

MODULO 8: RAPPORTI DI LAVORO, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIVERSITÀ

Questo modulo è raccomandato per la formazione di migranti che hanno esperienza nel sindacato e/o sono membri attivi della comunità.

TEMPO: 1 ORA

OBIETTIVI:

- Introdurre i rapporti di lavoro e i loro regolamenti in un contesto nazionale/locale.
- Aumentare la consapevolezza dei rapporti di lavoro/contrattazione nelle PMI.
- Come e perché promuovere la diversità nei rapporti di lavoro e/o nei meccanismi di contrattazione collettiva.
- Come utilizzare la diversità per migliorare e proteggere i diritti dei lavoratori migranti.
- Diversità e sindacalismo.

Materiali:

Proiettore
Diapositive PP 8.1 & 8.2
Lavagna a fogli mobili
Pennarelli
Schede/ carta
Nastro adesivo

ISTRUZIONI

- 1) I formatori iniziano chiedendo ai partecipanti se sono a conoscenza o hanno esperienza dei rapporti di lavoro e della contrattazione collettiva.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti se sono a conoscenza o se sono membri di sindacati o organizzazioni datoriali.
- 3) I formatori discutono i rapporti di lavoro e le loro normative in un contesto nazionale/ locale.
- 4) I formatori discutono i rapporti di lavoro e la contrattazione nelle PMI.
- 5) I formatori chiedono ai partecipanti le loro opinioni sul tema della diversità nei rapporti di lavoro/meccanismi di contrattazione collettiva. Pensano che la diversità potrebbe essere rilevante per i rapporti di lavoro/ i meccanismi di contrattazione collettiva? In quali modi?
- 6) I formatori discutono le risposte dei partecipanti e le ampliano, indirizzando a come e perché promuovere la diversità nei rapporti di lavoro/ meccanismi di contrattazione collettiva.
- 7) I formatori presentano le slide PP 8.1 e PP 8.2.
- 8) I formatori chiedono ai partecipanti in che modo credono che la diversità possa essere utilizzata per migliorare e proteggere i diritti dei lavoratori migranti.
- 9) I formatori discutono le risposte dei partecipanti e le ampliano.
- 10) I formatori discutono della diversità e del sindacalismo.

11) I formatori chiedono ai partecipanti se sono disposti e/o se si sentono in grado di impegnarsi attivamente nel sindacalismo per fare pressione e spingere il movimento sindacale a sviluppare misure e agire per una promozione efficace della diversità e dell'uguaglianza nel mercato del lavoro e nella società in generale.

12) I formatori sono incoraggiati ad usare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e su ciò che trovano utile per il gruppo, prendendo in considerazione anche la composizione e le esigenze del gruppo. Per la versione corrente di formazione di 7 ore, si consiglia di utilizzare solo 1 attività.

Note per i formatori

- Introdurre ed aumentare la consapevolezza riguardo a:
 - Rapporti di lavoro e contrattazione collettiva
 - Dialogo sociale e parti sociali: sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro, autorità pubbliche.
- Come e perché utilizzare i rapporti di lavoro, la contrattazione collettiva e il dialogo sociale per promuovere i diritti dei lavoratori migranti nelle PMI.
- Diversità, datori di lavoro e sindacati.

Rapporti di lavoro

Il termine "rapporti di lavoro" o altri termini usati in modo intercambiabile come "relazioni industriali", "relazioni di lavoro" e "rapporti di gestione sindacale" si riferiscono ai rapporti collettivi tra datori di lavoro, lavoratori e rispettivi rappresentanti (organizzazioni datoriali e sindacati). Anche le autorità pubbliche svolgono un ruolo nella regolamentazione e nella governance del rapporto di lavoro.

Lo scopo dei sistemi dei rapporti di lavoro, che operano a livello globale, regionale, nazionale, settoriale e aziendale, è governare e regolare il rapporto di lavoro e promuovere gli interessi delle due parti. I rapporti di lavoro puntano anche, secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro, a promuovere "pace e giustizia sociale", mentre per l'Unione Europea rappresentano una "caratteristica fondamentale del Modello Sociale Europeo". I sistemi dei rapporti di lavoro includono processi e meccanismi attraverso i quali queste relazioni sono espresse, come la contrattazione collettiva, la partecipazione dei lavoratori al processo decisionale, reclami e risoluzione delle controversie, nonché la risoluzione o la gestione del conflitto tra organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati, attraverso procedure o meccanismi di mediazione.

Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva è un meccanismo o una procedura che costituisce il nucleo dei rapporti di lavoro e include tutte le negoziazioni tra lavoratori e datori di lavoro e/o i loro rappresentanti. Attraverso la contrattazione collettiva, gli accordi collettivi sono conclusi a

livello nazionale, settoriale o aziendale.

La contrattazione collettiva regola i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori e/o tra i loro rispettivi rappresentanti e determina le condizioni di lavoro e le modalità di impiego, tra cui retribuzione, orario di lavoro, salute e sicurezza.

Nel suo più ampio contesto sociale e come mezzo per formulare e sviluppare la politica sociale, la contrattazione collettiva affronta anche aree e questioni di interesse e importanza critica per donne, migranti, persone LGBTQI e altri gruppi socialmente vulnerabili. Tali questioni comprendono la protezione dalla disuguaglianza e dalla discriminazione sulla base dell'origine razziale, etnica e nazionale, dello stato di migrazione, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale, della religione, del credo politico, dell'età, delle abilità fisiche o di qualsiasi altra caratteristica o background. Promuove anche l'eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio e l'eliminazione del lavoro minorile.

La contrattazione collettiva si fonda su libertà e diritti lavorativi ed umani fondamentali, come la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la protezione dalla discriminazione e dalla disuguaglianza, nonché l'inclusione e l'integrazione. Queste libertà e diritti sono sanciti da convenzioni internazionali, standard e altri strumenti, i principali dei quali sono elencati di seguito:

- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998 (Dichiarazione dell'OIL (=Organizzazione Internazionale del Lavoro) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, 1998)
- ILO Convention 154 on the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949 (Convenzione dell'OIL 154 sull'applicazione del Diritto di Organizzare e Contrattazione Collettiva, 1949)
- ILO Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948 (Convenzione OIL sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948)
- UN International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965 (Convenzione internazionale delle nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, 1965)
- UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979. (Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne, 1979)

Nell'Unione Europea, dove tutti gli statuti, le direttive e gli altri strumenti legali sono di norma trasposti nella legislazione nazionale da tutti gli stati membri, la legislazione più pertinente in materia di libertà e diritti del lavoro è la seguente:

- Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers (Article 12), 1989 (Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (art. 21), 1989).
- European Social Charter, (Revised), 1996 (Carta Sociale- riveduta-, 1996)

- Charter of Fundamental Rights of the EU (Article 28), 2000 (Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (art. 28), 2000)
- EU Racial Equality Directive 2000/43/EC (Direttiva dell'Unione Europea sull'uguaglianza razziale 2000/ 43/ CE)
- EU Employment Equality Directive 2000/78/EC. (Direttiva 200/ 78/CE: parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro)

Dialogo sociale e parti sociali

Il dialogo sociale fa riferimento a tutte le forme di negoziazione, consultazione o scambio di informazioni tra rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori, su questioni di interesse comune relative alla politica economica e sociale. Mentre la contrattazione collettiva a livello nazionale, settoriale o aziendale è principalmente un processo bipartito, cioè tra lavoratori e datori di lavoro e loro rappresentanti, il dialogo sociale è un processo tripartito che coinvolge sindacati e organizzazioni di datori di lavoro, agenzie e servizi pubblici.

A livello di Unione europea, il dialogo sociale tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali europee è bipartito, mentre le interazioni e gli scambi tra organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati e istituzioni ed agenzie della UE sono tripartiti. Il dialogo sociale e le parti sociali a livello della UE sono suddivisi in due categorie: il dialogo sociale intersettoriale e il dialogo sociale settoriale, ciascuno con organizzazioni specifiche delle tre parti.

Il dialogo sociale *intersettoriale* coinvolge organizzazioni che rappresentano lavoratori e datori di lavoro, sia del settore privato che di quello pubblico, delle piccole e medie imprese (PMI) e dello staff professionale e manageriale. Le organizzazioni che partecipano a questo dialogo sono BusinessEurope, il Centro Europeo dei Datori di lavoro e delle Imprese che forniscono Servizi Pubblici (CEEP), la Confederazione Europea dei Sindacati (ETUC), Eurochambres, l'Associazione Europea dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese (UEAPME), Eurocadres e la Confederazione Europea dello Staff dei Dirigenti e dei Manager (CEC). Circa 80 organizzazioni europee di oltre 40 settori economici prendono parte al dialogo sociale settoriale a livello europeo nei rispettivi settori. Le istituzioni della UE coinvolte nel dialogo sociale sono la Commissione Europea, il Consiglio Europeo e il Consiglio dell'Unione Europea. Eurofound (la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro) ha anch'essa un ruolo significativo nel fornire alle istituzioni della UE le ricerche e le informazioni richieste.

Contesto nazionale – Italia

Nel 2017, ci sono stati poco più di 5 milioni di residenti stranieri in Italia (8,3% dei 60,6 milioni di residenti totali) secondo l'ISTAT. Il percorso regolare più importante degli immigrati è il ricongiungimento familiare. Nel 2016, ad esempio, il 45% delle nuove autorizzazioni rilasciate riguardava motivi di ricongiungimento familiare, il 34% per motivi umanitari e solo il 5,7% per motivi di lavoro (Ministero dell'Interno, 2017). Nel mercato del lavoro, la presenza di stranieri è

generalmente percepita in termini ambivalenti: da un lato, "l'immigrato" è spesso visto come qualcuno che "ruba il lavoro ai nativi" ma, dall'altro, è percepito come una risorsa utile e indispensabile, volenterosa nell' impegnarsi in attività che i nativi non vogliono più fare. A questo proposito, Confindustria (la Confederazione generale dell'industria italiana) ha affermato che "gli immigrati sono un'opportunità per l'economia italiana". Soprattutto dalla seconda guerra mondiale, l'economia italiana si è basata in modo importante sui distretti manifatturieri locali, dominati dalle PMI. È in questo contesto, così come nel settore dei servizi, dell'agricoltura e del lavoro domestico, che gli immigrati solitamente riescono ad entrare nel mercato del lavoro. In termini di contributi, nel 2016 i lavoratori stranieri hanno prodotto quasi il 9% del PIL totale (circa l'11% dell'occupazione totale). Per la maggior parte, gli immigrati sono impiegati in aziende manifatturiere e alimentari, aziende di lavorazione della gomma e della plastica, imprese metallurgiche, attività di costruzione e agricoltura, servizi di ristorazione, servizi sanitari e lavoro domestico (circa il 70% di immigrati regolarmente assunti). Il 51,5% delle persone che lavorano in servizi di assistenza domiciliare o personale sono immigrati (per lo più donne: 81,5%). Da segnalare anche la propensione degli immigrati a impegnarsi nell'imprenditoria e nel lavoro autonomo (circa il 9% di tutti gli uomini d'affari e quasi il 50% di tutti i venditori ambulanti). Sebbene i lavoratori stranieri siano nel mondo degli affari e dell'economia italiana da lungo tempo, è solo negli anni più recenti che i CCNL (contratti collettivi nazionali di lavoro) hanno introdotto interessanti e specifiche misure riguardo l'inclusione e la protezione dei migranti contro la discriminazione. Di solito tali indicazioni possono essere incluse in una contrattazione a livello aziendale. Questo tipo di contrattazione, secondo l'accordo del sindacato del 28 giugno 2011, può derogare solo su alcuni aspetti delle disposizioni contenute negli accordi nazionali, ma può introdurre elementi di miglioramento nel processo di contrattazione nazionale. Queste eccezioni sono limitate a determinati settori produttivi e solo per le questioni relative ai servizi di lavoro, agli orari e all'organizzazione del lavoro (Lai 2011). La mancanza di indicazioni specifiche è dovuta principalmente al fatto che, a causa dell'elevata segregazione professionale dei lavoratori stranieri, pochi settori sono coinvolti nella tutela degli interessi specifici di questa categoria di lavoratori (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016). Inoltre, poca attenzione è rivolta ad alcuni bisogni specifici degli immigrati; e ancora limitata è l'attenzione alla lotta contro la discriminazione sul posto di lavoro. Gli accordi si concentrano principalmente su questioni più generali come salari, orario di lavoro, supporto del personale, ecc., evitando così scontento e scontri con i lavoratori italiani. L'analisi condotta su CCNL da Ambrosini, De Luca Pozzi (2016) mostra che, in generale, i settori con la più alta presenza di lavoratori stranieri sono quelli che hanno inserito delle regole nell'Accordo Nazionale a favore degli immigrati, sebbene siano spesso concepite come regole trasversali applicabili a tutti i lavoratori. Un esempio di queste regole è la possibilità di accumulare ferie per diversi anni, presenti nel CCNL del 2007 per i collaboratori domestici, nel CCNL 2010 per l'industria della pulizia e anche delle aziende artigiane di parrucchieri, estetica, tatuaggi e piercing, nel CCNL 2010-2013 per l'industria della pietra naturale, nel CCNL 2013 per i metalmeccanici, nel CCNL 2010-2012 per i lavoratori della panificazione e nel CCNL del 2012 per l'industria alimentare. Solo nel contratto per i dipendenti di commercio, distribuzione e servizi del 2013 c'è un esplicito riferimento ai lavoratori stranieri. In questo CCNL, così come in quello dei trasporti, delle merci e della logistica

del 2011, è stata inclusa espressamente anche la possibilità di "promuovere iniziative mirate all'integrazione, alle pari opportunità e alla formazione" a causa della crescente presenza di cittadini stranieri nel settore. Il CCNL per le imprese di costruzione prevede addirittura che le aziende possano inviare i propri lavoratori stranieri a FORMEDIL (Istituto nazionale per l'istruzione e la formazione nel settore delle costruzioni) per essere adeguatamente formati; mentre il CCNL 2010-2013 delle industrie del legno specifica la necessità di formazione linguistica per i lavoratori immigrati. Quindi l'analisi degli accordi nazionali di contrattazione collettiva mostra che quasi tutti i settori occupazionali tendono ad inserire norme particolari per promuovere indirettamente l'integrazione degli immigrati nel mondo del lavoro, sebbene tali norme siano dirette a tutti i lavoratori e non specificamente agli immigrati.

Tuttavia, ciò che sembra mancare in questi documenti è la protezione specifica contro la discriminazione. In Italia, quasi esclusivamente i sindacati, anche attraverso controversie individuali, perseguono di solito questo problema anti-discriminazione. A questo proposito, è necessario ricordare che oltre un milione di immigrati sono membri di un sindacato, che in realtà è diventato un'istituzione molto importante per risolvere vari problemi, non solo in termini di protezione sul lavoro e di questioni antidiscriminatorie, ma anche per le procedure relative allo status dell'immigrato stesso: rinnovo dei permessi di soggiorno, ricongiungimento familiare, accesso alla cittadinanza, ecc. (i sindacati hanno uffici speciali per assistere gli immigrati per queste particolari richieste). In generale, la protezione contro la discriminazione sul posto di lavoro è uguale a quella fornita ai lavoratori locali, attraverso la legislazione vigente, come indicato nella questione dell'integrazione. Per quanto riguarda le politiche di welfare a sostegno della protezione dei lavoratori migranti e delle loro famiglie, va notato che, in questo caso, non ci sono standard o azioni specifiche. I lavoratori migranti e le loro famiglie, in generale, possono usufruire di politiche di welfare - assegni famigliari, assegnazione di alloggi, ecc. Sono anche ammissibili al sostegno al reddito sotto forma di sussidi di disoccupazione o accesso al Fondo di Garanzia Salariale in caso di crisi aziendale. Per gli immigrati, l'accesso a queste politiche è identico a quello dei lavoratori locali, a condizione che abbiano un permesso di soggiorno valido a tempo determinato o a lungo termine. In alcuni ambienti locali, gli immigrati sono stati esclusi dall'accesso a determinate politiche di welfare - cioè il bonus bebè - (Ambrosini 2013b); queste discriminazioni sono state risolte attraverso azioni legali contro i governi locali, che sono stati ritenuti responsabili della discriminazione nei confronti degli immigrati.

Dialogo sociale

Le parti sociali coinvolte nel dialogo sociale italiano sono tutte rappresentate nella composizione del Consiglio Nazionale per l'Economia e il Lavoro (CNEL) insieme ad esperti scelti per le loro competenze specifiche per offrire contributi aggiuntivi in specifici settori economici. Il CNEL è stato stabilito dall'articolo 99 della Costituzione Nazionale ed è stato istituito dalla legge n. 33 del 5 gennaio 1957. Il CNEL è un organo consultivo del Governo, del Parlamento, delle Regioni e delle Province autonome, che ricevono, su richiesta, pareri su argomenti economici e sociali da parte di quest' organo. Inoltre, il CNEL fornisce annualmente al Parlamento relazioni sul mercato

del lavoro, sulla contrattazione collettiva, sulla politica sociale, sulla pubblica amministrazione e sull'integrazione dei lavoratori immigrati. Il CNEL contribuisce all'elaborazione della legislazione nazionale e regionale in campo economico e sociale e svolge anche studi e indagini su questi specifici argomenti. Partecipa all'elaborazione della legislazione della UE e alla sua attuazione in base ai rapporti predisposti dal governo. Ha il potere di presentare progetti di legge al Parlamento.

Contrattazione collettiva

In Italia, la contrattazione collettiva si svolge principalmente su due livelli: a livello industriale e a livello di società o distretto. Accordi a livello nazionale tra datori di lavoro e sindacati sono stati utilizzati per attuare iniziative a livello UE, e ci sono anche discussioni a livello nazionale tra sindacati, datori di lavoro e governo che possono portare ad accordi. Il più importante di questi accordi negli ultimi anni è stato quello tra datori di lavoro, sindacati e governo nel 1993. Per ulteriori informazioni consultare: <https://www.confetra.com/it/prontuari/Protocollo-1993.pdf>.

Oltre al salario, il contratto collettivo nazionale stabilisce altri aspetti delle condizioni di lavoro (orari, ferie e permessi) nonché l'attuazione delle leggi che regolano il mercato del lavoro.

Le principali organizzazioni coinvolte nella contrattazione collettiva sono: Sindacati, Organizzazione dei Datori di lavoro ed Istituzioni Pubbliche.

Sindacati

La Costituzione italiana stabilisce che tutti i cittadini hanno il diritto di formare associazioni liberamente (per fini che non sono vietati dalla legge penale) e che i sindacati possono essere stabiliti liberamente senza restrizioni o limitazioni. Pertanto, ci sono diversi sindacati di solito costituiti su base industriale o commerciale. Tra questi, i principali sono: Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL) e Unione italiana del lavoro (UIL). All'interno di questi, è possibile trovare un elenco settoriale più ampio che comprende: Federazione italiana dei lavoratori nei settori del commercio, del turismo e dei servizi (FILCAMS-CGIL); La Funzione Pubblica (FP-CGIL); Unione Italiana Lavori Agroalimentari (UILA); Federazione Nazionale Pensionati (FNP-CISL); Federazione UIL delle autorità locali (UILFPL), tra molti altri.

Per ulteriori informazioni: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#actors-and-institutions>

Organizzazioni dei datori di lavoro

La funzione principale di queste organizzazioni è negoziare o rinnovare questioni rilevanti relative agli accordi nazionali di contrattazione collettiva e al quadro di governance dell'economia politica; e più recentemente, per fornire servizi (ad es. formazione) a supporto delle attività economiche e dello sviluppo economico/professionale dei propri membri. Le principali organizzazioni imprenditoriali italiane sono: Confindustria, seguita dalla Confederazione generale delle imprese, delle attività professionali e del lavoro autonomo (Confcommercio). Inoltre, è possibile menzionare anche: Associazione Bancaria Italiana (ABI); Confederazione nazionale dell'artigianato e delle PMI (CNA); Confartigianato Imprese;

Confederazione italiana delle imprese nei settori del commercio, del turismo e dei servizi (Confesercenti); Confederazione italiana delle PMI (Confapi); Legacoop, Confcooperative e AGCI (settore cooperativo).

Per ulteriori informazioni: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#actors-and-institutions>

Istituzioni pubbliche

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le autorità locali sono spesso tenuti a facilitare il dialogo sociale a livello aziendale, soprattutto in caso di crisi aziendale o in caso di settori di attività importanti o società a partecipazione statale. Inoltre, dal 2016 è stata istituita l'Agenzia nazionale per le politiche attive del mercato del lavoro (ANPAL) incaricata di: coordinare la rete di servizi per le politiche del lavoro; definire degli standard di servizio per i servizi per l'impiego; gestire la rete di fornitori nazionali di istruzione e formazione professionale (IFP); e coordinare i programmi, anch'essi finanziati attraverso risorse della UE, volti a promuovere l'occupazione.

Per maggiori informazioni: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#actors-and-institutions>

Diversità, datori di lavoro e sindacati

Nel 2010, al fine di promuovere la gestione della diversità nelle aziende europee, la Commissione europea ha avviato la Piattaforma europea delle Carte della diversità e pubblicato la "Guida pratica per l'avvio e l'attuazione di una Carta della diversità" (2015). In tal modo, si vuole incoraggiare le aziende europee a firmare una Carta della diversità, su base volontaria, per combattere la discriminazione e promuovere la diversità nelle imprese. Le Carte della diversità sono adattate alle esigenze e alle priorità di ogni paese e a ciascuna cultura.

In Italia, la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro è stata varata il 5 ottobre 2009 su iniziativa della Fondazione Sodalitas e con il sostegno attivo del Consiglio Nazionale per la Parità. Il Comitato Direttivo riunisce altre associazioni etiche che lavorano per la Famiglia/AIDAF, le Donne/AIDDA, Cristian /UCID e le Cooperative/Impronta Etica. L'iniziativa è stata sostenuta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per le pari opportunità.

Per maggiori informazioni: www.cartapariopportunita.it

La partecipazione attiva nei sindacati da parte di lavoratori appartenenti a gruppi svantaggiati e diversi (donne, migranti, rifugiati, persone LGBTIQ +, persone con disabilità, ecc.) è fondamentale per la rappresentazione di questi gruppi e per migliorare il quadro normativo per la protezione della diversità sul posto di lavoro. Nel caso particolare degli immigrati, questi risultano sempre più iscritti ai sindacati, ma non sono ancora sufficientemente rappresentati nei processi decisionali.

ATTIVITÀ A: CAPIRE IL RUOLO DEI SINDACATI

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Penne

Quaderni

Proiettore

ISTRUZIONI

1) I formatori chiedono ai partecipanti di formare gruppi o coppie per discutere le seguenti questioni:

- a) il ruolo dei sindacati in generale, e nel trattamento delle disuguaglianze e della discriminazione in particolare; e
- b) come vedono la possibilità di impegnarsi attivamente nel sindacato in modo da esercitare pressione e spingere i sindacati a sviluppare misure ed azioni per una efficace promozione della diversità e dell'uguaglianza nel mercato del lavoro e della società in genere? È qualcosa che li interesserebbe? Perché? Cos'avrebbero da guadagnare? Quali difficoltà potrebbero incontrare in un simile tentativo?

2) I formatori danno alle coppie/ gruppi 15 minuti e poi chiedono loro di condividere i punti salienti della conversazione a voce alta.

3) I formatori prendono appunti sulla lavagna a fogli mobili.

ATTIVITA' B: CONDIVIDERE ESPERIENZE PERSONALI

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Penne

Quaderni

ISTRUZIONI

1) I formatori chiedono ai partecipanti di formare dei gruppi/coppie e discutere delle loro esperienze con i sindacati:

- a. Sono iscritti ad un sindacato?
- b. Se sì, come ne sono diventati membri?
 - Sono soddisfatti del loro sindacato? Perché?
 - Quali erano le loro aspettative quando si sono iscritti al sindacato?
 - Queste aspettative sono state soddisfatte?
 - Se no, come pensano che il loro sindacato potrà soddisfare le loro aspettative?
 - Sono attivamente coinvolti nel sindacato? Qual è esattamente il loro coinvolgimento?

- Se non sono attivamente coinvolti, perché no? Vorrebbero essere coinvolti più attivamente? Come?
- c. Se no, perché?
 - Vorrebbero iscriversi ad un sindacato? Perché?
 - Se sì, quali sono le loro aspettative?
 - Vorrebbero essere coinvolti attivamente? Come?
- 2) I formatori danno 15 minuti ai gruppi/coppie per discutere di quanto sopra e chiedono loro di condividere i punti salienti della conversazione a voce alta.
- 3) I formatori prendono appunti sulla lavagna a fogli mobili.
- 4) Discussione di gruppo.

