

LaReS

LABORATORIO
RELAZIONI
SINDACALI



PIANO ATTIVITÀ FORMATIVA

Formazione permanente per operatori delle relazioni
di lavoro in Trentino

Versione aggiornata

PIANO ATTIVITÀ FORMATIVA

**Formazione permanente
per operatori delle relazioni di lavoro in Trentino**

Versione aggiornata



Provincia autonoma
di Trento



LaReS Laboratorio Relazioni Sindacali

Scuola di formazione permanente per operatori delle relazioni industriali
In collaborazione con Cgil, Cisl e Uil del Trentino

Sommario

PREMESSA	6
PROGETTO	8
AMBITI DI RIFLESSIONE	9
INFORMAZIONI GENERALI	10
 RAPPORTO DI LAVORO	
Legislazione del lavoro: la retribuzione	13
La retribuzione APSP	14
L'orario di lavoro	16
Il riordino delle tipologie contrattuali	18
La disciplina del licenziamento nel contratto a tempo indeterminato “a tutele crescenti”	19
La prestazione di lavoro: inquadramento, potere direttivo e disciplinare, controlli a distanza	20
Il lavoro “esterno”	21
Il lavoro dei giovani.....	22

CONTRATTAZIONE

Analisi di bilancio.....	24
L'analisi di bilancio e la contrattazione di un sistema incentivante in azienda: il Premio di Risultato.....	26
La partecipazione dei lavoratori.....	28
Il Trentino: autonomia, politiche industriali e sistema produttivo.....	30
Il sistema negoziale e la contrattazione.....	31
Analisi dei dati del mercato del lavoro	32
“Professione” RSU/RSA Corso introduttivo per i delegati	34
Diritto e genere nel rapporto e nel mercato del lavoro.....	36
Laboratorio sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro	38
Benessere lavorativo e contrattazione in ottica di genere	40
Le politiche di conciliazione e gli interventi della Provincia autonoma di Trento ...	42
Formazione continua e certificazione delle competenze	44

WELFARE

Il sistema istituzionale di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	47
La gestione della sicurezza sul lavoro in azienda.....	49
Prevenzione delle malattie professionali e promozione della salute in ambiente di lavoro	51
Il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare	53

Modulo di approfondimento sulla previdenza complementare	55
Il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare. Le specificità del settore del Pubblico Impiego.....	57
Previdenza complementare. Istruzioni per l'uso.....	60
Dall'aumento della tassazione sui rendimenti, al TFR in busta paga, alla portabilità del contributo del datore di lavoro: quale futuro per la previdenza complementare?.....	63
Corso di specializzazione per esperti in materia di previdenza complementare	64
L'assistenza sanitaria integrativa	66
Welfare contrattuale e bilateralismo	68
Gli ammortizzatori sociali	69
Le politiche attive in Italia e gli interventi della Provincia autonoma di Trento in materia di politica del lavoro	70
 STRUMENTI	
Le opportunità della rete e il ruolo dei media sociali	72
Fonti di informazione online: il web come strumento per l'argomentazione	73
Don't mourn, organize! Strategie e tecniche di partecipazione collettiva	74

Premessa

Sotto l'incessante spinta dell'internazionalizzazione dell'economia, della rivoluzione digitale e della crescita di molti Paesi un tempo poveri, il globo si è fatto progressivamente più piccolo. Allo stesso tempo le trasformazioni nel mondo del lavoro e i problemi ad esso connessi, a partire dalle grandi questioni dell'ampliarsi delle diseguaglianze, dei crescenti squilibri nei sistemi economici e della sostenibilità dello sviluppo, sono diventati molto più complessi di un tempo, non fosse altro che per il fatto di aver assunto una scala planetaria. Come dimostrano le vicende di questi primi anni del nuovo secolo, quello che accade a migliaia di chilometri da qui, ha effetti immediati anche sul nostro territorio. È quindi fondamentale conoscere le dinamiche profonde di quanto accade anche ai confini della nostra provincia. Ed è in questo senso che puntare sulla formazione diventa oggi più che mai decisivo per chi, come le organizzazioni sociali di rappresentanza, operano quotidianamente all'interno delle relazioni di lavoro a livello locale e attraverso la contrattazione danno il proprio contributo per aumentare il benessere, la coesione sociale e la competitività del proprio territorio.

Tutto questo ha spinto Cgil, Cisl e Uil del Trentino a promuovere, in maniera unitaria, il progetto di una scuola di formazione sulle relazioni industriali. Oggi più che mai è necessario aggiornare la "cassetta degli attrezzi" di chi, a tutti i livelli, opera nelle organizzazioni di rappresentanza e gestisce i processi di contrattazione, non solo per saper tempestivamente adeguare gli strumenti di tutela alle mutevoli condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche per saper cogliere la complessità – la globalità, verrebbe da dire – delle questioni che oggi, anche a livello locale, hanno come terminale il lavoro.

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

Accanto ai moduli ricorrenti, si affiancheranno sempre momenti di approfondimento, seminari su tematiche specifiche e convegni aperti a tutta la comunità locale che completeranno l'offerta formativa di LaReS, nell'intento di essere pronti a rispondere alle esigenze che nascono dal territorio e dal confronto con le istituzioni locali e le altre organizzazioni di rappresentanza.

Dopo qualche anno di vita, possiamo dire che LaReS è una scommessa vinta, non solo per la qualità dei percorsi didattici realizzati fin qui, ma anche perché ha garantito linfa nuova al confronto sui temi del lavoro. Sta a tutti noi saper cogliere appieno anche in avvenire queste opportunità. Si tratta di un'occasione, per certi versi unica, per continuare a migliorare l'attività di chi, a tutti i livelli, cerca di interpretare e rappresentare il mondo del lavoro, qualificando le relazioni sindacali in Trentino e contribuendo così alla crescita economica, sociale e civile della nostra comunità.

Franco Ianeselli
*Segretario Generale
Cgil del Trentino*

Lorenzo Pomini
*Segretario Generale
Cisl Trentino*

Walter Alotti
*Segretario Generale
Uil Trentino*

Progetto

LaReS Laboratorio Relazioni Sindacali è la scuola di formazione permanente per operatori delle relazioni industriali e si pone come luogo di riflessione, condivisione e confronto culturale sui temi del diritto del lavoro, delle relazioni industriali, della rappresentanza sindacale e delle politiche pubbliche.

Lo sguardo utilizzato è:

- *locale*, perché è in primo luogo a questo livello che le associazioni di rappresentanza trentine esercitano il proprio ruolo di rappresentanza, all'interno di un quadro istituzionale trentino caratterizzato dalle prerogative sancite dallo Statuto di autonomia;
- *nazionale*, perché le relazioni industriali, le regole della contrattazione, il diritto del lavoro, il sistema di welfare hanno il medesimo orizzonte in Italia, sebbene si attuino in modo concretamente diverso territorio per territorio;
- *europeo*, perché parlando di globalizzazione non è possibile non considerare le influenze e le decisioni dell'Unione Europea e degli stati che ci circondano, nonché del ruolo delle organizzazioni europee di rappresentanza e degli organismi internazionali.

Ambiti di riflessione

LaReS Laboratorio Relazioni Sindacali propone modelli formativi capaci di coinvolgere e far riflettere sui temi delle politiche del lavoro. Intende inoltre fornire gli strumenti utili allo sviluppo delle competenze professionali dei delegati, dei quadri, dei dirigenti sindacali e di tutti gli operatori delle relazioni industriali del territorio.

Per perseguire questo obiettivo, le attività della scuola si concentrano in particolare su alcune aree tematiche:

- Diritto del lavoro e sindacale
- Istituzioni e mercato del lavoro
- Organizzazione del lavoro e processi produttivi
- Relazioni industriali e partecipazione
- Contrattazione di secondo livello
- Modelli di valutazione delle politiche pubbliche
- Analisi di bilanci aziendali e delle pubbliche amministrazioni
- Politiche fiscali, sociali, previdenziali e dello sviluppo
- Competenze relazionali

Informazioni generali

A chi si rivolge

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

Iscrizione

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

Partecipazione

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

Comunicazioni

Al fine di agevolare i contatti, LaReS comunica via mail con i partecipanti ai corsi. Nel caso i partecipanti avessero necessità differenti, sono tenuti a comunicarlo ai referenti di LaReS. Al fine di gestire correttamente il rilascio dei permessi sindacali, qualche giorno prima dell'avvio dell'attività formativa, tsm comunica ai segretari generali di ogni categoria i nomi dei delegati iscritti al corso.

Materiale didattico

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

Schede didattiche

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

Attestati di frequenza

Gli attestati di frequenza ai corsi di formazione e aggiornamento sono rilasciati da tsm solo ai partecipanti che abbiano frequentato almeno il 70% delle ore di lezione previste.

Libretto Formativo LaReS

Tutte le attività svolte nell'ambito di LaReS sono registrate sul Libretto Formativo LaReS, in cui sono elencati titoli, contenuti, docenti e durata.

Con il Libretto Formativo si intende aprire la via alla possibilità di riconoscere e certificare le competenze acquisite da ogni partecipante, al fine di migliorare l'attività di rappresentanza in un progetto di crescita personale e professionale.

Il Libretto Formativo è consultabile e scaricabile in ogni momento dal sito di tsm.

Calendario LaReS

Tutte le attività di LaReS sono elencate nel Calendario LaReS, che raccoglie i titoli e le date dei corsi. Rappresenta un supporto per ricordare i corsi programmati e quelli a cui ciascuno è iscritto.

Sede dei corsi

I corsi si svolgono nelle aule di tsm.

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

RAPPORTO DI LAVORO

Legislazione del lavoro: la retribuzione

PREMESSA

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

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

La retribuzione APSP

PREMESSA

Il corso ha lo scopo di fornire le basi per analizzare la busta paga del personale dipendente delle APSP del Trentino, attraverso la conoscenza delle particolarità della gestione previdenziale e contributiva dei dipendenti pubblici degli Enti Locali del Trentino.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti argomenti:

- Introduzione al Contratto Provinciale per il Comparto Autonomie Locali applicato alle APSP della Provincia di Trento
- Analisi del Prospetto retributivo: voci fisse retributive corrisposte per la prestazione lavorativa, elementi accessori della retribuzione (indennità, varie contrattuali, maggiorazioni per turni e straordinario, foreg, reperibilità, calcolo per permessi non retribuiti art 47 ccpl)
- Imponibile previdenziale e fiscale: particolarità (contribuzione figurativa, congedo parentale, distacchi sindacali)
- Trattamento economico per le assenze per malattia, maternità, congedi parentali, infortuni

- Trattamento di Fine Servizio: calcolo quota c/ente e c/Inps-ex Inpdap
- Previdenza complementare
- Il calcolo dei giorni e trattenute rispetto ad assenze non retribuite, sanzioni. Costo giornata, costo orario, calcolo tredicesima in caso di contratto a tempo determinato.

L'orario di lavoro

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

- L'evoluzione della normativa interna e normativa comunitaria
- La determinazione contrattuale del tempo della prestazione
- I limiti dell'estensione temporale della prestazione
- Il lavoro straordinario
- Il lavoro notturno

- I riposi giornalieri e settimanali
- Le ferie annuali
- Il lavoro a tempo parziale
- Le riduzioni contrattate dell'orario di lavoro

Il riordino delle tipologie contrattuali

PREMESSA

Con il d.lgs. n. 81/2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015, in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 183/2014, cosiddetto “Jobs Act”, si è provveduto ad un riordino delle tipologie contrattuali, in una prospettiva di semplificazione o riduzione delle stesse. Particolare rilievo ha la nuova regolazione del contratto a termine, del part time, della somministrazione di lavoro, e in special modo delle collaborazioni coordinate e continuative con superamento del lavoro a progetto.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Il corso analizzerà le tre diverse tipologie di contratti di lavoro con particolare riguardo a:

- La regolamentazione dei contratti di lavoro subordinato flessibile (part-time, contratto a tempo determinato, somministrazione di lavoro, lavoro intermittente e lavoro accessorio)
- La regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative e il superamento del lavoro a progetto (l'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato: dalla “etero direzione” alla “eterorganizzazione”).
- Il ruolo della contrattazione collettiva

La disciplina del licenziamento nel contratto a tempo indeterminato “a tutele crescenti”

PREMESSA

In attuazione della delega contenuta nella Legge n. 183/2014, cosiddetto “Jobs Act”, è stato introdotto nel nostro ordinamento il contratto a tempo indeterminato “a tutele crescenti” (d.lgs. n. 23/2015), che prevede per i nuovi assunti una disciplina del licenziamento illegittimo non più incentrata sulla reintegra nel posto di lavoro (ad eccezione del licenziamento discriminatorio) bensì un indennizzo economico, parametrato all’anzianità di servizio.

La finalità è di rendere più conveniente l’assunzione con contratto a tempo indeterminato, stante anche i forti incentivi sul piano fiscale e contributivo previsti dalla Legge di Stabilità 2015.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

La giornata formativa rifletterà sui seguenti temi:

- Il contratto a tempo indeterminato “a tutele crescenti”. Ambito di applicazione
- Il licenziamento discriminatorio
- La nuova disciplina del licenziamento per motivi disciplinari
- La nuova disciplina del licenziamento per ragioni economiche
- La conciliazione “agevolata” e il rito applicabile

La prestazione di lavoro: inquadramento, potere direttivo e disciplinare, controlli a distanza

PREMESSA

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

Il corso si propone di esaminare alcuni tra gli aspetti maggiormente significativi della prestazione di lavoro alla luce dei più recenti interventi normativi. Tra questi la disciplina delle mansioni e dei controlli a distanza così come rivisitata dai decreti attuativi del “Jobs Act”.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

- L'inquadramento professionale dei lavoratori
- L'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro
- Le novità in tema di “demansionamento” contenute nel d. lgs. n. 81/2015
- L'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro
- I controlli a distanza del decreto attuativo del “Jobs Act”

Il lavoro “esterno”

PREMESSA

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

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

Il lavoro dei giovani

PREMESSA

La promozione dell'occupazione giovanile rappresenta una delle priorità più significative dei recenti interventi legislativi a livello nazionale e locale in tema di lavoro. Le performance negative dei mercati del lavoro in alcune nazioni europee proprio sul fronte dell'inserimento lavorativo dei giovani inoccupati ha spinto anche l'Unione Europea a varare programmi specifici a sostegno dell'occupazione giovanile con finanziamenti comunitari.

Particolare rilievo ha al riguardo il raccordo tra scuola-lavoro, tramite la valorizzazione di tirocini e del nuovo apprendistato. Il corso si propone di evidenziare le opportunità esistenti per giovani e imprese.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

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

- Le politiche europee e l'occupazione giovanile ("Youth Guarantee")
- Le esperienze lavorative a contenuto formativo:
 - il sistema duale e i tirocini
 - i tirocini di orientamento e di formazione e l'apprendistato professionalizzante

CONTRATTAZIONE

Analisi di bilancio

PREMESSA

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

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

I temi trattati saranno i seguenti:

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

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

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Gli argomenti trattati saranno i seguenti:

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

Saranno organizzati inoltre due laboratori:

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

PRE-REQUISITI

Per partecipare al corso è obbligatorio aver frequentato il corso “Analisi di bilancio”.
In alternativa verrà valutata la competenza in materia.

La partecipazione dei lavoratori

Realizzazioni e prospettive

PREMESSA

“Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende” recita l’Art 46 della Costituzione Italiana. In questo articolo sono presenti, sul piano giuridico, tutti gli elementi essenziali e costitutivi dei modelli partecipativi in azienda. Purtroppo tale articolo costituzionale non ha mai avuto attuazione sul piano normativo. Tutta-via, la partecipazione in alcune aziende esiste nonostante non ci sia ancora in Italia una legge in grado di sostenerla e incentivarla in modo incisivo. Viene da chiedersi quindi se la partecipazione non dipenda più dagli attori che da modelli precostituiti. Sicuramente nelle aziende in cui esiste una cultura partecipativa i vantaggi sono evidenti sia dal punto di vista delle performance aziendali che della qualità del lavoro.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

- Il rapporto tra modello organizzativo e relazioni industriali: è il modello organizzativo a influenzare la qualità delle relazioni industriali in azienda o viceversa?

- Attraverso la presentazione dei risultati di una analisi empirica verranno messi in luce i meccanismi che favoriscono l'implementazione dei modelli partecipativi in azienda.
- Esistono più modelli partecipativi? La partecipazione dei lavoratori è sostitutiva di quella sindacale o i due modelli possono coesistere e sostenersi vicendevolmente?
- I partecipanti verranno stimolati ad interrogarsi su questi aspetti e a riflettere su quali saranno le competenze che gli attori dovranno possedere per continuare ad esercitare un importante ruolo di rappresentanza anche in futuro.
- In attesa di un intervento legislativo in grado di sostenere i modelli partecipativi in azienda, il contratto aziendale risulta uno strumento idoneo ad implementare meccanismi collaborativi in azienda? Quali sono le tematiche negoziali più adatte a tal fine? Quale deve essere l'atteggiamento e il know how degli attori?
- Durante il corso verranno offerti alcuni spunti e suggerimenti per affrontare una negoziazione sindacale in materia di partecipazione.

PRE-REQUISITI

Per partecipare al corso è obbligatorio aver frequentato i corsi “Analisi di bilancio” e “L’analisi di bilancio e la contrattazione di un sistema incentivante in azienda: il Premio di Risultato”.

In alternativa verrà valutata la competenza in materia.

Il Trentino: autonomia, politiche industriali e sistema produttivo

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Verranno trattati i seguenti argomenti:

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

Il sistema negoziale e la contrattazione

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

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

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

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

Analisi dei dati del mercato del lavoro

PREMESSA

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti argomenti:

Le misure dell'occupazione

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

Le misure della disoccupazione

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

La cassa integrazione e le liste di mobilità

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

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

“Professione” RSU/RSA Corso introduttivo per i delegati

PREMESSA

Il corso si propone di approfondire la materia sindacale che riguarda la costituzione e il funzionamento delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro alla luce delle linee evolutive avviate sul versante legale dalla oramai “storica” sentenza della Corte Costituzionale n.231 del 2013 in tema di art.19 dello Statuto dei lavoratori, e sul versante sindacale dall’altrettanto “storico” protocollo “Testo unico sulla rappresentanza” del gennaio 2014. Dopo una breve introduzione storica, verranno affrontate le diverse questioni applicative derivanti dall’intreccio fra regole legali e sindacali, che si riflettono in particolare sull’attività delle RSU.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Verranno affrontati i seguenti temi:

- L'evoluzione storica delle forme di rappresentanza nei luoghi di lavoro in Italia:
 - Dalla Commissione interna, alle SSA, ai delegati, alle rappresentanze sindacali aziendali
 - L'emanazione dell'art.19 dello Statuto dei lavoratori e la sua applicazione
 - L'origine delle rappresentanze sindacali unitarie e il Protocollo del 1993: il mantenimento del canale unico di rappresentanza
- Le caratteristiche del modello legale attuale delle RSA e del modello contrattuale delle RSU
 - I requisiti di costituzione delle RSA dopo la sentenza della Corte Costituzionale n.231 del 2013 a seguito della vicenda FIAT
 - Le modalità di costituzione delle RSU secondo le regole definite dagli Accordi Interconfederali e la clausola di salvaguardia. Il Testo Unico sulla rappresentanza
 - Le prerogative delle RSA e delle RSU come diritti di organizzazione e loro funzionamento (convocazione assemblee, permessi, locali, ...)
 - La legittimazione a contrattare a livello aziendale secondo i rinvii legislativi e le regole intersindacali
 - La tutela contro la condotta antisindacale
- La portata delle regole intersindacali e le proposte di nuova regolamentazione legislativa

Diritto e genere nel rapporto e nel mercato del lavoro

PREMESSA

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

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

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

I divieti di discriminazione uomo/donna

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

La promozione delle pari opportunità

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

Laboratorio sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro

PREMESSA

Il benessere aziendale è oggi un tema centrale nel dibattito sul mercato del lavoro e sulle organizzazioni. Da un lato, la crescente rilevanza del concetto di “responsabilità sociale di impresa”, dall’altro, il riconoscimento del fatto che un migliore clima organizzativo può ridurre fenomeni critici come il turn-over, l’assenteismo, la conflittualità, lo stress lavorativo, sollecitano sia le imprese che le organizzazioni di categoria ad interrogarsi sulle prospettive e le modalità per favorire il benessere di lavoratori e lavoratrici.

Questa attenzione ha ancora più significato in una contingenza di crisi come l’attuale, in cui la riduzione delle risorse economiche non consente di intervenire sulla leva salariale e quindi diviene strategico poter agire su altre dimensioni.

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

I moduli saranno i seguenti:

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

Benessere lavorativo e contrattazione in ottica di genere

PREMESSA

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

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

I moduli del corso saranno i seguenti:

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

Le politiche di conciliazione e gli interventi della Provincia autonoma di Trento

PREMESSA

La conciliazione vita-lavoro rappresenta non solo una questione etica, riconducibile alla responsabilità sociale dell'impresa, ma anche un obiettivo di interesse aziendale e pubblico. Da circa un decennio, nell'ambito delle politiche di conciliazione, la Provincia autonoma di Trento è attenta alle tematiche attivando norme e progetti utili a sensibilizzare le organizzazioni.

Lo standard Family Audit è uno strumento manageriale volontariamente adottato dalle organizzazioni che intendono certificare il proprio impegno nella gestione delle risorse umane a riguardo della conciliazione vita-lavoro con particolare attenzione ai tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare.

Se il principale obiettivo del Family Audit è dare una risposta ai problemi dei lavoratori alla ricerca di una conciliazione tra i tempi dedicati al lavoro e quelli riservati alla famiglia, specialmente se quest'ultima necessita di bisogni di cura riservati ai propri componenti, questo vuol dire intervenire nell'organizzazione del lavoro. I contratti di lavoro possono favorire soluzioni organizzative nell'ambito lavorativo tenendo conto della conciliazione vita-lavoro.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

La proposta formativa è finalizzata a fornire conoscenze sulla certificazione Family Audit e sulle ricadute che essa produce nei contesti organizzativi rispetto al benessere dei lavoratori e al clima aziendale.

Si cercherà inoltre di cogliere le connessioni che possono esistere tra le contrattazioni di secondo livello e il processo attivato dal Family Audit.

Si tratteranno i seguenti ambiti di riflessione:

- Cos'è il family Audit anche in ambito europeo
- Conciliazione nelle organizzazioni certificate Family Audit
- Benefici del Family Audit per l'organizzazione, per i lavoratori e rispettivi partner
- Il contributo della rappresentanza sindacale nel processo del Family Audit
- Family Audit e tipologie contrattuali a confronto

PARTNERSHIP

Il corso è organizzato in collaborazione con l'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia autonoma di Trento.

Formazione continua e certificazione delle competenze

PREMESSA

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

Il ruolo della formazione continua e gli strumenti per la contrattazione

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

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

Certificazione delle competenze

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

WELFARE

Il sistema istituzionale di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

PREMESSA

Il D.Lgs 81/08, oltre e a fornire una nuova impostazione della gestione della sicurezza in azienda, fornisce un quadro completo delle caratteristiche e degli strumenti del sistema istituzionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, individuando le attività e i ruoli che gli enti preposti a livello periferico devono svolgere.

Il modulo si propone di fornire ai partecipanti una sintesi del quadro istituzionale relativo agli enti, alle funzioni e alle attività in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dando maggior spazio alla conoscenza dell'organizzazione del servizio pubblico provinciale e delle sue modalità operative nello svolgimento in particolare delle funzioni di prevenzione e di vigilanza a livello territoriale.

Nei momenti interattivi del modulo, nel quale verranno discussi anche alcuni casi, potranno inoltre essere fornite indicazioni su come interagire con l'organo di prevenzione e vigilanza, aspetto particolarmente utile per i soggetti interessati al fine di facilitare i rapporti e le collaborazioni tra aziende e istituzioni.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula

CONTENUTI

- Il sistema istituzionale della prevenzione nei luoghi di lavoro
- Il servizio di prevenzione e vigilanza dell'APSS in provincia di Trento: organizzazione, funzioni, modalità operative
- Il quadro della salute e della sicurezza sul lavoro in Trentino
- Le attività di ispezione e vigilanza (funzioni e strumenti)
- Le attività di informazione, assistenza e promozione

La gestione della sicurezza sul lavoro in azienda

PREMESSA

Il D.Lgs 81/08 supera l'approccio legato al puro adempimento di singoli precetti normativi di sicurezza (tipico delle leggi degli anni '50) per delineare un'impostazione sistematica alla gestione della salute e sicurezza in azienda che non si basa più solo sugli obblighi di tutte le figure interessate, a cominciare da quella del datore di lavoro, ma anche sulle loro relazioni e su modelli organizzativi integrati con quelli dell'organizzazione aziendale stessa. A questo proposito, la stessa normativa spinge l'evoluzione ulteriore verso l'adozione di sistemi di gestione relativi alla sicurezza sul lavoro che culminano in quei "modelli di organizzazione e gestione" che possono essere riconosciuti avere efficacia esimente nei confronti della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231.

La sfida del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nel lavoro è legata in gran parte all'efficacia di questi sistemi adottati a partire dal D. Lgs 81/08 e che dovrebbero garantire la crescita di una cultura organizzativa della sicurezza indissolubile rispetto a quella imprenditoriale.

Conoscere i meccanismi aziendali attesi o possibili nella gestione della sicurezza è indispensabile per rapportarsi correttamente con essi e contribuire al loro funzionamento e miglioramento.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

- L'organizzazione aziendale della prevenzione secondo il D.Lgs 81/08
- Ruolo e obblighi dei soggetti aziendali ed esterni
- Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e modelli di organizzazione e gestione ai fini del D.Lgs 231/07

Prevenzione delle malattie professionali e promozione della salute in ambiente di lavoro

PREMESSA

La pur doverosa attenzione generalmente data al tema della sicurezza sul lavoro (che è peraltro un aspetto della salute) e della prevenzione degli infortuni ha spesso posto in secondo piano i temi legati alla salute e alla prevenzione delle malattie professionali o legate al lavoro. Oggi che il carico degli infortuni sul lavoro appare, per vari motivi non esclusi quelli della congiuntura economica, in contrazione, la dimensione rilevante del fenomeno delle malattie da lavoro appare in maniera più chiara. In particolare, pur modificate profondamente nelle loro caratteristiche, le malattie professionali risultano oggi in aumento, soprattutto per effetto della maggiore sensibilità diagnostica e capacità di attribuzione che permettono l'emersione di numerosi casi prima non riconosciuti.

Allo stesso tempo, si è accentuata l'attenzione – anche normativa, in particolare nel D.Lgs 81/08 – verso aspetti della salute nel lavoro, che in precedenza erano esclusi, grazie ad un approccio che comprende la globalità della salute dei lavoratori: si pensi al carico fisico, allo stress, alle differenze di genere, all'età fino a comprendere, opportunamente, aspetti che toccano gli stili di vita in generale. Si crea in questo modo un continuum che va dalla prevenzione dei rischi sul lavoro alla promozione della salute in tutti i suoi aspetti.

Salute, prevenzione delle malattie professionali, promozione della salute sono termini che devono entrare completamente nella gestione della sicurezza sul luogo di lavoro ed essere chiari a tutti i soggetti interessati.

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 4 ore di formazione in aula

CONTENUTI

Il corso affronterà i seguenti temi:

- La tutela degli aspetti di salute sul lavoro nel D.Lgs 81/08
- Medico competente, sorveglianza sanitaria, idoneità al lavoro
- Le malattie professionali e la loro prevenzione
- I “nuovi” aspetti di salute tutelati: il carico fisico, lo stress, le differenze di genere, l’età, i lavoratori stranieri
- La promozione della salute sul lavoro

Il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare

PREMESSA

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

La previdenza pubblica in Italia

Il sistema pensionistico pubblico italiano ha subito negli ultimi decenni notevoli modifiche. Verranno presentati i nuovi requisiti attualmente in vigore e gli impatti sui trattamenti pensionistici erogati.

La previdenza complementare in Italia

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

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

PARTENERSHIP

Il corso si avvale delle competenze degli esperti di Pensplan.

Modulo di approfondimento sulla previdenza complementare

Le risposte ai dubbi dei lavoratori

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

Lavoratori e pensioni

Utilizzando le ultime analisi sulle previsioni dei lavoratori rispetto al loro futuro previdenziale, si cercherà di esaminare i seguenti aspetti:

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

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

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

PRE-REQUISITI

Per partecipare al corso è obbligatorio aver frequentato il corso "Il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare".

In alternativa verrà valutata la competenza in materia.

PARTNERSHIP

Il corso si avvale delle competenze degli esperti di Pensplan.

Il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare. Le specificità del settore del Pubblico Impiego

PREMESSA

Le innumerevoli modifiche al sistema pensionistico pubblico hanno sempre avuto come fine ultimo quello di raggiungere la sostenibilità finanziaria sul lungo periodo. La previdenza complementare si inserisce in questo contesto giocando un ruolo di primaria importanza nel poter garantire ai lavoratori un livello di reddito adeguato nel momento del loro pensionamento.

Risulta fondamentale pertanto analizzare e approfondire il tema al fine di renderne evidenti gli aspetti maggiormente significativi e poter supportare i lavoratori in una decisione consapevole.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

La previdenza pubblica in Italia

Il sistema pensionistico pubblico italiano ha subito negli ultimi decenni notevoli modifiche.

Verranno presentati i nuovi requisiti attualmente in vigore e gli impatti che la riforma avrà sui trattamenti pensionistici erogati con un dettaglio su:

- L'evoluzione della spesa pensionistica in Italia
- Le cause all'origine della crisi del sistema pensionistico pubblico italiano
- Le riforme pensionistiche dagli anni '90 ad oggi
- Le novità della manovra Monti-Fornero e delle successive modifiche
- Tipologie di pensione (anticipata, vecchiaia, reversibilità, inabilità, totalizzazione, ...)
- Tipologie di contribuzione (obbligatoria, volontaria, riscatto, figurativa, ricongiunzioni, ...)
- Analisi del tasso di sostituzione atteso

La previdenza complementare in Italia

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

Saranno illustrate le principali caratteristiche dei fondi pensione italiani, con particolare attenzione alle specificità previste per i lavoratori del settore pubblico:

- Gli obiettivi della previdenza complementare
- Tipologie di fondi pensione
- Caratteristiche dei fondi pensione
- Le prestazioni pensionistiche e il regime fiscale
- Il progetto Pensplan
- Gli interventi della Regione Trentino Alto Adige - Südtirol

PARTNERSHIP

Il corso si avvale delle competenze degli esperti di Pensplan e dei Patronati Inca, Inas e Ital del Trentino.

Previdenza complementare. Istruzioni per l'uso

Corso per delegati esperti in previdenza complementare

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

La previdenza pubblica in Italia

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

La previdenza complementare in Italia

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

PIN - Pensplan Information Network

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

Ai partecipanti verranno forniti, se non già in loro possesso, i dati di accesso al portale PIN. Verranno mostrati tutti i servizi offerti e le relative modalità di utilizzo, con particolare riferimento al motore di calcolo per le simulazioni previdenziali, all'osservatorio contrattuale, alla documentazione online e al servizio di "schede fondi".

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

Portale Pensplan

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

Processi operativi del fondo pensione Laborfonds

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

In particolare verranno evidenziati i processi riguardanti:

- Iscrizione al fondo pensione Laborfonds
- Prestazioni pensionistiche in capitale e in forma di rendita (con dettaglio sulle forme di rendita possibili), anticipazioni, riscatti e trasferimenti

- Modalità di consultazione della posizione individuale e altri servizi online dedicati all'aderente
 - Verifica e procedure in caso di anomalie dell'azienda nella contribuzione
- Verrà presentato inoltre il sito del fondo e segnalato dove poter reperire la modulistica necessaria.

PARTENERSHIP

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

Dall'aumento della tassazione sui rendimenti, al TFR in busta paga, alla portabilità del contributo del datore di lavoro: quale futuro per la previdenza complementare?

PREMESSA

La tassazione sui rendimenti dei fondi pensione è passata dall'11,5 % al 20% con retroattività dal 2014. Perché il risparmio previdenziale viene trattato come l'investimento finanziario?

Dal 1 marzo 2015 i lavoratori dipendenti, inclusi gli aderenti alla previdenza complementare, hanno dovuto decidere se versare il TFR in busta paga: quali sono le condizioni? Quale concorrenza ci sarà se le regole diventano uguali tra presunti concorrenti che sono invece sostanzialmente diversi?

ARTICOLAZIONE

Il corso è costituito da 2 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi:

- Tassazione sui rendimenti dei fondi pensione
- Versamento TFR in busta paga
- Novità introdotte dal Governo

PARTNERSHIP

Il corso è organizzato in collaborazione con il Fondo pensione Laborfonds.

Corso di specializzazione per esperti in materia di previdenza complementare

PREMESSA

Il percorso formativo si pone l'obiettivo di creare un gruppo di esperti in materia di previdenza complementare che diventeranno il riferimento per i lavoratori all'interno delle realtà sindacali e aziendali, preconfigurando la creazione di uno "sportello sulla previdenza complementare" aperto ai lavoratori.

ARTICOLAZIONE

Il percorso è costituito da 24 ore di formazione in aula.

CONTENUTI

Il temi affrontati saranno i seguenti:

- Normativa generale sulla previdenza complementare e normativa Laborfonds
- Gestione finanziaria
- Prestazioni in fase di accumulo, riscatto e prestazioni pensionistiche
- Fiscalità sulla previdenza complementare con focus su casi pratici
- Adesione e contribuzione
- Le comunicazioni del Fondo e i servizi per gli aderenti

PRE-REQUISITI

Per partecipare al corso è obbligatorio aver frequentato i corsi “Il sistema pensionistico italiano e la previdenza complementare” e “Modulo di approfondimento sulla previdenza complementare. Le risposte ai dubbi dei lavoratori” o il corso “Previdenza complementare. Istruzioni per l’uso”.

In alternativa verrà valutata la competenza in materia.

PARTNERSHIP

Il percorso è progettato e condiviso con Pensplan e il Fondo pensione Laborfonds.

L'assistenza sanitaria integrativa

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

L'assistenza sanitaria integrativa

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

Sanifonds Trentino

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

Welfare contrattuale e bilateralismo

PREMESSA

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Il modulo indagherà i contenuti assunti dalla negoziazione del welfare contrattuale in Italia: in quali settori sia più sviluppata, gli attori coinvolti, gli effetti sulla rappresentanza. Particolare attenzione verrà dedicata alla realtà del bilateralismo, analizzandone le fonti (legislative e contrattuali), gli scopi, le modalità di funzionamento e gli ambiti di intervento, con focus sulle realtà attive a livello provinciale.

Gli ammortizzatori sociali

Il pacchetto di riforme introdotto dal Jobs Act riversa nuove regole sul mondo del lavoro, modificando profondamente anche il sistema degli ammortizzatori sociali. L'obiettivo perseguito è la definitiva revisione della normativa statale in materia, che estenda le tutele garantite ai lavoratori sospesi dal lavoro o disoccupati, sia in termini di ampiezza della platea dei possibili beneficiari, sia in termini di durata dei trattamenti.

Nel frattempo, a livello locale, prosegue il percorso intrapreso dalla Provincia autonoma di Trento, grazie alla delega di funzioni ricevuta dallo Stato in materia, che permette al Trentino di intrecciare più compiutamente ed efficacemente che altrove l'interazione tra politiche attive e passive del lavoro.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Nell'ambito del corso si affronteranno i seguenti temi:

- Stato di disoccupazione e nuovi adempimenti richiesti al disoccupato in caso di presentazione di dichiarazione di immediata disponibilità nell'ambito della domanda di Naspi
- Sintesi delle politiche passive provinciali presenti a favore dei lavoratori disoccupati e sospesi
- Interconnessione tra le politiche passive e le politiche attive (c.d principio di condizionalità)
- Possibili azioni di miglioramento del sistema

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

PREMESSA

Il corso ha la finalità di riflettere sull'evoluzione delle politiche attive del lavoro in Italia e dei servizi per l'impiego e sulla loro interconnessione con le politiche passive, concentrandosi, in particolare, sulle disposizioni per il riordino della normativa in materia e il rafforzamento dei meccanismi di condizionalità, nell'ambito del più ampio processo di riforma del mercato del lavoro previsto dal Jobs Act.

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Verranno affrontati i seguenti temi:

- Le fasi dell'evoluzione della normativa in materia di politiche attive del lavoro in Italia e in Provincia di Trento
- Gli interventi provinciali di politica attiva del lavoro
- Le evoluzioni e le modalità organizzative future, in seguito all'adozione del decreto legislativo n.150 del 23 settembre 2015

PARTNERSHIP

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

STRUMENTI

Le opportunità della rete e il ruolo dei media sociali

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

Gli elementi della transazione dai mass media ai media sociali

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

Progetti web e piattaforme di collaborazione online

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

La rete e le sue regole

Si approfondiranno le caratteristiche di chi in rete intercetta e coltiva le relazioni con le comunità. Saranno inoltre forniti suggerimenti di lettura e una sitografia di riferimento.

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

PREMESSA

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Questioni centrali del corso saranno:

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

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

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

PREMESSA

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

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

ARTICOLAZIONE

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

CONTENUTI

Si affronteranno i seguenti temi e argomenti:

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

LaReS Laboratorio Relazioni Sindacali

Scuola di formazione permanente per operatori delle relazioni industriali



In collaborazione con Cgil, Cisl e Uil del Trentino



tsm-Trentino School of Management
Società Consortile a responsabilità limitata
per la formazione permanente del personale

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



Provincia autonoma
di Trento



twitter.com/tsmLaReS

lares.tsm.tn.it
www.tsm.tn.it