possibile diffusa in tutta la Categoria.

7. Strumenti a supporto

Il lavoro di integrazione tra la formazione in aula e quella a distanza richiede la messa in opera di strumenti tecnologici a supporto. Nel corso del 2020 la Filcams ha investito molte risorse per costruire uno strumento altamente performante e multifunzionale a cui è possibile accedere all'indirizzo internet www.formazionefilcams.it, previa iscrizione ai corsi Filcams tramite le Strutture di appartenenza.

Accedendo a tale portale è possibile:

- **Consultare il proprio libretto formativo.** Ciascun partecipante ai corsi Filcams è registrato e ha una propria pagina dedicata alle attività svolte in Categoria e implementabile con i dati e le attività svolte al di fuori di essa che è possibile consultare e stampare per proprie esigenze. Il libretto rappresenta un prezioso strumento per affiancare la crescita delle competenze di tutti i livelli dell'Organizzazione e sostenere i formatori nel lavoro di progettazione delle attività affinché siano coerenti con i percorsi precedenti dei partecipanti alle varie iniziative della Categoria.
- **Progetti formativi (in presenza e in modalità webinar).** Con questa funzione i formatori possono inserire i progetti in fase di realizzazione creando un luogo dove i partecipanti trovano facilmente tutte le informazioni relative ai corsi (link alla

piattaforma webinar o logistica, programma, materiali, valutazione dei corsi, extra). E' inoltre una funzione che consente all'intera rete di formatori di visionare ciò che viene realizzato consentendo la conoscenza, la replicabilità e la contaminazione reciproca delle attività svolte a tutti i livelli dalla Filcams.

- **Agenda dei corsi nazionali e territoriali.** Attraverso l'agenda è possibile visionare i diversi progetti che sono calendarizzati dal D.to nazionale e dai territori ogni mese.
- **Piattaforma E-learning.** La piattaforma Moodle è un luogo virtuale integrato nel portale che archivia corsi in modalità asincrona (es. Busta paga, Salute e sicurezza, Procedure e ammortizzatori) e consente a tutti gli iscritti alla piattaforma di accedere a percorsi formativi tematici realizzati con video e slide a supporto dell'autoformazione, favorendo all'occorrenza attraverso la funzionalità Forum un'interazione tra partecipanti ed esperti.
- **Biblioteca virtuale.** Tutti i materiali caricati in base all'area di appartenenza confluiscono in un grande archivio di contenuti simili utili per ampliare le conoscenze in diversi ambiti della formazione.
- **Dati e statistiche.** In modo aggregato è possibile per le strutture ricostruire i dati sui partecipanti e sulla partecipazione ai corsi offrendo un importante spaccato di quanto realizzato e delle caratteristiche dei partecipanti.

Il biennio 2021-2022 vedrà inoltre nuovi investimenti per l'implementazione della piattaforma e l'integrazione tra formazione in aula e modalità online. A tale scopo saranno sempre più i progetti creati con un'alternanza di metodi formativi e che potranno pertanto prevedere diverse modalità di interazione, anche in gruppi di lavoro, a distanza.

La piattaforma sarà sempre più necessaria soprattutto in chiave di interazione e partecipazione ai progetti per periodi di tempo più lunghi del passato. La possibilità di utilizzare forum di discussione e di editare documenti in modo condiviso sarà una delle modalità utili a mantenere alta l'attenzione dei partecipanti ai progetti tra un modulo e l'altro, sia esso in presenza o da remoto, favorendo un apprendimento più radicato e connesso alla propria esperienza.

Altre migliorie saranno oggetto di costante manutenzione alla luce delle proposte e dei bisogni che via via si individueranno nel proseguo dell'esperienza formativa. I prossimi anni saranno decisivi per imprimere una svolta e rendere la formazione atta ad affiancare la Categoria nei cambiamenti e nelle innovazioni che si sperimenteranno coerenti con una logica di working progress che da sempre caratterizza il Pass e l'attività politico- sindacale

della Filcams. Non possiamo sapere dove i cambiamenti ci porteranno nei prossimi anni; sappiamo però che con costanza e creatività possiamo e dobbiamo spingerci oltre per sostenere il lavoro di tutte le sindacaliste e i sindacalisti della Filcams che con dedizione e passione si impegnano nella difesa dei diritti di ogni lavoratrice e lavoratore.

“Il miglior modo per predire il cambiamento è inventarlo”

Alan Key, cibernetico