

A tu per tu con il sindacato

a cura di Pasquale Andreozzi, Germana Caruso e Licya Vari

A colloquio con Maurizio Locatelli

Responsabile del Dipartimento Formazione Fiba-Cisl Lombardia



Maurizio Locatelli, classe 1961, si laurea in Scienze politiche presso l'Università Statale di Milano con una tesi che sembra già anticipare quello che sarà il suo futuro, *Formazione e organizzazione nelle confederazioni sindacali: Cgil e Cisl a confronto*. Il suo lavoro inizia in banca come Rsa ma è il 1998 che segna la svolta della sua carriera: incontra il mondo della formazione sindacale e decide di seguirlo, una decisione che ancora oggi è confermata dal suo impegno e dal ruolo che ricopre come Responsabile del Dipartimento Formazione della Fiba-Cisl. Collaboratore di agenzie per il lavoro come Randstad e curatore di numerosi corsi di formazione anche all'esterno della Fiba, la sua attività lavorativa ha sempre coniugato la passione sindacale alla forte convinzione che solo la formazione e l'apprendimento continuo possono costituire le leve del cambiamento della società.

Dott. Locatelli, il suo è un percorso lavorativo che inizia nel 1980 con l'assunzione presso il Banco di Sicilia di Milano dove ha ricoperto di-

versi incarichi professionali, sia in filiale che, successivamente, negli Uffici Borsa ed Estero. Tuttavia sembra essere il 1998 – anno in cui decide di dedicarsi anche alla “formazione” nel sindacato – l'anno spartiacque e di svolta del suo percorso lavorativo. Ci vuole spiegare cosa l'ha spinto su questa strada che ancora oggi percorre ed in cosa consiste il lavoro del “formatore”?

Dal maggio 1993 ho svolto attività sindacale come Rappresentante sindacale aziendale nel territorio milanese, e negli anni successivi ho dato la mia disponibilità alla Federazione Bancari e Assicurativi di Milano per un impegno che andasse oltre quello in azienda. Ecco che allora mi venne proposto di partecipare ad un campo scuola della Cisl nazionale e successivamente venni selezionato per entrare a far parte dello staff di formazione della Regione Lombardia della federazione. Il tutto ebbe inizio con un lungo, impegnativo ed entusiasmante percorso formativo di 30 giornate organizzato dall'Ufficio Formazione della Cisl Lombardia. Seguì poi l'ingresso nello staff formazione della Fiba-Cisl nazionale, nonché l'incarico di Responsabile del Dipartimento Formazione della Fiba-Cisl Lom-

bardia dal 2001, anno in cui decisi di lasciare l'impegno politico nella Segreteria territoriale milanese della Fiba per dar vita, come da scelta congressuale, al Dipartimento in Lombardia. Incarico che ancora oggi ricopro. Il lavoro del formatore si sostanzia in molteplici attività, dall'analisi dei fabbisogni alla progettazione di piani formativi, dall'erogazione alla finale valutazione. La specificità del formatore sindacale è di essere soprattutto un sindacalista che vive ed ha vissuto la quotidianità, le opportunità e le criticità del mestiere di sindacalista, e conosce da vicino l'organizzazione, per cui si riesce maggiormente a "confezionare", per dirla in termini metaforici, un "abito su misura". La funzione della formazione è anche strettamente collegata alla politica dei quadri, ossia alla gestione e sviluppo delle persone e delle loro competenze.

Possiamo dire che la sua attività di formatore è un'attività a 360°. Non si è sviluppata per poi esaurirsi solo all'interno dell'organizzazione sindacale ma ha sempre cercato un confronto anche con altri attori: l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, il Fondo Paritetico Interprofessionale For.te, il Fondo FBA ed anche l'agenzia per il lavoro Randstad, a testimonianza che per lei la formazione ricopre un ruolo di primissimo piano e che non la si può considerare come qualcosa di sganciato ed avulso dalla realtà in cui viviamo. Qual è allora l'orizzonte che deve muovere l'azione di un formatore e quanto bisogno c'è di una formazione che sia il più possibile continua?

L'azione principale del formatore deve essere rivolta ai soggetti in formazione, che sono i veri protagonisti di qualsiasi azione formativa e l'orizzonte che lo muove è l'apprendimento. Il formatore diviene un facilitatore dell'apprendimento, non è il detentore delle verità assolute, ma ha il compito di stimolare, attraverso specifiche metodologie, i soggetti a porsi domande, a sviluppare spirito critico e di analisi, ad individuare le risposte adeguate. Teniamo in considerazione il fatto che stiamo parlando di formazione degli adulti e che quindi si incontrano persone che hanno già compiuto percorsi di vita, che hanno già vissuto esperienze importanti, che si sono costruite delle loro verità. Sviluppare

competenze per mettere i soggetti in grado di analizzare la realtà, coglierne gli aspetti essenziali e caratteristici, acquisire conoscenze e capacità, è pertanto essenziale per poter poi assumere decisioni, individuare soluzioni e tracciare percorsi con obiettivi chiari e definiti. E in un mondo che cambia repentinamente, in un mondo multiculturale e globalizzato, è indispensabile una formazione continua che permetta di leggere i fenomeni complessi, ma anche i cambiamenti quotidiani che interessano anche il mondo del lavoro, il mercato del lavoro, e quindi gli attori in esso coinvolti.

Chi come lei riveste il ruolo di formatore lavora in regime di distacco sindacale quindi, pur essendo formalmente dipendente di un'azienda, è nei fatti assente per impegni sindacali. Cosa risponde a chi critica il sistema del distacco accusandolo di creare in realtà vuoti nell'organizzazione del lavoro e difficili reinserimenti una volta conclusosi? Non crede che l'allontanamento dal posto di lavoro per impegni sindacali possa portare alla perdita (se non in tutto, almeno in parte) di quelle competenze tecniche e specifiche per cui si è stati assunti?

La domanda affronta due questioni separate, una attiene all'esercizio d'impresa e all'organizzazione del lavoro, l'altra alla professionalità e alle competenze del lavoratore. Credo che da parte dell'imprenditore sia preferibile un'assenza completa. Sapere che un proprio subordinato, pur essendo in organico, è totalmente o quasi totalmente assente rende più semplice organizzare il lavoro. Diversamente, e lo dico per esperienza diretta, risulterebbe più complicata un'assenza sporadica, a tempi alternati perché renderebbe meno fluida l'organizzazione. Tenga conto che i maggiori disagi poi peserebbero sui colleghi, chiamati a sopperire alle assenze saltuarie. Nei fatti in molte imprese del settore creditizio, chi svolge il mandato di sindacalista a tempo pieno è assegnato ad unità non operative, spesso in capo a direzioni, per non aggravare di costi le filiali. Questo non significa che il sindacalista non deve conoscere ed essere a fianco dei lavoratori nelle loro esigenze quotidiane, non giustifica la lontananza dai problemi organizzativi ed operativi del lavoro. Un discorso diverso va fatto, al contra-

rio, per i rappresentanti sindacali delle SAS (Sezioni aziendali sindacali) per i quali è estremamente importante essere presenti nell'operatività quotidiana, per cogliere ed analizzare fino in fondo le questioni attinenti all'attività quotidiana e all'organizzazione del lavoro. Per ciò che attiene alla professionalità del lavoratore "distaccato" concordo sul fatto che si possano perdere competenze tecniche possedute al momento dell'assunzione, ma contemporaneamente se ne acquisiscono molte altre, definibili "soft", o manageriali, che potrebbero essere impiegate, in caso di reinserimento, in molteplici posizioni lavorative. Penso alla capacità di analisi, di assunzione di decisioni, di lavoro in gruppo, di soluzione di problemi, di gestione delle risorse e ad altre ancora. Il nostro settore, inoltre, è cambiato e sta cambiando tanto rapidamente, che una formazione continua e permanente è un'esigenza non solo del lavoratore distaccato, ma anche del lavoratore che tutti i giorni è in azienda, perché le norme, le procedure, la stessa definizione di ruoli professionali muta in continuazione. Un soluzione efficace per chi è assente per lunghi periodi (ma questo potrebbe valere anche per chi rientra da una lunga malattia o da una maternità) potrebbe essere rappresentata da corsi di formazione mirati, finanziati dal fondo paritetico interprofessionale per la formazione FBA, che garantiscano l'occupabilità, così come da corsi di aggiornamento periodici su materie attinenti al lavoro bancario, che rilascino crediti formativi riconosciuti nel mercato del lavoro interno dell'impresa.

Lo scorso 13 settembre la Fiba, insieme alle altre sigle del settore bancario/assicurativo, ha ufficializzato la sua posizione in merito al contestato art. 8 della manovra finanziaria valutandolo negativamente poiché «lesivo dell'autonomia contrattuale delle parti e dei diritti dei lavoratori per quanto attiene le conseguenze sull'articolo 18 della legge 300/70». Una posizione quindi che si allontana dal cauto placet che invece il Segretario confederale Bonanni gli aveva riservato. Può darci una sua opinione in merito? Quali pensa potranno essere le strategie attuabili dalla Fiba per "bypassare", così come dichiarato, la disposizione?

La posizione della Fiba è chiara: non c'è alcuna intenzione di ricorrere a deroghe all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, e personalmente condivido questa posizione. Ancora una volta, per quanto i contenuti possano essere coerenti con l'accordo siglato da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 28 giugno, il Governo ha assunto un'iniziativa che sembra voler ignorare il principio di autonomia negoziale delle parti. La Fiba intende bypassare la disposizione portando avanti la sua politica contrattuale fatta di misure di flessibilità salariali e normative temporanee scambiate con stabilità occupazionale (fra l'altro non condivise né firmate dalla Fisas-Cgil). La strategia della Fiba è nota a tutti: nella piattaforma unitaria presentata all'Abi per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro c'è un capitolo dedicato alla "nuova e buona occupazione": considerando un trend occupazionale attualmente negativo nel nostro settore, si è richiesto l'avvio di un processo avente come obiettivo la creazione di "buona occupazione", proprio per contrastare il precariato e favorire l'inserimento lavorativo dei giovani, con assunzione con contratto a tempo indeterminato dall'inizio del rapporto di lavoro, con temporaneo inserimento in un'area professionale inferiore, ma con tutela della mobilità territoriale e garanzia di una previdenza complementare con un contributo aziendale di almeno il 6%. Il tutto completato da un percorso che preveda la stabilizzazione di tutti i contratti a termine, eliminando quindi ogni forma esistente di precariato. Ecco la ricetta della Fiba per non dover ricorrere all'art. 8.

In un momento di grande crisi economica come quello che stiamo attraversando, le banche ed il sistema finanziario e creditizio in generale sono stati più volte messi sotto accusa: negli Stati Uniti additati a scellerati artifici del collasso della società ed in Europa sotto costante monitoraggio di istituti che ne abbassano di volta in volta il rating. A fronte di tutto ciò, quanto ha senso tornare oggi a parlare di finanza etica? Quanto, ancora, credere in processi di economia sostenibile e partecipata per fornire risposte al «fallimento del liberismo e del fondamentalismo del mercato» per citare le parole del suo Segretario generale Giuseppe Gallo?

Non si deve tornare a parlare di finanza etica, si deve piuttosto iniziare a parlarne seriamente affinché non sia relegata ad una fascia marginale del settore, nelle idee di qualche “sognatore”, ma il sistema nel suo complesso migri da una finanza “creativa”, speculativa e predatoria, ad una finanza in grado di creare e sostenere sviluppo, che tuteli il risparmio dei lavoratori. Si è rivelata falsa e fallimentare la scissione tra etica, da un lato, ed economia e finanza, dall’altro, potendosi attribuire, secondo il liberismo, valori etici all’individuo ed alla rappresentanza di interessi collettivi, ma non all’impresa che si ritiene eticamente indifferente in quanto orientata solo al profitto. Per questo nella piattaforma del rinnovo contrattuale presentata quest’anno all’Abi il centro è “un nuovo modo di fare banca” e questo perché le lavoratrici e i lavoratori del settore che rappresentiamo sono all’esasperazione, sotto continue pressioni commerciali, di imprese che guardano solo a breve termine, interessate solo alla creazione di valore per gli azionisti, nonostante dichiarazioni di attenzione alla sostenibilità rilasciate solo per recuperare immagine e reputazione da parte delle banche. La crisi ha fatto implodere questo modello di crescita. La priorità politica oggi – e la Fiba è anni che lo ripete – è l’assetto istituzionale di una governance globale, sulle condizioni di partecipazione democratica, su una strategia che costruisca un modello di crescita globale eticamente, socialmente ed ambientalmente sostenibile. Non è più rinviabile un cambiamento radicale del paradigma dominato dal capitalismo finanziario. E un cambiamento è possibile solo grazie ad un patto forte, ad un confronto leale tra brecce alternative dal basso e decisioni politico-istituzionali dall’alto. Le banche e le società finanziarie etiche operano, simmetricamente, dal lato del risparmio e dell’investimento come leva di sviluppo dell’economia sociale. Il commercio equo e solidale e l’economia sociale rappresentano già ora un modello reale di produzione e di consumo alternativi al paradigma dominante.

Si stima che il settore bancario nella sola Europa abbia perso in tre anni circa 72 mila posti di lavoro: dal grande colosso HSBC che ha tagliato il 10% del suo personale alla BNP Paribas che annuncia ristrutturazioni aziendali entro la fine

del 2012, passando per la giapponese Nomura Holdings che si appresta a fornire il suo pesante contributo. Ci vuole delineare lo stato di salute dei nostri istituti di credito? Quali le misure messe in capo per scongiurare la perdita di posti di lavoro?

Il sistema bancario italiano, pienamente coinvolto se confrontato con le banche anglosassoni o statunitensi, ha una maggiore solidità economica e patrimoniale. Non è ricorso, se non residualmente, alla ricapitalizzazione pubblica e l’incidenza dei titoli “tossici” sul patrimonio è minima, così come l’esposizione sui debiti sovrani greco, irlandese, portoghese e spagnolo. Il ruolo del sindacato è stato essenziale, i protocolli su responsabilità sociale ed ambientale sottoscritti con le parti datoriali hanno arginato la forte pressione della finanza predatoria, che agisce sui mercati finanziari globali. Nella composizione dell’attivo nel sistema bancario europeo al 2009, i crediti all’economia sono il 38% e le attività finanziarie il 47%. Nel sistema bancario italiano i crediti all’economia sono il 63% e le attività finanziarie il 18%. Ma il problema rimane il fatto che oggi, a quasi quattro anni dall’inizio della crisi, va preso atto che il cambiamento globale di paradigma non si è realizzato e non si sta realizzando. La politica monetaria della Banca centrale europea non indirizza le banche europee al finanziamento di imprese e famiglie, condizione indispensabile per uscire dalla crisi. Al contrario, l’unico obiettivo della BCE sembra essere il voler ricondurre i deficit pubblici entro i confini del Patto di stabilità, il che inibisce politiche anticicliche di investimenti infrastrutturali e di presidio del welfare, privilegiando tagli di spese ed aumento della pressione fiscale. Tutto ciò favorisce l’investimento finanziario e rafforza il primato della finanza nel concreto funzionamento della politica economica, impedendo o scoraggiando comunque il lavoro tipico della banca, cioè il finanziamento alle imprese e il credito alle famiglie. A questo si aggiungono poi le previsioni di *Basilea 3* la cui applicazione indifferenziata produrrebbe in un sistema finanziario bancocentrico – come quello italiano, cioè con aziende di credito radicate nelle economie di riferimento ed una minore componente finanziaria – un effetto inevitabile di riduzione degli attivi e di ra-

zionamento del credito, peraltro in una congiuntura, già critica, di contrazione del credito, di “spread” minimi, di margini di interesse in caduta, di incagli, sofferenze e perdite su crediti in crescita elevata.

Infine, una domanda personale. Dal 1983 al 1985 ha prestato servizio come obiettore di coscienza presso la Caritas ambrosiana di Milano partecipando ad un progetto di recupero di una zona degradata della città. Quell’esperienza le ha dato modo di imbattersi in una realtà giovanile lontana tanto dai più classici percorsi di istruzione quanto da percorsi di formazione professionale. Quanto è stato importante, se lo è stato, dare una possibilità di studio e di inserimento nella società a quei ragazzi? La sfida educativa è stata vinta una volta per tutte oppure è un obiettivo cui si deve sempre tendere?

Il lavoro fatto in quella zona periferica di Milano aveva un obiettivo: mettere in grado i ragazzi di acquisire una consapevolezza del valore, prima ancora dello studio, dell’incontro con esperienze altre rispetto a quelle vissute in quartiere, consapevolezza che l’esistenza poteva seguire anche altre direzioni, non necessariamente legate alla malavita, al guadagno facile con attività illecite, che a quei ragazzi non erano negate opportunità di crescita, anche grazie allo studio. Va detto però che io lavoravo con ragazzi dell’età della formazione primaria e secondaria inferiore, ma soprattutto primaria, per cui, in tali casi, è risultata indispensabile una collaborazione con la scuola, i servizi sociali, le istituzioni del territorio. La sfida educativa ritengo sia un obiettivo costante e continuo a cui tendere, oggi più che allora visto che viviamo in una società bombardata da messaggi sempre più edonistici e individualistici. Questo vale per i bambini, vale per i ragazzi, ma penso abbia un senso anche per gli adulti. Tornare a parlare del valore dell’incontro, del valore della persona in quanto tale, per quello che è e non per quello che ha, del riconoscimento di un’alterità che dà nel contempo senso al mio vivere è urgente ed indispensabile. E questo lo possiamo realizzare anche attraverso l’azione sindacale, e per chi lavora come formatore è essenziale ritornare a riflettere sull’azione educativa anche

degli adulti. Perché mentre fai formazione lavori sulle competenze, ma anche sulle risposte di senso, per cui il formatore lavora sempre sul terreno educativo.

* Intervista realizzata da Licya Vari.