

Milano, nasce l'istituto di alta formazione Bruno Trentin

 [rassegna.it/articoli/obiettivo-una-nuova-classe-dirigente-sindacale](https://www.rassegna.it/articoli/obiettivo-una-nuova-classe-dirigente-sindacale)

Cgil

Milano, nasce l'istituto di alta formazione Bruno Trentin

03 giugno 2019 ore 16.22

Presso la camera del lavoro. Obiettivo, una nuova classe dirigente sindacale. I primi corsi partiranno in autunno. Sai: "Dobbiamo creare figure di sindacalisti intellettuali, in grado di interpretare i fatti che avvengono dentro e fuori i luoghi di lavoro

foto di Marco Merlini

A Milano, è nato l'istituto di alta formazione dedicato allo storico segretario generale di Corso d'Italia, Bruno Trentin, i cui primi corsi partiranno in autunno. In realtà, questo è solo uno degli strumenti di cui si è dotata la Camera del lavoro metropolitana per mettere in pratica una vera e propria strategia sulla formazione: newsletter, osservatorio sulla contrattazione d'anticipo, collana di instant book, corsi offerti a ragazzi e ragazze, ecc. A questo, è stata dedicata la puntata del 3 giugno 2019 di 'Quadrato rosso, la formazione va in rete'.

"La nostra offerta è ampia e diversificata – osserva Marianna Bruno, responsabile formazione della Cdlm milanese –. In particolare, su questi temi abbiamo fatto una serie di seminari per i dirigenti e giornate di studio con i delegati, dedicate all'innovazione, all'organizzazione del lavoro, alla contrattazione. Quest'anno stiamo cercando di mettere a sistema tutta l'offerta formativa, articolandola nel passaggio con la scuola di alta formazione".

"C'è bisogno di formare una classe dirigente dentro il sindacato – sostiene Mario Sai, Ufficio studi Cdlm Milano –, per arrivare ad avere figure di sindacalisti colti e combattivi, in grado di interpretare i fatti che avvengono nel luogo di lavoro e fuori. Il primo obiettivo è quello di creare sindacalisti intellettuali, sul modello dei grandi del passato come Trentin, Garavini, Sabattini, oggi c'è bisogno di intellettuali sindacalisti di massa. Il secondo obiettivo - in conformità con quanto recita la Costituzione all'articolo 3 - è far diventare i lavoratori classe dirigente. Quindi, dobbiamo pensare come si costruisce una nuova capacità di governo dei processi da parte di lavoratori e sindacati. Questo, anche per combattere il populismo, che, non a caso, è diventato forte, proprio perché la classe dirigente è debole".

Conferma Giancarlo Pelucchi, responsabile formazione Cgil nazionale: "Per noi, non ci sono i capi, c'è la classe dirigente. In un sistema democratico, ciò vuol dire l'esistenza di opinioni - diversificate fra di loro - di un gruppo che cresce assieme all'organizzazione dei delegati. Dal punto di vista del potere, la presenza di chi lavora al vertice della società è un'idea profonda. Organizzazione del lavoro e classe dirigente, la domanda è enorme, i populistici sono una minoranza, almeno a Milano. Dobbiamo muovere i non populistici alla vita attiva, è una bella sfida".

"Il target della scuola di alta formazione è costituito da funzionari e delegati eletti nell'assemblea generale della Camera del lavoro di Milano, che estenderemo anche ai direttivi di categoria, su cui vogliamo investire in un percorso di crescita. Quest'anno, la prima edizione sarà a carattere sperimentale", precisa Bruno.

"Insisto sul termine classe dirigente e non gruppo dirigente, quindi vogliamo innalzare la cultura diffusa di una vasta platea. C'è anche un problema generazionale, perchè alla CdIm di Milano c'è stato un grosso ringiovanimento. Costruire un sapere comune è l'unico antidoto alla fuga dalla partecipazione. E l'innovazione sindacale che tentiamo a Milano è un esperimento che non va trascurato, visto da Roma", rileva Pelucchi.

"Non sarà una scuola di linea, come avveniva ad Ariccia, la scuola di formazione nazionale della Cgil – sottolinea Sai –. Il nostro obiettivo è formare uno spirito critico. Il corso si articolerà in sei giornate di studio, il venerdì e sabato mattina. Ogni argomento verrà introdotto da un paio di relazioni da parte di due docenti accademici, spesso non collimanti fra loro. La prima formazione che darà la scuola sarà lo spirito critico, la capacità di ascoltare tutti gli argomenti, per poi costruire una propria sintesi. In campo, c'è un altro soggetto potente, l'impresa. Sono stato a un corso di formazione d'impresa, dove la parola più ricorrente era evangelizzazione ai valori dell'impresa, conformarsi alla cultura d'impresa. Invece, noi dobbiamo costruire la capacità di confrontarci con idee diverse senza perdere i nostri valori, il proprio punto di vista. Secondo aspetto, la dimensione storica. Terzo elemento, il posto di lavoro, primo punto di applicazione di un processo di formazione è mettere a studio la tua pratica. Confrontare la cultura sindacale con quella d'impresa".

"Le materie saranno organizzate in moduli formativi, in primis, l'analisi dell'organizzazione del lavoro e della produzione; e daremo ampio spazio all'elaborazione individuale e collettiva nel corso del modulo; poi è previsto l'incontro con i dirigenti sindacali per rapportarsi con la pratica contrattuale. Altre materie, come è organizzato il mio posto di lavoro e la mia azienda, quali sono i processi d'innovazione che hanno impattato sulle condizioni dei lavoratori che rappresento. Gli aspetti della innovazione digitale e della contrattazione d'anticipo, gli algoritmi. Terzo modulo sulle culture aziendali, mentre il quarto sarà sulle culture sindacali, quindi sindacato generale, aziendale, ruolo politico del sindacato. Gli ultimi due moduli verteranno su aspetti più generali, sui grandi temi come politica, lavoro, democrazia, i populismi, composizione sociale, diritti dei lavoratori e forme di partecipazione, e, non ultimi, le merci, la globalizzazione, le diseguaglianze. Insomma, si parte dal particolare della singola realtà aziendale per arrivare ai grandi scenari globali", specifica Bruno.

"In questa fase, la Cgil non ha una sua linea politica diretta e precisa. Ma c'è un tratto comune nella storia del sindacato, una capacità individuale d'interpretare i fatti, ad esempio sulla salute e sicurezza. Si insiste molto sulla validazione soggettiva di strutture e modelli da parte dei lavoratori sul proprio modo di lavorare. Da qui, dobbiamo ripartire", conclude Pelucchi.

Archiviato in: Conoscenza&Organizzazione , Sindacato