



Newsletter

Formazione sindacale

Progettazione Ricerca Europea



Strumento di divulgazione, informazione ed aggiornamento delle opportunità formative offerte dall'ETUI (Istituto Sindacale Europeo –www.etui.org) e dalla Ces (Confederazione Europea dei Sindacati – www.etuc.org). La newsletter segnala i bandi aperti per progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea e divulga i risultati dei progetti europei promossi dalla Cisl.



A cura di:
Francesco Lauria - *Coordinamento, Etui, Ricerca e progettazione*
Ilaria Carlino - *Ricerca e progettazione*
Vilma Rinolfi - *Ricerca e progettazione*

IN QUESTO NUMERO

SPECIALE 50° Numero

La formazione sindacale nella costruzione europea: il contributo della Cisl per costruire un ideale di pace di Annamaria Furlan, Segretaria Generale Cisl

Passo dopo passo. La formazione europea e la Cisl: racconto ed esperienza di un investimento strategico di Francesco Lauria Giuseppe Gallo Francesco Scrima

Le Sfide per la Formazione Sindacale Europea ai tempi del Coronavirus/ The challenges for the European Trade Union Training in times of Coronavirus — Intervista a Vera Dos Santos, Direttrice dell'Education Department di ETUI / Interview with Vera Dos Santos, Director of ETUI Education Department, a cura di/ by Paola Vinciguerra

DOCUMENTI CES SU COVID-19

1. I corsi di formazione ETUI e la formazione europea

Sospensione Corsi ETUI in presenza

Documento ETUI per l'apprendimento e la formazione a distanza

La Formazione e la Cura nell'era del Covid-19 - di Roberta Villa

2. European Commission—DG Employment: CALL 2020

Analisi Call VP/2020/008

Analisi Call VP/2020/004

Analisi Call VP/2020/001

Analisi Call VP/2020/002

Altre Call Pubblicate

3. I Progetti Europei

Comunicare il Progetto BreakBack: sito e profili social

4. La Ricerca Europea e le news dall'ETUI

ETUI e Covid -19: Nuovi Strumenti e iniziative

Pubblicazioni ETUI

Newsletter Collective Bargaining



**LA FORMAZIONE SINDACALE NELLA
COSTRUZIONE EUROPEA: IL CONTRIBUTO DELLA
CISL PER COSTRUIRE UN IDEALE DI PACE.**

**Di Annamaria Furlan, Segretaria Generale
Cisl**

Formazione ed Europa sono due dei cardini della cultura e dell'originale concezione sindacale della Cisl.

Obiettivo fondamentale della nostra confederazione, infatti, è la costruzione di un'Europa unita come presidio di pace nel mondo e di esistenza democratica e sviluppo dei popoli europei.

*Si tratta di un'ideale di straordinaria attualità, come abbiamo ribadito, nel pieno dell'emergenza planetaria Covid 19, attraverso il **Manifesto della Cisl per una nuova Europa unita e solidale**.*

Nella visione lungimirante di Giulio Pastore, di Mario Romani, della Cisl, l'Europa rappresentava e rappresenta un necessario e vitale orizzonte economico, sociale, civile, politico e culturale, senza il quale non sarebbe stata pienamente possibile, nei decenni, l'azione di sviluppo e di modernizzazione del nostro continente, sconvolto dal secondo conflitto mondiale.

Quando Pastore e Romani, nostri fondatori, hanno posto l'uropeismo tra i pilastri del nostro sindacato, entrambi hanno, allo stesso tempo, considerato la formazione sindacale come uno strumento importantissimo per dare concretezza alla visione e all'azione della Cisl.

Per vivere e trasmettere il sindacato nuovo. Scuola, educazione, formazione sindacale, pertanto, sono veicoli importantissimi per la realizzazione sia della nostra cultura

fondativa sia, in senso più ampio, della realizzazione concreta della costruzione europea.

Oggi, senza il compimento in senso federale dell'Unione Europea nel contesto della globalizzazione è la democrazia, non solo la tenuta economica, ad ogni livello, ad essere a rischio.

La durissima condizione che stiamo attraversando dopo lo scoppio della pandemia globale non permette discorsi astratti: quella a cui pensiamo è un'Europa, storicamente reale non immaginaria, nella quale l'economia mista e il dialogo sociale hanno rappresentato e rappresentano un riferimento consolidato, una scommessa di modernità.

Questo modello, strutturalmente vocato alla sintesi tra vincoli competitivi e coesione sociale attraverso il valore costituente della sussidiarietà solidale, continua, pur in tempi di crisi profonda del progetto europeo, a essere il più favorevole per la piena realizzazione degli interessi economici, del benessere sociale, delle conquiste civili, dell'evoluzione culturale del lavoro.

La Cisl ha diffuso il proprio Manifesto nel pieno della complessa gestione multilaterale di queste settimane, una gestione della crisi che sembra giungere oggi, con i provvedimenti messi in campo dall'Unione Europea, a una sofferta soluzione solidale. Lo abbiamo scritto e lo ribadiamo: non è possibile affrontare il fenomeno globale della pandemia con l'egoismo nazionale, Paese per Paese, ognuno per sé!

Se vogliamo che il sogno europeo continui a vivere non è il tempo dei sovranismi o dell'egoismo miope dei singoli Paesi, proprio come l'emergenza sanitaria, sociale, economica, nel coinvolgere progressivamente l'Europa e il mondo intero, ha drammaticamente dimostrato.

Il nostro sogno europeo non è una costruzione che parte dall'alto verso il basso, dai vertici alla base.

Per questo motivo promuovere una formazione (e un'azione) sindacale europea, sempre più diffusa e capillare, nell'epoca dell'economia dell'interdipendenza e del consolidamento delle catene globali del valore è un investimento di assoluta centralità.

Un investimento utile anche a tessere fondamentali alleanze, attraverso l'apprendimento e la condivisione di saperi e metodologie, sperimentando incontri, esperienze e progetti tra persone, sindacaliste e sindacalisti, che costruiscono ponti, non muri.

Coltivare una dimensione sindacale europea significa, ovviamente, incontrare altre culture, storie, modelli, alla ricerca di una difficile e alta sintesi e di una necessaria unità d'azione.

Può, quindi, la formazione contribuire alla costruzione dal basso dell'Europa sociale e sindacale?

Noi pensiamo di sì e, pur rappresentando un piccolo contributo, i 50 numeri della nostra Newsletter sulla formazione, la progettazione e la ricerca europee contribuiscono a raccontare come e con chi, quotidianamente, ci impegniamo a questo fine.

Le attività formative europee promosse dalla Cisl, attraverso il Centro Studi di Firenze nell'ambito della Fondazione Ezio Tarantelli, sono state sviluppate in sinergia con il sindacato europeo, con l'Etui, con istituzioni sovranazionali, con altri sindacati di ogni parte d'Europa. Esse rappresentano un prezioso diario di questa utopia vissuta.

Se, come affermava Altiero Spinelli, "l'Europa non cade dal cielo" di fronte ad una politica distratta e incline a derive neonazionaliste e populiste non può che essere compito di chi sta ben radicato nei problemi delle persone, come il sindacato, anche attraverso la formazione, offrire e agire quegli orizzonti strategici e valoriali che permettano di continuare a sognare e realizzare la costruzione di un'Europa sociale e federale:

spazio di pace, equità, democrazia compiuta. La formazione, specie se, come quella europea, è vissuta in contesti multiculturali e plurilinguistici, è uno strumento prezioso la cui fruizione consapevole deve essere allargata e promossa a tutti i livelli.

Educare è mettere in comune la vita.

Costruire l'Europa è essere consapevoli di far parte di una comunità di destino.

La Cisl, come sempre, saprà e vorrà fare la propria parte, orgogliosa di rappresentare un tassello dell'appassionante mosaico dell'"ideale di Pace" europeo. Un'ideale vissuto, non da ora, in una dimensione che sappiamo essere non solo continentale, ma irrinunciabilmente planetaria.



PASSO DOPO PASSO.

LA FORMAZIONE EUROPEA E LA CISL: RACCONTO ED ESPERIENZA DI UN INVESTIMENTO STRATEGICO

**di Francesco Lauria Euroformatore,
Responsabile rapporti Cisl Etui
Francesco Scrima Direttore Centro Studi
Nazionale Cisl di Firenze
Giuseppe Gallo Presidente Fondazione Ezio
Tarantelli**

Quando, il 18 marzo 2013, uscì il primo scarno numero della neonata Newsletter sulla Formazione Europea (poi divenuta Newsletter Formazione, Progettazione e Ricerca Europea) non avremmo pensato, dopo oltre sette anni, di commentarne il cinquantesimo.

L'aver raggiunto questo piccolo traguardo ci permette qualche provvisorio bilancio. Un bilancio che, ovviamente, si nutre della gratitudine nei confronti di tutti i formatori, operatori, ricercatori che hanno contribuito a rendere vivo questo strumento nel solco di un'attività formativa (europea e internazionale) che è da sempre nel Dna della Cisl.

Fin dagli inizi degli anni cinquanta del Novecento, infatti, il Centro Studi di Firenze è stato un crocevia di attività formative internazionali mentre, come ha più volte testimoniato Bruno Manghi, l'attività formativa, di cooperazione e internazionale della Cisl, hanno spesso proceduto di pari passo.

Uno degli obiettivi/risultati è stato

l'accompagnamento della transizione democratica di paesi quali il Brasile, la Polonia, la Birmania, solo per citarne alcuni, con innumerevoli altre iniziative in tutti i continenti. Iniziative formative e non solo che continuano tutt'ora in raccordo con Iscos – Cisl, l'Ong, fondata dalla confederazione cislina nel 1983, al fine di promuovere la cooperazione sindacale internazionale. Concentrandoci sulla sola formazione europea è doveroso ricordare qui Maria Irace, formatrice e operatrice della Cisl confederale, pioniera dell'Accademia Sindacale Europea, entità progenitrice formativa di quello che diverrà l'Etui, l'Istituto Sindacale Europeo. L'Etui è, infatti, frutto della fusione dei tre istituti di riferimento per la formazione sindacale, la ricerca e la salute e sicurezza, promossi dalla Confederazione Europea dei Sindacati. Tornando all'oggi, è tempo di bilanci anche a seguito di una fase, quella della pandemia, che molto ha impattato sulle vite personali e lavorative e che, certamente, ha rivoluzionato anche metodologie e pratiche della formazione sindacale, al di là dei confini nazionali.

Quasi come un "segno", il primo workshop formativo Etui-Ces, segnalato nella newsletter N°1, era rappresentato un seminario sulla "Strategia Europea 2020" e in particolare "sugli indicatori sociali" presenti nella stessa Strategia.

Mai, avremmo pensato, all'inizio del 2013, ancora nel pieno della crisi globale iniziata nel 2007, di vivere un 2020 così imprevedibile, indubabilmente soglia di un nuovo periodo di crisi sociale ed economica, ma anche occasione per un reale ripensamento del nostro modello di sviluppo. Il secondo evento segnalato nella newsletter del 2013 era, invece, un corso di formazione Etui, organizzato in Islanda, intitolato: "Come uscire dalla crisi e superarne l'impatto".



Di lì a pochi mesi sarebbe stata rilanciata la cooperazione tra Cisl ed Etui sulla formazione europea con la realizzazione, da parte della Cisl, di tre distinte linee di attività:

- il rafforzamento dei corsi

di formazione europei con partecipanti da tutta Europa, promossi in partenariato con l'Etui e, più in generale, lo sviluppo della collaborazione con l'istituto di formazione della Ces attraverso seminari congiunti e/o kit metodologici condivisi,

- la realizzazione delle attività formative transnazionali in occasione di progetti europei della Cisl finanziati dalla Commissione Europea;

- lo sviluppo di attività di formazione confederale con particolare riguardo alla dimensione internazionale, comprese quelle inerenti la formazione dei delegati dei Comitati Aziendali Europei, in cooperazione con le federazioni di categoria.

Parallelamente, in particolare attraverso questa stessa newsletter, è stato promosso un significativo aumento della partecipazione quantitativa e qualitativa dei sindacalisti Cisl a tutta la formazione sindacale europea, anche quella non da noi copromossa, con particolare riguardo ai corsi lunghi Etui, a partire da quello destinato agli euroformatori e da quello indirizzato ai "giovani leaders sindacali".

Se ripercorriamo i corsi di formazione organizzati da Cisl con Etui ed altri sindacati nazionali, in grande prevalenza presso il Centro Studi Cisl di Firenze, osserviamo come in molti casi sono state affrontate questioni innovative e di frontiera per il movimento sindacale: dal rapporto con le giovani generazioni, all'utilizzo dello strumento dell'organizing, dalla responsabilità sociale

d'impresa in rapporto alla contrattazione, alla dimensione della contrattazione sociale e territoriale nei diversi contesti nazionali dell'Ue, fino a corsi che hanno riguardato un nuovo europeismo sindacale al tempo dei sovranismi, in particolare attraverso la comprensione e l'implementazione del Pilastro Europeo dei diritti sociali.

Insieme a Cgil e Uil ed in raccordo con le principali "Global Unions" di categoria, la Cisl e l'Etui hanno promosso un corso per sindacalisti di categoria volto all'utilizzo effettivo delle linee Guida Ocse sulla condotta responsabile delle imprese multinazionali, terreno in cui, spesso, il sindacato viene "scavalcato" dalle Ong e che necessita di un necessario raccordo con la contrattazione aziendale, anche transnazionale.

Numerosi sono stati e saranno i corsi europei organizzati sul raccordo tra ambiente e lavoro, giusta transizione ecologica dei settori produttivi e promozione dell'economia circolare.

Particolarmente significativo è stato il corso europeo sul ruolo attivo del sindacato in



Europa per il contrasto alla disoccupazione, con il modello Cisl dei servizi al lavoro gestiti direttamente a confronto con altre realtà, alcune molto avanzate, a partire da quelle nordiche.

Un particolare interesse ha poi avuto il corso europeo, gestito con Etui e il sindacato svedese Tco, sulla sindacalizzazione dei quadri e delle alte professionalità: un tema molto rilevante, gestito in maniera multiforme a livello europeo e che rappresenta, soprattutto nei paesi "latini", uno dei campi di maggior sviluppo per una moderna sindacalizzazione.

Il rafforzamento della formazione europea è proseguito di pari passo con il grande investimento sulla formazione formatori transnazionale. Il percorso promosso dall'Etui prevede due corsi (avanzato e base), un'attività a distanza di redazione di un portfolio e la certificazione delle competenze anche non formali che viene discussa e validata in una vera e propria sessione di laurea dall'Università francese di Lille.



Sono undici, fino ad ora, gli euroformatori ed euroformatrici che hanno realizzato questo percorso nella Cisl, di cui quattro hanno completato anche la certificazione che equivale ad una laurea in educazione degli adulti.

Un record assoluto a livello europeo che conferma la tradizione della formazione sindacale cislina anche in positivo e contaminante raccordo con altre scuole di formazione ed educazione degli adulti appartenenti al movimento dei lavoratori.

Un ultimo ambito di attività da ricordare è il raccordo con il centro di formazione dell'ILO di Torino e il network dei centri di formazione sindacali europei di cui il Centro Studi di Firenze è, fin dalla creazione, sei anni fa, uno dei maggiori animatori.

Un percorso solido, ma sempre in divenire, che questa Newsletter in particolare nella sua sezione formativa ha raccontato anche attraverso le esperienze dei corsisti e dei formatori Cisl, in tutta l'Unione Europea.

Il 2020, ha visto anche la bella notizia dell'ingresso di una rappresentante Cisl, Paola Vinciguerra, nel Comitato Pedagogico di Etui e di un altro, Alessandro Vicini, nel gruppo di coordinamento europeo della formazione formatori.

I corsi europei in presenza sono stati, nel pieno della crisi Covid 19, tutti rimandati/cancellati, mentre l'Etui ha riformulato un

interessante e organico percorso di formazione a distanza, rafforzando un'offerta già consolidata da anni, di cui dà conto in questa stessa pubblicazione la direttrice del dipartimento formazione dell'Istituto Sindacale Europeo Vera Dos Santos.

Nuove sfide, anche metodologiche, si prospettano per la formazione sindacale europea, ben sapendo che la formazione in presenza non può e non potrà mai essere semplicemente "sostituita" da quella a distanza.

Vivremo una lunga transizione, ma torneremo nelle nostre aule e nei nostri Centri, come in questa stessa Newsletter auspica Roberta Villa, euroformatrice Filca e Cisl.

L'esperienza mista (in aula e a distanza) vissuta a cavallo di febbraio e marzo al Centro Studi di Firenze in occasione di un corso Etui Cisl Gwu (sindacato maltese) sull'economia circolare tenutosi alla vigilia dell'esplosione globale della pandemia è forse il più interessante, anche se forzato, delle sperimentazioni formative realizzate in questi mesi, anche in vista del futuro.

L'integrazione tra formazione in presenza e a distanza anche nei contesti plurilinguistici e multiculturali, è una frontiera da abitare, con consapevolezza, ma anche con coraggio.

Un frontiera che abbate muri e di cui, molto probabilmente si discuterà nelle prossime Newsletters...



**LE SFIDE PER LA FORMAZIONE
SINDACALE EUROPEA AI TEMPI DEL
CORONAVIRUS****Intervista a Vera Dos Santos,
Direttrice dell'Education Department
di ETUI****THE CHALLENGES FOR THE
EUROPEAN TRADE UNION
TRAINING IN TIMES OF
CORONAVIRUS.**
**Interview with Vera Dos Santos,
Director of ETUI Education**

Vera Dos Santos Costa è da novembre 2017 la **direttrice del Dipartimento che in ETUI (Istituto Sindacale Europeo) si occupa di formazione.** Di origine portoghese, prima della suo incarico in ETUI, è stata responsabile del Dipartimento per gli Affari Internazionali ed Europei della *CGSLB, la Confederazione Generale dei Sindacati Liberali del Belgio.*

Laureata in Scienze Politiche, ha un master in Gestione delle Risorse Umane e Dinamiche Organizzative, e una specializzazione per l'insegnamento in Scienze Politiche, Economiche e Sociali.

Vera risponde alle nostre domande con la sua abituale schiettezza e trasparenza, sottolineando l'impegno e lo spirito di innovazione che da sempre contraddistinguono il lavoro e la filosofia dell'ETUI.

Oggi più che mai, interrogarsi e muoversi strategicamente verso il futuro - ascoltando le reali esigenze dei lavoratori e accogliendo le sfide che siamo chiamati ad affrontare - appare come una scelta imprescindibile per il dialogo sociale in Europa. L'ETUI, con le sue attività di ricerca e formazione sempre all'avanguardia, è, in questo senso, un punto di riferimento per tutte le organizzazioni sindacali in Europa e non solo. E' un piacere e un onore ospitare le parole di Vera nel 50° numero speciale della Newsletter Cisl sulla progettazione europea e la formazione e la ricerca europea.

Vera Dos Santos Costa is the **Director of the Education Department of ETUI (European Trade Union Institute)** since November 2017. Portuguese origin, before her position in ETUI, she was the Head of the International and European affairs Department of *CGSLB, The General Confederation of Liberal Trade Unions of Belgium.*

Graduated in *Political Science*, she has a master in *Human Resources Management and Organisational Dynamics*, and a teaching degree in *Political, Economic and Social Sciences.*

Vera answers our questions with her usual frankness and clarity, highlighting the commitment and spirit of innovation that has always distinguished ETUI's work and philosophy.

Today, more than ever before, questioning and moving strategically towards the future - listening to the real needs of workers and embracing the challenges we are called upon to face - appears to be a crucial choice for social dialogue in Europe. ETUI, with its always ahead-of-its-time research and training activities, is, in this sense, a point of reference for all trade unions in Europe and beyond.

It's a pleasure and a privilege to host Vera's words in the 50th special issue of Cisl Newsletter on European projects and European training and research.

LE SFIDE PER LA FORMAZIONE SINDACALE EUROPEA AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

Intervista a Vera Dos Santos, Direttrice dell'Education Department di ETUI



THE CHALLENGES FOR THE EUROPEAN TRADE UNION TRAINING IN TIMES OF CORONAVIRUS. Interview with Vera Dos Santos, Director of ETUI Education

1. Quali sono le principali sfide che i sindacati europei si trovano ad affrontare in questo momento storico?

Le crisi facilitano i cambiamenti. Ma non tutti i cambiamenti sono positivi.

Permettetemi di citare il nostro direttore generale dell'ETUI, Philippe Pochet: "È ormai chiaro che la pandemia di Covid-19 avrà conseguenze importanti e a lungo termine. Nell'Unione europea, le fondamenta stesse dell'integrazione europea sono messe in discussione. L'UE è definita dai suoi "pilastri": il mercato unico e la libera circolazione, l'euro e il Patto di stabilità e crescita, la concorrenza e la legge sugli aiuti di Stato. Questi tre pilastri sono scossi dalla pandemia e saranno sicuramente al centro dei dibattiti sul futuro dell'Europa". (per il testo integrale si veda il nostro sito web, www.etui.org/Newsletters)

2. In che modo la pandemia di coronavirus ha cambiato le priorità della CES e quale impatto avrà sul piano formativo dell'ETUI?

L'ETUI ha cominciato a sviluppare materiale di supporto per il movimento sindacale già durante le prime fasi di scoppio della crisi COVID-19. In particolare, siamo focalizzati principalmente sulle prospettive dei lavoratori. La piattaforma [Covid Social Impact](#) monitora, ad esempio, le conseguenze sociali e occupazionali della Covid-19 negli Stati membri europei.

1. What are the main challenges the European trade unions are facing at this historic moment?

Crises facilitates changes. But not all the changes are positive.

Let me quote our ETUI General Director Philippe Pochet: "It's now clear the Covid-19 pandemic will have major, long-term consequences. In the European Union, the very foundations of European integration are being questioned. The EU is defined by its 'pillars': the single market and free movement, the euro and the Stability and Growth Pact, and competition and state-aid law. These three pillars are being shaken by the pandemic and they are sure to be at the centre of debates on the future of Europe". (for full text see our website, www.etui.org/Newsletters)

2. How has the coronavirus pandemic changed ETUC's priorities and what impact will it have on ETUI's training?

The ETUI has started the development of supportive material for the Trade Unions movement at the early stages of eruption of the COVID-19 crisis. On Covid-19, ETUI is focusing on the workers' perspective. [Covid Social Impact](#) platform monitors the social and employment consequences of the Covid-19 in European member states.



**LE SFIDE PER LA FORMAZIONE
SINDACALE EUROPEA AI TEMPI DEL
CORONAVIRUS****Intervista a Vera Dos Santos,
Direttrice dell'Education Department
di ETUI****THE CHALLENGES FOR THE
EUROPEAN TRADE UNION
TRAINING IN TIMES OF
CORONAVIRUS.
Interview with Vera Dos Santos,
Director of ETUI Education**

Inoltre, e ad integrazione delle [note informative Covid19-Watch Briefing](#) della CES stiamo raccogliendo tutte le azioni dei sindacati, delle parti sociali, dei governi nazionali, delle istituzioni dell'Unione Europea e delle organizzazioni internazionali. Abbiamo redatto una [speciale Timeline](#) di eventi per tracciare le reazioni, ed in modo specifico le primissime misure, dell'UE e degli Stati membri a questa nuova crisi globale. L'ETUI contribuisce a questo lavoro mettendo la sua esperienza a servizio degli interessi dei lavoratori a livello europeo e producendo contenuti originali relativi alla lotta globale contro la pandemia.

Anche la formazione dell'ETUI è parte integrante di questa missione di sostegno.

La nuova realtà lavorativa a distanza ci incoraggia ad accelerare il nostro processo di e-learning.

Il nostro approccio all'apprendimento in ETUI è accurato, ma la traduzione della nostra pedagogia in nuove metodologie si deve inevitabilmente adeguare alle nuove forme di formazione e di apprendimento.

Le nostre priorità e la nostra strategia pluriennale in materia di formazione non sono in nessun modo in discussione essendo pienamente in linea con queste nuove sfide. Alcune delle azioni prioritarie dovranno senza dubbio trovare un rapido sviluppo. Considero davvero questi nuovi tempi come un'opportunità per mettere veramente e radicalmente in pratica ciò che insegniamo nelle nostre aule: il pensiero strategico, la lungimiranza e il cambiamento!

In addition, and complementary to the  [ETUC's Covid19-Watch Briefing notes](#), we are collecting all actions from trade unions, social partners, national governments, European Union institutions and international organisations. We have compiled a [special Timeline](#) of events to track and trace specifically the EU's and member states responses very first responses to this new global crisis. The ETUI will contribute to this work by offering its expertise in the service of workers' interests at European level and by producing original contents related to the global fight against the pandemic.

ETUI Education is also part of this supportive mission.

The new working at distance realities encourages us to accelerate our process of E-learning.

Our ETUI learning approach is accurate but the translation of our pedagogy into new methodologies is to be adapted to new forms of training and learning.

Our multiannual Education priorities and strategy are not under discussion. They are fully in line with these new challenges. Some of the priority actions have well to find a rapid outcome

I really envision these new times as an opportunity to deeply put in practice what we train others: strategic thinking, foresight and change!

LE SFIDE PER LA FORMAZIONE SINDACALE EUROPEA AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

Intervista a Vera Dos Santos, Direttrice dell'Education Department di ETUI



THE CHALLENGES FOR THE EUROPEAN TRADE UNION TRAINING IN TIMES OF CORONAVIRUS. Interview with Vera Dos Santos, Director of ETUI Education

3. L'ETUI come intende rafforzare la collaborazione in materia di formazione con le confederazioni sindacali nazionali in questo periodo di grandi sfide per i sindacati e i lavoratori in Europa?

Avevamo già un piano di lavoro originale per la formazione online per il 2020-21 . Come risposta alla nuova sfida, lo abbiamo rivisto in modo da aumentare il più possibile la gamma e il volume delle attività di apprendimento online. Ciò include:

- *l'aumento del volume e del numero di corsi esistenti: ciò consentirà a un maggior numero di partecipanti delle confederazioni sindacali nazionali di accedere ai corsi online dell'ETUI*
- *l'accelerazione dello sviluppo di nuovi corsi: il nostro dipartimento sta progettando nuovi corsi che saranno lanciati dopo l'estate per dare maggiori opportunità ai sindacati nazionali di iscrivere i propri associati per aumentare la loro capacità di azione*
- *la creazione di inedite forme di esperienza di apprendimento online su nuovi argomenti: il dipartimento sta lavorando duramente per sviluppare nuovi materiali didattici da offrire online. Ma non dimentichiamo il nostro approccio all'apprendimento. L'interattività, la multiculturalità e il la prospettiva sindacale sono al centro delle nostre riflessioni anche nello sviluppo di questi materiali didattici digitali.*



3. How does ETUI intend to strengthen collaboration on training with national trade union confederations in this time of major challenges for trade unions and workers in Europe?

We had an original work-plan for online training for 2020-21 . As a response to the new challenge, we overhaul this plan to increase the range and volume of online learning activities as much as possible. This includes:

- *increasing the volume and number of runs of existing courses: this will allow more participants from the national trade union confederations to access ETUI's online courses*
- *accelerating the development of new courses: the Education department is developing new courses that will be launched after the summer to give more opportunities to the national trade unions to enrol their members to increase their capacity to act*
- *creating new forms of online learning experience on new topics: Education is working hard to develop new learning materials to be delivered online. But we are not willing to ignore our learning approach. Interactivity, multiculturality and our trade union added value are at the core of our minds when developing these digital learning materials*

**LE SFIDE PER LA FORMAZIONE
SINDACALE EUROPEA AI TEMPI DEL
CORONAVIRUS****Intervista a Vera Dos Santos,
Direttrice dell'Education Department
di ETUI****THE CHALLENGES FOR THE
EUROPEAN TRADE UNION
TRAINING IN TIMES OF
CORONAVIRUS.
Interview with Vera Dos Santos,
Director of ETUI Education**

Nelle diverse aree di questo piano digitale, siamo in contatto con molte organizzazioni nazionali per co-progettare questi corsi di apprendimento e formazione digitale. All'ETUI Education siamo fortemente convinti che i partenariati tra organizzazioni nazionali siano una risorsa essenziale per il successo di un'esperienza di formazione transnazionale, anche a distanza.

Il piano digitale rappresenta un aumento dell'offerta online di circa il doppio di quanto originariamente previsto per il 2020-21, e tre o quattro volte superiore a quanto previsto nel 2019-20. Poiché parte di questa offerta è su una scala più ampia di quanto abbiamo tentato in precedenza, la portata dell'apprendimento è destinata ad aumentare almeno dello stesso multiplo, forse di più. (per maggiori dettagli sul nostro piano formativo consultare il nostro sito www.etui.org/Education e la nostra pubblicazione [ETUI EDUCATION DIGITAL LEARNING AND TRAINING](#))

4. So che l'ETUI sta pensando di rafforzare la formazione on-line e di rimandare i corsi di formazione che ritenete non adatti alle metodologie a distanza. Puoi dirmi qualcosa di più a riguardo? Quali sono i motivi/considerazioni alla base di questa scelta?

Un approccio digitale per l'apprendimento e la formazione comporta qualcosa di più di un semplice aggiornamento dei nostri corsi di e-learning veri e propri: riconfezioneremo alcuni dei nostri corsi per poterli erogare online, ne creeremo di nuovi e svilupperemo nuove modalità di formazione e di apprendimento.

In the different areas of this digital plan, we are in contact with many national organisations to co-design these digital learning and training courses. At the ETUI Education we are strongly convinced that partnerships between national organisations are an asset for the success of a transnational training experience, even remotely.

The digital plan represents an increase in online provision of roughly double what was originally planned for 2020-21, and three or four times what was provided in 2019-20. Because some of this provision is on a larger scale than we have attempted before, the reach of the learning is set to increase by at least the same multiple, possibly more. (for more details about our training plan visit www.etui.org/Education or see our publication [ETUI EDUCATION DIGITAL LEARNING AND TRAINING](#))

4. I know that ETUI is thinking about reinforcing the on-line training and postponing the training courses you consider not suitable for the at-distance methodologies. Can you tell me more about it? What are the reasons/considerations behind this choice?

A digital approach for learning and training involves more than just update our actual e-learning courses: we will repackage some of our courses to be able to deliver them online, create new courses and develop new forms of training and learning.

LE SFIDE PER LA FORMAZIONE SINDACALE EUROPEA AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

Intervista a Vera Dos Santos, Direttrice dell'Education Department di ETUI



THE CHALLENGES FOR THE EUROPEAN TRADE UNION TRAINING IN TIMES OF CORONAVIRUS. Interview with Vera Dos Santos, Director of ETUI Education

Questo piano digitale sarà abbinato ai corsi face-to-face non appena questi potranno ripartire. Stiamo anche esplorando nuove modalità di erogazione della formazione in presenza. Infine stiamo sperimentando nuovi metodi per utilizzare le piattaforme e gli strumenti tecnologici per gli eventi dal vivo in modo da massimizzare l'efficacia pedagogica. Si tratta di una strategia a lungo termine, non di un'operazione estemporanea. Sarà possibile riutilizzare questi corsi online in altre circostanze ben oltre il 2020. Per esempio, una volta tornati i corsi in aula, questi corsi online potrebbero essere offerti come lavoro preparatorio per introdurre i partecipanti ad alcune tematiche - e magari per presentarsi l'uno all'altro - prima dell'avvio del corso.

a cura di PAOLA VINCIGUERRA
Formatrice nazionale First Cisl e componente del network EToT (Formazione per Formatori Europei) e del Comitato Pedagogico in ETUI

This digital plan will be combined with face-to-face courses as they can restart. We are also exploring new ways to deliver face-to-face training.

We are experimenting with ways to use technology platforms and tools for live events in ways that maximise pedagogical effectiveness. This is a long-term strategy, not one-shot actions. It should be possible to re-use these online courses in other circumstances beyond 2020. For example, once face-to-face courses return, these online courses could be offered as a preparatory work to introduce participants to some issues – and possibly each other – before they arrive at the course.

by PAOLA VINCIGUERRA
First Cisl national trainer and member of ETUI EToT Network (European Training of Trainers) and Pedagogical Committee.



DOCUMENTI CES SU COVID-19



Come fatto nei precedenti numeri della Newsletter, ci sembra utile dedicare una sezione ai documenti pubblicati dalla CES nell'ultimo mese in relazione agli impatti del COVID-19 su mercato del lavoro, lavoratori e cittadini in Europa.

In particolare segnaliamo:

[Nota della CES sui lavoratori distaccati e sull'epidemia COVID-19](#)

[Commenti della CES sulla comunicazione della Commissione su un approccio graduale e coordinato per ripristinare la libera circolazione](#)

[COVID19: l'impatto dei tagli all'assistenza sanitaria](#)

I CORSI ETUI E LA FORMAZIONE EUROPEA



IMPORTANTE: oltre che contattando l'ufficio confederale preposto, tutti i corsi europei qui segnalati sono raggiungibili anche dal sito web dell' Etui (<http://www.etui.org/Training>) e del Centro Cisl (<http://www.centrostudi.cisl.it/rete-europrogettazione.html>).

Si ricorda che i corsi ETUI, salvo se diversamente indicato, prevedono una quota di iscrizione di 60 euro al giorno comprendente anche il viaggio, il vitto e l' alloggio.

Per qualsiasi informazione relativa ai corsi e per ricevere i moduli di iscrizione:

f.lauria@cisl.it - 055 5032187

PAGINA WEB EUROFORMATORI CISL

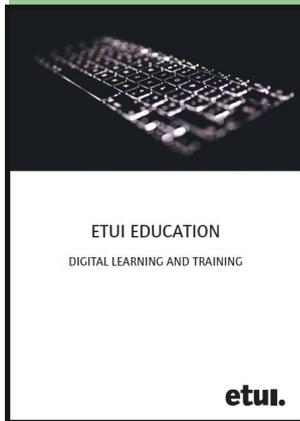
<http://centrostudi.cisl.it/corsi-europei/222-gli-euroformatori-cisl-etui.html>

SOSPENSIONE CORSI ETUI IN PRESENZA



A causa dell'emergenza causata dalla diffusione del COVID-19, il 10 marzo scorso, con una circolare a firma del Segretario Generale della CES, Luca Visentini, è stata comunicata la decisione di sospendere tutte le attività formative europee in presenza.

DOCUMENTO ETUI PER L'APPRENDIMENTO E LA FORMAZIONE A DISTANZA



Già dalle prime fasi della crisi COVID19, l'ETUI ha iniziato a sviluppare materiale di supporto per il movimento sindacale e a dotarsi di strumenti utili alla comprensione e al monitoraggio delle conseguenze della pandemia sul mondo del lavoro sempre con un approccio focalizzato sulla prospettiva e sugli interessi dei lavoratori.

In particolare, in relazione alla formazione, la nuova realtà di lavoro a distanza ha richiesto un'accelerazione nello sviluppo e nell'ampliamento delle attività di e-learning, già previste nell'offerta formativa dell'ETUI.

In questo documento, che rappresenta un vero e proprio piano biennale organico per la formazione digitale, l'ETUI chiarisce la sua strategia, gli obiettivi e le modalità di implementazione delle proprie attività formative a distanza .

Al fine di comprendere la rimodulazione complessiva dell'offerta formativa ETUI, che verrà realizzata anche in raccordo con l'ILO e i sindacati nazionali, raccomandiamo la lettura di questo testo nel quale è, fra l'altro, preannunciata la traduzione in italiano, francese e spagnolo di alcuni corsi online, a partire da quello destinato ai delegati dei Comitati Aziendali Europei (Cae).

La rimodulazione formativa ETUI prevede due modalità prioritarie: corsi online da seguire in autonomia con tutoraggio formativo e webcast e webinar (con una partecipazione variabile da 50 fino a 1000 partecipanti) in modalità sincrona. Nel documento è possibile anche consultare un calendario provvisorio dei corsi.

È possibile scaricare il documento al seguente link:

<https://www.etui.org/content/download/39029/392887/file/ETUI%20digital%20learning%20and%20training.pdf>

LA FORMAZIONE E LA CURA NELL'ERA DEL COVID-19. UN TEMPO DIFFICILE E GENERATIVO NELLA TESTIMONIANZA DI UN'EUROFORMATRICE CISL



Il 25 marzo scorso avrei dovuto essere all'Università di Lille, per laurearmi in Educazione degli Adulti. Non si sarebbe trattato di un momento solo formale, e di certo non mi accingeva a viverlo come tale.

Tra il 2017 e il 2019 ho completato tutte le tappe del percorso formativo come European Trade Union Trainer, o Formatrice sindacale Europea, realizzato dall'ETUI, l'istituto di formazione e ricerca promosso dalla Confederazione Europea dei Sindacati.

E' stata un'esperienza preziosa, che ha arricchito il mio patrimonio di metodologie di apprendimento attivo e mi ha permesso di consolidare un metodo di progettazione e gestione di percorsi formativi rivolti a gruppi multiculturali e multilinguistici.

L'incontro e lo scambio con i componenti dello staff e con i formatori sindacali degli altri paesi europei, così come la permanenza in Scuole Sindacali e Centri di formazione di altri sindacati in Europa (nel mio caso, quello della CGT a Parigi e quello di LO a Runo, in Svezia) è stato interessante, a tratti sorprendente, e sempre molto piacevole.

Questo percorso, insieme all'analisi articolata di tre Progetti formativi che ho realizzato, sono stati anche l'oggetto del mio Portfolio online.

Una sorta di tesi, ma una tesi costruita a partire dalla propria storia professionale, dalle esperienze, dalle pratiche, dalle riflessioni intorno alla progettazione e all'accompagnamento di processi di apprendimento.

Il mio Portfolio era pronto da settimane. Mi ero talmente appassionata nel progettarlo e nello scriverlo, ed ero così soddisfatta del risultato, che non vedevo l'ora di presentarmi davanti alla Commissione.

La Laurea per me non rappresenta solo la conclusione del percorso come Eurotrainer, ma anche il primo riconoscimento formale delle competenze maturate in oltre 20 anni di lavoro come formatrice. Un momento bello e importante, che aspettavo con impazienza.

Il 25 marzo, però, non ero a Lille.

Già da un mese, in Italia prima e successivamente negli altri Paesi europei e del mondo, ci stavamo confrontando con la pandemia. Da qualche settimana mi era chiaro che non sarebbe stato possibile, per me che provenivo dalla Lombardia, partire per la Francia. Mentre il contagio si diffondeva anche Oltralpe, abbiamo ricevuto la comunicazione che la sessione di laurea sarebbe stata rimandata a data da destinarsi.

Ripensando a quei giorni, sembra passato molto tempo.

E' strano, oggi, ricordare quali sono stati i pensieri di fronte alla scoperta dei primi casi di contagio nel Nord Italia. Quanto e come ci siamo trovati a fare i conti, un po' per volta, con una realtà drammatica, che avrebbe stravolto – e ancora stravolge – il nostro modo di vivere, relazionarci, lavorare. Che avrebbe fatto – e ancora fa – tante vittime.

LA FORMAZIONE E LA CURA NELL'ERA DEL COVID-19. UN TEMPO DIFFICILE E GENERATIVO NELLA TESTIMONIANZA DI UN'EUROFORMATRICE CISL

“Un evento che ha spaccato il tempo”, lo ha definito Ivo Lizzola in un recente incontro con i partecipanti del corso Nuovi Dirigenti FILCA, il sindacato dei lavoratori delle costruzioni, del legno e del cemento, aderente alla Cisl.



L'umanità ha sperimentato che siamo, tutti, “comunità di destino”.

Ci siamo scoperti vulnerabili ed esposti, di fronte a un virus che non conosce confini e che approfitta della nostra interdipendenza, dei nostri legami, del nostro bisogno di scambiare con gli altri.

E, come purtroppo sappiamo, se da una parte il virus non fa distinzioni, dall'altra ricade in modo ineguale sulle persone, colpendo con più ferocia i soggetti più fragili, mettendo in maggiore difficoltà chi era già in condizioni di svantaggio sociale, lavorativo o economico, ampliando e rendendo ancora più visibili le disuguaglianze.

Dentro alla crescente preoccupazione e incertezza delle primissime settimane, quando ancora non avevamo colto del tutto la gravità della situazione, abbiamo forse un po' “patteggiato” con la realtà, abbiamo cercato mediazioni.

Lo abbiamo fatto nei comportamenti individuali, nel maggiore o minore rispetto delle regole, ma anche nel lavoro, quando dovevamo decidere cosa fare con i corsi programmati, con gli appuntamenti già fissati nelle nostre agende, di solito così piene. Ci sembrava impossibile fermarci.

Il primo focolaio di COVID-19 in Italia è stato rilevato ufficialmente il 21 di febbraio, un venerdì. Ricordo le telefonate e gli scambi di quel fine settimana: in qualche modo la speranza era che le cose rientrassero rapidamente. Non volevamo fare scelte azzardate, mettere a rischio le persone, ma nemmeno eccedere nella prudenza. Il lunedì successivo 26 corsisti da tutta Italia sarebbero dovuti partire per trascorrere ad Altamura, in Puglia, una settimana di corso residenziale. La domenica sera, a malincuore, abbiamo scelto di rimandare il Modulo.

E' stata la prima iniziativa saltata, a cui sono seguite le altre, fino al lockdown e alla sospensione, per legge, di tutte le iniziative di formazione in presenza.

Soprattutto per chi, come me, vive nelle zone più colpite, sono state settimane di spiazzamento, di fortissima preoccupazione, di paura. Di enorme dolore per le vittime e per i loro familiari. E di pena per i nostri amici, colleghi e parenti ammalati.

Eppure, in questi mesi non c'è stato solo questo.

*Mentre a livello personale ciascuno di noi affrontava il cambiamento in atto e gli impatti diseguali del COVID-19 sulle nostre vite, **come formatori sindacali abbiamo cominciato ad attivarci, a cercare soluzioni, a fare proposte, a sperimentare.** Perché questi mesi non fossero solo di vuoto, di distanza, di sospensione. Per tenere vivi i legami e gli spazi di riflessione e di dialogo con i gruppi e le persone. Per sostenere almeno un po', attraverso l'ascolto reciproco, chi, provenendo dalle zone più critiche, stava vivendo situazioni particolarmente difficili e faticose. Per lasciare spazio alle narrazioni di cosa significhi fare sindacato nel tempo di una pandemia.*

LA FORMAZIONE E LA CURA NELL'ERA DEL COVID-19. UN TEMPO DIFFICILE E GENERATIVO NELLA TESTIMONIANZA DI UN'EUROFORMATRICE CISL

E' stata una ricerca sulle tecnologie più adeguate, che ci ha richiesto di reinventarci e di imparare, senza mai perdere di vista l'orizzonte di senso, gli obiettivi, il significato delle proposte.

Abbiamo cercato di tenere alta l'attenzione alla dimensione personale e, laddove possibile, di offrire spazi di interazione, confronto, reciprocità.

Molte iniziative sono state dedicate al formare e informare rispetto ai temi della sicurezza e alla prevenzione del contagio, ma anche a ragionare sugli apprendimenti che è possibile sviluppare da quanto ci è accaduto: cosa deve cambiare, cosa non dovrebbe tornare ad essere come prima. Penso alla centralità della sanità pubblica come bene comune irrinunciabile. Al Welfare nelle sue varie declinazioni. Ma anche agli impatti del COVID sulle filiere di produzione globalizzate, alle potenzialità e alle criticità dello smart working.

Tra i formatori del Centro Studi, delle CISL, delle Categorie, c'è chi ha organizzato webinar, interviste video, momenti interattivi di incontro con i gruppi, unità di apprendimento fruibili in modalità asincrona...

Anche nelle Scuole Edili, gli Enti Bilaterali del settore delle costruzioni, ci si è organizzati per garantire una continuità dell'offerta, seppur a distanza.

Abbiamo provato a fare, abbiamo a tratti sbagliato. Ma dentro al provare c'era anche il rifiuto della resa, la volontà di continuare a esercitare il proprio mestiere.

Personalmente questo percorso mi ha aiutato moltissimo a dare senso al mio tempo.

In primo luogo perché imparare, per me, ha sempre una componente di generatività: attiva energie e genera entusiasmo. In secondo luogo perché questa ricerca e queste sperimentazioni sono state fatte dentro a una rete professionale formale e informale: mi sono confrontata con i colleghi con cui opero abitualmente, ma anche con altri colleghi di altre Federazioni e del Centro Studi Cisl di Firenze, e con amici formatori e insegnanti che lavorano in altri contesti.

Ci siamo scambiati consigli, suggerimenti, riflessioni, scoperte. Abbiamo discusso del moltissimo che si perde, nella formazione a distanza, in assenza dei corpi, delle energie e degli sguardi, ma anche di alcune opportunità che – se non fossimo stati costretti – forse non avremmo colto.

Abbiamo esplorato come deve cambiare la progettazione, abbiamo capito cosa diventa ancora più indispensabile curare.

La rete di relazione, la collaborazione reciproca e spontanea, sono state una risorsa preziosissima. Penso che rispetto a questa ricerca intorno alle potenzialità delle nuove tecnologie siamo ancora ai primi passi.

Il mio augurio è che il percorso non si interrompa con la fine della fase più critica della pandemia. La relazione autentica, in presenza, è insostituibile. Ma molto si può fare per integrare nuovi strumenti nei nostri percorsi, se ne riconosciamo le potenzialità.



LA FORMAZIONE E LA CURA NELL'ERA DEL COVID-19. UN TEMPO DIFFICILE E GENERATIVO NELLA TESTIMONIANZA DI UN'EUROFORMATRICE CISL

Ancora non so quando e come avverrà la discussione del mio Portfolio e la mia Laurea, se in presenza o a distanza. Certo, preferirei una stretta di mano e un brindisi.

La tecnologia ci ha aiutato a tenerci vicini e a continuare ad apprendere insieme anche se, ovviamente, spero che presto sia possibile continuare la mia esperienza europea di formatrice, incontrando personalmente scuole, centri e tradizioni di formazione sindacale nei diversi paesi.

Realizzare formazione degli adulti in contesti multilinguistici e multiculturali è davvero un'occasione di arricchimento che dovrà necessariamente tornare ad essere anche fisico, vissuto nelle aule, nell'incontro, nei centri di formazione.

Quello che abbiamo appreso in questi mesi, non solo da un punto di vista tecnico-digitale, non dovrà però essere cancellato o disperso.

Rispetto a quanto ci è accaduto, coltivo in me tre speranze: che o non dimenticheremo quelli che abbiamo perso, che questa crisi sia occasione di apprendimento e cambiamento, e che sapremo ricordare, e celebrare, il valore e le parti più preziose delle nostre vite.



ROBERTA VILLA
Euroformatrice
Filca Cisl nazionale

[European Commission](#) > [Employment, Social Affairs & Inclusion](#) > ... > [Funding](#) > [Calls for proposals](#)

Employment, Social Affairs & Inclusion



In questa sezione sono riportate le informazioni e le schede sintetiche in italiano, relative alle Call pubblicate dalla Commissione europea in materia di **occupazione, affari sociali e inclusione**.

Per maggiori informazioni, al link di seguito sono disponibili i testi completi e la relativa documentazione:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en>

ANALISI CALL VP/2020/008

TITOLO	INFORMATION, CONSULTATION AND PARTICIPATION OF REPRESENTATIVES OF UNDERTAKINGS
LINEA DI BUDGET	04.03.01.06
ENTE FINANZIATORE	EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG
SCADENZA BANDO	3 Agosto 2020
DURATA PROGETTO	24 mesi
BUDGET TOTALE DELLA CALL	Euro 7.100.000 con un cofinanziamento del 10% Il Grant per ogni singolo progetto sarà tra i 200.000 e i 400.000 euro
PARTENARIATO	<p>Single applicant, lead applicant e co-applicant devono essere dotati di personalità giuridica In deroga a questo, le organizzazioni di parti sociali senza personalità giuridica in base alla leggi nazionali sono ammissibili a condizione che siano rispettate le condizioni del regolamento finanziario in materia. Possono essere rappresentanti dei lavoratori o delle imprese.</p> <ul style="list-style-type: none"> • per i lavoratori: i candidati possono essere comitati aziendali o organismi simili che garantiscono la rappresentanza generale dei lavoratori; sindacati a livello regionale, nazionale, europeo, settoriale o multisettoriale; • per i datori di lavoro: i candidati possono essere il management delle imprese, organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro a livello regionale, nazionale, europeo, settoriale o multisettoriale. Nel caso di imprese commerciali, l'obiettivo del progetto deve essere di natura non commerciale. <p>In via eccezionale, i candidati possono anche essere organismi tecnici quali ad esempio organismi di formazione o di ricerca senza fini di lucro e società commerciali solo se lo scopo del progetto non è commerciale. Gli organismi tecnici e le imprese commerciali sopra citati saranno considerati ammissibili come lead applicant solo se espressamente incaricati da una o più organizzazioni ammissibili tra quelle che rappresentano lavoratori o datori di lavoro e quando è inclusa la lettera di approvazione.</p> <p>Le organizzazioni internazionali possono partecipare come co-applicant.</p> <p>Consorzi</p> <p>Nel caso di proposte non presentate da un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro a livello europeo, l'azione deve coinvolgere co-applicant, le entità affiliate o organizzazioni associate di più di uno Stato membro o paese candidato.</p> <p>Al fine di rafforzare la cooperazione tra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di informazione, consultazione e partecipazione all'interno di imprese che operano in più di uno Stato membro, i progetti che coinvolgono un solo organo di informazione e consultazione dovrebbero essere presentati come progetti congiunti da rappresentanti di lavoratori e datori di lavoro.</p>

Segue>>>>>

ANALISI CALL VP/2020/008

<p>OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO</p>	<p>Lo scopo principale di questa call è di finanziare le operazioni volte a sviluppare la partecipazione dei dipendenti, nelle imprese – favorendo cioè ogni meccanismo attraverso cui i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un’influenza sulle decisioni prese a livello aziendale (informazione, consultazione, partecipazione) aumentando la consapevolezza dei lavoratori e contribuendo all’applicazione delle normative e delle politiche europee di settore. Inoltre, è sostenuta la partecipazione congiunta di datori di lavoro e lavoratori.</p>
<p>ARGOMENTI DI INTERESSE</p>	<p>a) promuovere la cooperazione transnazionale tra le parti sociali in uno o in qualsiasi combinazione dei seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Supportare il coinvolgimento dei lavoratori nell'anticipazione e gestione del cambiamento e nella prevenzione e risoluzione delle controversie in caso di forme di ristrutturazione in imprese e gruppi di imprese a livello della UE, nonché di sviluppi nel contesto dell'esternalizzazione, subappalto, digitalizzazione / artificiale intelligenza / automazione e nuove forme di lavoro, •Supportare il coinvolgimento dei lavoratori nella progettazione e attuazione di misure per affrontare l'impatto della crisi del Coronavirus sulla forza lavoro, ad es. lavoro a orario ridotto, licenziamenti. <p>b) promuovere lo scambio e una più ampia diffusione delle conoscenze e delle buone pratiche e avviare azioni volte a sostenere l'istituzione e il buon funzionamento dei meccanismi e degli organismi transnazionali di informazione, consultazione e partecipazione, compresi i comitati aziendali europei;</p> <p>c) promuovere la cooperazione transnazionale tra le parti sociali per migliorare il coinvolgimento dei lavoratori nelle azioni all'interno delle imprese per attuare il Green Deal .</p>
<p>ATTIVITA' FINANZIABILI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di formazione, manuali e qualsiasi altro tipo di attività di sensibilizzazione, scambio di informazioni e di buone pratiche che coinvolgano i rappresentanti dei lavoratori e / o dei datori di lavoro, con particolare attenzione alle attività che generano un effetto duraturo; • Analisi degli aspetti quantitativi e qualitativi e dei risultati su temi relativi alla rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro e al dialogo sociale a livello di impresa in un contesto di cooperazione transnazionale e rafforzamento della collaborazione e proattività delle parti interessate nell'attesa / risposta alle attività di cambiamento e ristrutturazione e ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, nei modelli di business / produzione e nelle forme di lavoro; • Siti Web, pubblicazioni, newsletter e altri mezzi per la diffusione di informazioni a sostegno dell'effetto duraturo dell'azione.

ANALISI CALL VP/2020/004

TITOLO	IMPROVING EXPERTISE IN THE FIELD OF INDUSTRIAL RELATIONS
LINEA DI BUDGET	04 03 01 04
ENTE FINANZIATORE	EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG
SCADENZA BANDO	15 luglio 2020
DURATA PROGETTO	Da 12 a 24 mesi
BUDGET TOTALE DELLA CALL	Euro 4.150.389 con un cofinanziamento del 10% Il Grant per ogni singolo progetto sarà tra i 150.000 e i 500.000 euro
PARTENARIATO	<p>Single applicant Il single applicant deve essere un'organizzazione internazionale.</p> <p>Consorzi Devono includere un lead applicant e almeno un co-applicant. Possono essere Lead applicants, Co-applicants, Affiliated o Associated le organizzazioni che appartengono ad una delle seguenti categorie: organizzazioni non profit come università e enti di ricerca, parti sociali, pubbliche amministrazioni, organizzazioni internazionali e Organizzazioni a livello europeo. Il consorzio deve essere composto da almeno un'università o istituto di ricerca senza fini di lucro in qualità di Lead applicant o co-applicant. Questo requisito non è applicabile se il Lead applicant è un'organizzazione internazionale.</p>
OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO	<p>Lo scopo principale di questa call è il miglioramento delle competenze e delle conoscenze sulle relazioni industriali attraverso l'analisi e la ricerca, a livello UE e in termini comparativi (identificando le convergenze e le differenze nei sistemi di relazioni industriali esistenti negli Stati membri dell'UE e nei paesi candidati), contribuendo così allo sviluppo e al rafforzamento della qualità e dell'efficacia delle strutture e dei processi di relazioni industriali negli Stati membri e in Europa nel suo insieme.</p> <p>Definizione: Le "relazioni industriali" riguardano gli aspetti collettivi – più che quelli individuali – del rapporto di lavoro tra lavoratori, datori di lavoro e i loro rispettivi rappresentanti. Ciò include la dimensione tripartita in cui le autorità pubbliche (a diversi livelli) sono coinvolte. In quanto tali, le relazioni industriali si riferiscono all'insieme di regole che disciplinano l'occupazione e le relazioni sul posto di lavoro, insieme ai modi in cui le regole sono fatte, modificate, interpretate e attuate dai sindacati, dai datori di lavoro e dallo Stato.</p>

Segue>>>>>

ANALISI CALL VP/2020/004

<p>ARGOMENTI DI INTERESSE</p>	<p>Le azioni che riguarderanno i seguenti temi saranno particolarmente apprezzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il ruolo e il contributo delle relazioni industriali, compreso il dialogo sociale a diversi livelli: <ul style="list-style-type: none"> * nel rispondere alle principali sfide e nel cogliere le opportunità legate alla transizione verso un'economia digitale (compresa l'intelligenza artificiale) e senza conseguenze sul clima, nonché la globalizzazione, l'invecchiamento demografico e il cambiamento tecnologico; * nell'affrontare le sfide occupazionali, sociali ed economiche identificate nel Pilastro europeo dei diritti sociali; * nel contesto del Semestre Europeo e dell'Unione economica e monetaria; * nel raggiungere risultati economici e sociali in termini di: crescita economica e competitività; inclusione sociale ed equità; creazione e mantenimento dei posti di lavoro e qualità del lavoro; * nell'affrontare le conseguenze occupazionali, sociali ed economiche della crisi del coronavirus. • Funzionamento ed effetti del coordinamento della contrattazione collettiva su diversi livelli e territori, compreso il ruolo dei sistemi di contrattazione collettiva nel garantire salari minimi equi per tutti i lavoratori nell'Unione Europea
<p>ATTIVITA' FINANZIABILI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attività per approfondire ulteriormente l'analisi su argomenti / risultati chiave che sono stati esaminati nelle pubblicazioni della Commissione Europea sulle relazioni industriali in Europa e / o i capitoli sul dialogo sociale nella relazione Employment and Social Developments in Europe (ESDE); • Attività di ricerca sulle relazioni industriali e il dialogo sociale, come studi, indagini e altre forme di raccolta di dati, esercitazioni di monitoraggio, action research; • Misure per migliorare la raccolta e l'uso di informazioni (comparative) sui sistemi di relazioni industriali negli Stati membri dell'UE e nei paesi candidati e sul loro sviluppo a livello europeo; • Iniziative per promuovere la consapevolezza di pratiche di relazioni industriali efficaci, a livello nazionale ed europeo insieme, riunendo attori rilevanti come mondo accademico, parti sociali e responsabili politici; • Misure per identificare e scambiare informazioni nel settore delle relazioni industriali, anche attraverso attività di rete tra attori delle relazioni industriali e / o esperti; • Azioni per divulgare tali risultati attraverso pubblicazioni, tavole rotonde, seminari, conferenze, misure di formazione e strumenti di formazione.

ANALISI CALL VP/2020/001

TITOLO	SUPPORT FOR SOCIAL DIALOGUE
LINEA DI BUDGET	04 03 01 08 Industrial relations and social dialogue
ENTE FINANZIATORE	EUROPEAN COMMISSION - Employment, Social Affairs and Inclusion DG
SCADENZA BANDO	18 giugno 2020
DURATA PROGETTO	Da 12 a 24 mesi
BUDGET TOTALE DELLA CALL	Euro 9.684.242 con un cofinanziamento del 10% Il Grant per ogni singolo progetto sarà tra i 150.000 e i 650.000 euro
PARTENARIATO	<p>Single applicant Il single applicant deve essere un'organizzazione sindacale o datoriale a livello europeo. Affiliated e Associated possono far parte della proposta del single applicant e devono ricader nelle seguenti categorie: Parti sociali, organizzazioni non-profit, università e istituti di ricerca, enti pubblici, organizzazioni internazionali.</p> <p>Consorzi Devono includere un lead applicant e almeno un co applicant. Il lead applicant deve essere un'organizzazione delle parti sociali a livello europeo, nazionale o regionale. I co-applicant devono rientrare in una delle seguenti categorie: parti sociali, organizzazioni senza scopo di lucro, università e istituti di ricerca, enti pubblici, organizzazioni internazionali. Se il lead applicant è un'organizzazione sindacale il co-applicant deve essere obbligatoriamente un organizzazione rappresentante i datori di lavoro inoltre se il lead applicant non è un'organizzazione di parti sociali a livello europeo, nel consorzio deve esserci almeno un'organizzazione (co-applicant) da un paese ammissibile diverso da quello del lead applicant e un'organizzazione di parti sociali a livello europeo (co-applicant)</p>
OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzare il coinvolgimento delle parti sociali nel Semestre Europeo e potenziare il loro contributo all'elaborazione delle politiche dell'UE; • sviluppare e rafforzare ulteriormente l'adesione alle Organizzazioni delle parti sociali a livello Europeo; • sviluppare e rafforzare la capacità delle parti sociali nazionali (intersettoriali e / o settoriali) di impegnarsi nel dialogo sociale nazionale e di partecipare e contribuire al dialogo sociale europeo, in particolare negli Stati membri in cui il dialogo sociale è meno sviluppato, ad es. attraverso seminari di informazione e formazione finalizzati allo sviluppo di competenze legali o capacità organizzative / amministrative o all'ampliamento dell'affiliazione e della rappresentatività. <p><u>Per Dialogo sociale si intendono le discussioni, consultazioni, le negoziazioni e le azioni congiunte che coinvolgono le organizzazioni che rappresentano i lavoratori e le imprese.</u></p>

Segue>>>>>

ANALISI CALL VP/2020/001

<p>ARGOMENTI DI INTERESSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le sfide occupazionali, sociali ed economiche identificate nel Pilastro europeo dei diritti sociali e in altri documenti chiave della Commissione, come le comunicazioni "The Green Deal verde europeo" e "Un'Europa sociale più forte per giuste transizioni"; • l'adattamento del dialogo sociale, in particolare della contrattazione collettiva, ai cambiamenti nell'occupazione e nelle sfide connesse al lavoro quali: <ul style="list-style-type: none"> * ammodernamento del mercato del lavoro, creazione di posti di lavoro e adattamento di posti di lavoro; * occupazione nelle PMI; * dialogo sociale e nuove forme di lavoro; * qualità del lavoro, anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento e delle ristrutturazioni aziendali; * digitalizzazione (compresa l'intelligenza artificiale) * sostenibilità, anche relativamente alle dimensioni ambientale e internazionale; * mobilità del lavoro (all'interno dell'UE), migrazione, occupazione giovanile, salute e sicurezza sul lavoro, modernizzazione dei sistemi di protezione sociale; * costruzione e rafforzamento delle capacità delle organizzazioni delle parti sociali.
<p>ATTIVITA' FINANZIABILI</p>	<p>Questa call può finanziare consultazioni, meetings, negoziazioni ed altre azioni descritte nel European Commission's Communication on The European social dialogue, a force for innovation and change (COM(2002) 341), the Communication on Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue (COM (2004)557) and the Commission Staff Working Document on the Functioning and potential of European sectoral social dialogue</p>

ANALISI CALL VP/2020/002

TITOLO	INFORMATION AND TRAINING MEASURES FOR WORKERS' ORGANISATIONS
LINEA FINANZIAMENTO	04 03 01 05
ENTE FINANZIATORE	Commissione Europea - DG Occupazione, affari sociali e inclusione
SCADENZA BANDO	3 GIUGNO 2020
DURATA PROGETTO	Tra 12 e 24 mesi
BUDGET TOTALE	Euro 5.528.435
BUDGET CONSIGLIATO PER PROGETTO	Tra 150.000 e i 500.000 euro Cofinanziamento del 10%
PARTENARIATO	<p>Le proposte possono essere presentate sia da un single applicant (solo se si tratta di un'organizzazione di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo), o da un lead applicant (organizzazione di rappresentanza dei lavoratori a livello Europeo, nazionale o regionale) per conto di un consorzio in cui ci siano co-applicant e/o affiliated e/o associated.</p> <p>Se il lead applicant non è un'organizzazione a livello europeo, deve essere in consorzio con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - almeno un'organizzazione di parti sociali di livello europeo - almeno un'organizzazione da un paese ammissibile diverso da quello del lead-applicant. <p>Co-applicant, affiliated e associated devono rientrare in una delle seguenti categorie: parti sociali, organizzazioni senza scopo di lucro, università e istituti di ricerca, autorità pubbliche, organizzazioni internazionali.</p> <p>Non è specificato il numero minimo di paesi ma la call specifica che l'azione deve avere un importante dimensione transnazionale</p>
OBIETTIVI GENERALI	Miglioramento delle competenze dei rappresentanti dei lavoratori per la partecipazione al dialogo sociale europeo, una migliore comprensione delle questioni discusse nel dialogo sociale europeo, condivisione di idee/esperienze sul dialogo sociale europeo e miglioramento della capacità delle organizzazioni dei lavoratori.
OBIETTIVI SPECIFICI	<p>La presente Call ha come obiettivo specifico quello di rafforzare le capacità delle organizzazioni sindacali per affrontare a livello UE e transazionale i cambiamenti del mondo del lavoro e le sfide legate al dialogo sociale in particolare : la modernizzazione del mercato del lavoro, la creazione di occupazione e il job matching, la qualità del lavoro, l'anticipazione e preparazione, gestione di cambiamento e ristrutturazione, digitalizzazione dell'economia e della società, la green economy, la flexicurity, la labour mobility, la migrazione, l'occupazione giovanile, la salute e la sicurezza sul lavoro, la modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, la conciliazione del lavoro e della vita familiare, la parità di genere, la lotta alla discriminazione, l'invecchiamento attivo, una vita lavorativa più sana e più lunga, il tema dell' inclusione attiva e il lavoro dignitoso.</p> <p>Le azioni finanziate devono perseguire gli obiettivi e le attività previste dal Dialogo Sociale , compresi quelli previsti nei programmi di lavoro della EU e nei comitati settoriali del dialogo sociale così come quelli che fanno parte della "Dichiarazione della Presidenza del Consiglio della Commissione europea e delle parti sociali Europee A new start for social dialogue" del Giugno 2016, in particolare per quanto riguarda il rafforzamento del coinvolgimento delle parti sociali nel Semestre Europeo e migliorando il loro contributo al processo decisionale dell'UE.</p> <p>Saranno inoltre particolarmente apprezzate le misure che contribuiscono ad affrontare le sfide occupazionali, sociali ed economiche individuate nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali</p>
ATTIVITA' FINANZIABILI	Conferenze; Seminari; Tavole rotonde; Studi; Ricerche ed Indagini; Pubblicazioni; Corsi di formazione e sviluppo strumenti per la formazione; Creazioni di reti per lo sviluppo e lo scambio di buone pratiche.
LINK DELLA CALL	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=583&furtherCalls=yes

ALTRE CALL PUBBLICATE

VP/2020/005 Sovvenzioni operative 2021 alle reti a livello dell'UE che hanno firmato un accordo quadro di partenariato per il periodo 2018-2021 e sono attive nei settori dell'inclusione sociale e della riduzione della povertà, o della microfinanza e del finanziamento delle imprese sociali. Termine per la presentazione delle proposte: **24/08/2020**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=599&furtherCalls=yes>

VP/2020/006 Sovvenzioni operative 2021 alle reti a livello dell'UE che hanno firmato un accordo quadro di partenariato per il periodo 2018-2021 e sono attive nell'area: diritti delle persone con disabilità. Termine per la presentazione delle proposte: **24/08/2020**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=600&furtherCalls=yes>

VP /2020/007 Lavoratori distaccati: migliorare la cooperazione amministrativa e l'accesso alle informazioni. Termine per la presentazione delle proposte **30/07/2020**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=597&furtherCalls=yes>

I PROGETTI EUROPEI



PROGETTAZIONE E RICERCA EUROPEA

seguenti progetti.

Dal 2013 è stata sviluppata e consolidata l'attività di formazione, progettazione e ricerca europea della CISL Nazionale e della Fondazione Tarantelli.

In questi anni sono stati promossi e sostenuti numerosi progetti europei, e presso il Centro Studi di Firenze e, in forma minore, presso la sede di Roma di Via Po e l'Auditorium di Via Rieti, sono stati ospitati numerosi eventi progettuali (workshop, corsi di formazione, seminari, convegni, steering committee). Queste attività hanno rafforzato i rapporti della CISL con la Confederazione Europea dei Sindacati, con l'Etui (Istituto Sindacale Europeo - Dipartimenti Formazione e ricerca), l'Ilo e con numerosi sindacati, centri di ricerca ed università europee.

Attualmente la Cisl Nazionale sta contribuendo, anche in collaborazione con la Fondazione Tarantelli, alla realizzazione dei

IN QUALITÀ DI LEAD APPLICANT

VS/2019/0079-BREAK UP TO GET BACK TOGETHER (BREAKBACK) - L'IMPATTO DELLA SINDACALIZZAZIONE ATTRAVERSO SERVIZI INNOVATIVI SULL'APPARTENENZA SINDACALE E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/459-vs-2019-0079-break-up-to-get-back-together-breakback-the-impact-of-unionisation-through-innovative-service-provision-on-union-membership-and-industrial-relations.html>]

IN QUALITÀ DI CO-APPLICANT

VS/2019/0044-DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE COME FATTORE DI SUCCESSO PER IL TRASFERIMENTO D'IMPRESA AI LAVORATORI NELLE PMI (IN4BTE) [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/471-vs-2019-0044-in4bte-information-consultation-and-participation-rights-as-a-factor-of-success-for-the-business-transfer-to-employees-in-smes.html>]

IN QUALITÀ DI CO-APPLICANT

VS/2019/0025-CAE – L'ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI FINANZIARIE COME FAVORE CHIAVE PER UNA COMUNICAZIONE E UNA NEGOZIAZIONE EFFICACI [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/460-vs-2019-0025-ewc-processing-financial-information-as-a-key-factor-for-effective-communication-and-negotiation.html>]

IN QUALITÀ DI CO-APPLICANT

VS/2019/0007-ATTIVITÀ PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO DELLE PARTI SOCIALI SULL'INVECCHIAMENTO ATTIVO IN UN'OTTICA DI APPROCCIO INTERGENERAZIONALE [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/461-vs-2019-0007-initiating-of-activities-for-implementation-of-the-autonomous-framework-agreement-on-active-ageing-and-an-inter-generational-approach.html>]

NUOVO -IN QUALITÀ DI CO-APPLICANT

VS/2020/0078-WINS PROMUOVERE IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE DELL'ECONOMIA SOCIALE [per i materiali <https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/554-vs-2020-0078-wins-promoting-workers-involvement-in-social-economy-enterprises.html>]

COMUNICARE IL PROGETTO BREAKBACK: SITO E PROFILI SOCIAL



E' in fase di avvio la strategia comunicativa del Progetto Europeo BreakBack attraverso la realizzazione di un sito internet dedicato e l'attivazione di profili social su Facebook, Twitter e Research Gate.

Il progetto *"BreakBack, l'impatto della sindacalizzazione attraverso servizi innovativi sull'appartenenza sindacale e sulle relazioni industriali"*, si concentra sulla "fornitura di servizi" come strategia attraverso cui i sindacati mirano a rafforzare le adesioni, "rivitalizzare" la propria azione e rilanciare il ruolo di un dialogo sociale inclusivo e innovativo, raggiungendo gruppi e individui che sono spesso esclusi dalle tutele e dalla rappresentanza (ad es. lavoratori atipici/partite iva o platform workers).

I "servizi" sui quali è focalizzata l'attenzione del progetto sono rivolti a persone che hanno particolare necessità di sostegno o protezione: giovani che cercano il primo posto di lavoro; disoccupati, chi necessita di sostegno al reddito, di formazione o di altri servizi di base; lavoratori dipendenti che hanno bisogno di accedere ad assicurazioni e assistenza; lavoratori autonomi che necessitano di consulenza fiscale; migranti che hanno bisogno di assistenza e percorsi di integrazione e riconoscimento delle competenze; disabili o persone anziane che necessitano di supporto etc...

Per seguire l'evoluzione del Progetto ed approfondire le tematiche affrontate, seguiteci alle seguenti pagine:

Sito web: www.breakback.cisl.it



<https://www.facebook.com/BreakBackProject/?ref=bookmarks>



<https://twitter.com/BreakbackP>



<https://www.researchgate.net/project/BreakBack-Break-up-to-get-back-together-the-impact-of-unionisation-through-innovative-service-provision-on-union-membership-and-industrial-relations>

LA RICERCA EUROPEA E LE NEWSLETTER DELL'ETUI

etui.news

etui.

È lo strumento con il quale, l'Etui fornisce informazioni sulle proprie attività recenti e future. In particolare la newsletter mensile riporta notizie sulle pubblicazioni

Etui, sulle iniziative in programma e sulla formazione.

Al seguente link è possibile visionare le newsletter e richiederne l'invio via email:

<https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>

collective bargaining

This newsletter presents up-to-date information on collective bargaining developments across Europe since February 2008. It aims to facilitate information exchange between trade unions and to support the work of the ETUC's collective bargaining committee.

DE BURCHT etui.

Da più di 10 anni l'ETUI mensilmente fornisce aggiornamenti sugli sviluppi della contrattazione collettiva attraverso un'apposita Newsletter che invia a professionisti, responsabili politici e ricercatori e che è disponibile online al seguente link:

<https://www.etui.org/E-Newsletters/Collective-bargaining-newsletter>

La newsletter sulla contrattazione collettiva è curata da un gruppo di ricerca dell'Istituto di Studi Avanzati del Lavoro di Amsterdam (AIAS) in collaborazione con l'ETUI e include brevi riepiloghi degli sviluppi della contrattazione, che troverete tradotti in questa sezione della nostra newsletter, con collegamenti ad informazioni di base più dettagliate. Per registrarsi è possibile inviare un'email a Mariya Nikolova (mnikolova@etui.org).

Più recentemente, l'ETUI ha introdotto un altro servizio chiamato "Reforms Watch" (<https://www.etui.org/ReformsWatch>) che mira a offrire notizie e segnalazioni recenti relative ai mercati del lavoro, riforme pensionistiche e scioperi. Di seguito troverete i suddetti contenuti in italiano oltre che informazioni inerenti alle ultime pubblicazioni dell'ETUI cliccabili e collegati con il sito dell'ETUI.

REFORMSWATCH

Monitoring labour market and pension reforms and strikes in the EU-28

The ETUC Reforms Watch is a new online web information service produced by the ETUI since the end of 2016.

This service will provide individual EU country dossiers with fact-based information on:

- the state of labour market reforms;
- the state of pension reforms;
- developments in legislation on strikes and data on strike activities.



It will also be useful to understand the fundamental changes that labour markets reforms, pension systems and strike activities have undergone in EU member states in the last ten years.

The service will also include an overview per country of:

- the industrial relations system (key facts and institutions);
- the main trade union confederations;
- the employers' organisations;
- trade-union related research centres.

In addition, the ETUC Reforms Watch will monitor new developments on labour market and pension reforms as well as strike activities via regular short Reforms Watch news items. These news pieces should be read in conjunction with the country dossier.

The ETUC Reforms Watch will also include links to major research reports (from ETUI and other research institutes) as well as graphs and statistics regarding developments in the three main subject areas. The ETUC's collective bargaining newsletter and database, through a dedicated service, will complement this service with news on collective bargaining across the European Union.

IN FOCUS

LATEST NEWS: Continue to monitor latest developments in individual countries by reading our recent news articles on: **Denmark, France, UK, Austria, Poland, EU, Greece, Luxembourg, Portugal, Italy, and Ireland.**

LATEST DOSSIERS: Background summaries now available for: **Germany, Slovenia, Croatia, Cyprus, Malta, and Slovakia.**

Don't forget to also read our **labour law reforms country reports**. Most of these reports were updated in the second half of 2018. Recent updates were published for **Greece, Latvia, the Netherlands, Luxembourg and Poland**. Further updates are coming soon.

Note: The ETUC Reforms Watch is work-in-progress and new information will be added gradually. The date of the update will always be indicated.

If you have any comments and/or feedback, feel free to write to reformswatch@etui.org

ETUI E COVID -19: NUOVI STRUMENTI E INIZIATIVE

Monitoraggio dell'impatto sociale del COVID

L'ETUI sta trasformando la sua piattaforma Reforms Watch in una dedicata all' impatto sociale del Covid con la finalità di **monitorare le conseguenze sociali e occupazionali del coronavirus negli Stati membri**. Continueranno ad essere visualizzate le informazioni di Reform Watch relative alle relazioni industriali, al mercato del lavoro, alle riforme delle pensioni, agli scioperi ma, al momento, non saranno più aggiornate.

Cronologia Covid Impatto sociale

L'Etui ha redatto una cronologia che individua in modo specifico le risposte dell'UE e degli Stati membri—dalle prime reazioni fino ad oggi—a questa nuova crisi globale. Questa cronologia di Covid Social Impact è prodotta da Christophe Degryse, ricercatrice senior presso l'Unità di previsione dell'ETUI, e sarà regolarmente aggiornata-

Webinar ETUI

Le attuali direttive sulla salute pubblica per il "distanziamento sociale" non consente al momento l'organizzazione di eventi in presenza. L'ETUI sta organizzando una serie di webinar che consentano la partecipazione alle loro attività .

Podcast ETUI

L'ETUI lancia una nuova serie di podcast chiamata "voci etui.podcast sul mondo del lavoro". È possibile seguirla su <https://anchor.fm/etui>

PUBBLICAZIONI ETUI

Blockchain nel mondo del lavoro: una montatura o una possibilità?

Tra le molte nuove tecnologie dirompenti emerse di recente, la blockchain è quella che ha il maggior potenziale per rivoluzionare profondamente la società e il mercato del lavoro. Affinché sia socialmente accettabile, tuttavia, sono necessarie responsabilità e trasparenza nella governance della sua architettura - così come è dare a tutti gli attori, inclusi i lavoratori, la capacità di diventare co-creatori nel suo sviluppo tecnologico e di modellarne l'attuazione.

Covid-19 e applicazioni di tracciamento dei contatti: come impedire che la privacy diventi la prossima vittima

Le app di tracciamento dei contatti per combattere la pandemia di Covid-19 sono state sempre più citate come strumenti utili per accompagnare e contribuire al ritorno alla normalità, nonostante le molte questioni etiche e legali che sollevano. La pressione esercitata per riavviare e "salvare l'economia" è stata intensa. Ciò che è iniziato come una crisi di salute pubblica si è trasformato in una crisi economica e ora ci troviamo di fronte a una scelta: accettare di "pagare il prezzo" e utilizzare app di tracciamento invasive, facilitando così una riapertura graduale delle attività economiche, o lottare per la privacy e ritardare il ritorno alla normalità.

Società multinazionali europee e sindacati nell'Europa orientale e centro-orientale

Le multinazionali straniere hanno più o meno probabilità rispetto alle imprese nazionali di riconoscere i sindacati e impegnarsi seriamente nella contrattazione collettiva? A prima vista, una multinazionale è in una posizione più forte rispetto ai dipendenti. D'altra parte, le grandi multinazionali spesso riconoscono i sindacati nei loro paesi d'origine. La confederazione sindacale americana AFL-CIO spera di migliorare l'organizzazione nelle filiali delle società europee negli Stati meridionali degli Stati Uniti. Cosa si può imparare a questo proposito dall'esperienza in Europa?

Indennità di malattia nell'UE: dare un senso alla diversità

Uno dei tratti distintivi dei sistemi di protezione sociale degli Stati membri dell'Unione Europea (UE), a differenza di quello di altre regioni del mondo, è il diritto alla protezione del reddito in caso di malattia. In diversa misura, tutti i paesi dell'UE prevedono tre tipi di accordi in caso di malattia: a) congedo per malattia; b) indennità di malattia; e c) prestazioni di malattia

NEWSLETTER *COLLECTIVE BARGAINING*

APRILE 2020

Europa	<p>I governi stanziando fondi per i lavoratori autonomi</p> <p>Conseguenze del COVID-19 sui mercati del lavoro</p> <p>SURE: nuova misura temporanea della CE per mantenere le persone a lavoro</p> <p>Aiuto per oltre 40 milioni di nuovi disoccupati</p> <p>Un quarto dei posti di lavoro in Europa a rischio</p>
Austria	<p>Il sindacato richiede un extra di € 1.000 per i lavoratori</p> <p>Mitigare i licenziamenti attraverso il lavoro a orario ridotto</p>
Belgio	<p>Misure per far fronte alla carenza di personale nei settori di vitale importanza</p> <p>I sindacati richiedono garanzie per la protezione dei lavoratori</p> <p>Accordo nel settore delle costruzioni</p>
Bulgaria	<p>Regime di aiuti per preservare l'occupazione</p> <p>Forte crescita dell'occupazione</p>
Croazia	<p>Licenziamento di 20.000 dipendenti</p> <p>IKEA garantisce posti di lavoro e salari</p>
Cipro	<p>Il governo si impegna a colmare il divario di genere nell'accesso al digitale</p> <p>Retribuzioni più elevate dopo le proteste</p>
Repubblica Ceca	<p>Gli hotel offrono alloggio gratuito per i lavoratori in prima linea</p> <p>Programma di sostenibilità dell'occupazione</p>
Danimarca	<p>Estensione del programma di aiuti</p> <p>Abbandonato il modello di flexsecurity</p>
Estonia	<p>Disoccupazione in aumento</p> <p>Compensazioni salariali</p>
Finlandia	<p>Nuovo contratto collettivo per il settore statale</p> <p>Crisi occupazionale</p>
Francia	<p>Disoccupazione parziale a causa del lockdown</p> <p>Piani per i lavoratori autonomi</p> <p>I sindacati minacciano scioperi</p> <p>Valeo raggiunge un accordo con i sindacati sulla ripresa del lavoro</p>
Germania	<p>Forte aumento della disoccupazione e del lavoro a orario ridotto</p> <p>Il ministero del lavoro pubblica 10 misure per la salute</p> <p>Bonus per gli operatori sanitari e lavoro a orario ridotto nei Comuni</p>
Grecia	<p>Salari mensili medi</p> <p>Piani per affrontare la disoccupazione</p>

NEWSLETTER COLLECTIVE BARGANING

APRILE 2020

Ungheria	Crescita salariale inferiore al 10% Tutela del lavoro e sussidio salariale I sindacati indignati per l'orario di lavoro flessibile
Islanda	Icelandair licenzia 2.000 persone I lavoratori riprendono a sciperare
Irlanda	Sostegno d'emergenza all'occupazione Aumento dei salari degli operatori sanitari
Italia	Sempre più persone rinunciano cercare un lavoro Le imprese chiedono di ripartire
Lettonia	Proposta per un approccio più flessibile al diritto del lavoro Sostegno ai disoccupati
Liechtenstein	Il sindacato trova lacuna in pacchetti di misure
Lituania	Supporto ai datori di lavoro in caso di inattività
Lussemburgo	Sindacato positivo riguardo alle misure del governo
Malta	Regime di aiuti all'occupazione
Olanda	Accordo tra sindacati e imprenditori edili Contratto collettivo per il supermercato online Picnic
Norvegia	Secondo uno studio i sindacati rendono le aziende più produttive Nuovo regime per i lavoratori autonomi
Polonia	Potere d'acquisto dei salari I Sindacati richiedono maggiori finanziamenti per l'istruzione Sindacati e professionisti della salute richiedono garanzie
Portogallo	Posticipato l'incremento dei salari degli operatori sanitari Gli hotel fanno fatica a pagare le retribuzioni I salari dei giocatori di calcio diminuiscono del 40%
Romania	Tre PMI su cinque sono pronte a tornare alla piena occupazione entro tre mesi L'80% delle imprese aumenterà ancora i salari
Serbia	Fiera del lavoro digitale La squadra di calcio Partizan Belgrade taglia i salari
Slovacchia	Piano di aiuti per preservare l'occupazione e sostenere i lavoratori autonomi
Slovenia	La forza lavoro aumenta dell'1,5% Pacchetto da 3 miliardi di euro per aiutare a superare il coronavirus

NEWSLETTER COLLECTIVE BARGANING

APRILE 2020

Spagna	L'occupazione diminuisce Raccomandazioni delle parti sociali nell'industria chimica
Svezia	Aumento delle retribuzioni del 220% Maggiore compensazione per i salari
Svizzera	Aiuti per il lavoro a orario ridotto
Turchia	L'occupazione: priorità per il settore energetico Proteggere le PMI Sostegno ai lavoratori che beneficiano di ferie non retribuite
UK	Più della metà dei lavoratori universitari sono precari Tasso di occupazione al livello record prima del lockdown Indagine sull'impatto del Coronavirus sulle attività produttive Prospettive per l'occupazione giovanile

NEWSLETTER FORMAZIONE SINDACALE PROGETTAZIONE RICERCA EUROPEA

Coordinamento scientifico e rapporti con Etui:

Francesco Lauria - francesco.lauria@cisl.it

Attività di progettazione europea e coordinamento redazionale Newsletter:

Ilaria Carlino - i.carlino@cisl.it

Approfondimenti su relazioni industriali in Europa:

Vilma Rinolfi - v.rinolfi@cisl.it



Sito centro Studi CISL – attività europee:

www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti.html

Per iscriversi alla Newsletter:

formazione.sindacale@cisl.it