

CONSIGLIO GENERALE REGIONALE FIRST CISL LOMBARDIA

SINTESI RELAZIONE SEGRETARIO GENERALE ANDREA BATTISTINI

In questi giorni di grande confusione e preoccupazione ho riletto alcuni passaggi della relazione congressuale, in particolare nella parte in cui analizzavo il contesto internazionale. È trascorso quasi un anno.

Riparto dalle mirabili parole utilizzate da Sabino Cassese per descrivere lo sconvolgimento dell'ordine internazionale e la messa in discussione di molti principi della democrazia liberale imputabili alla politica populista e sovranista trumpiana: *“Tutto questo con una mistura di mercantilismo e di capitalismo predatorio, con grande gusto teatrale, muovendosi su un palcoscenico universale e senza quella compostezza che è propria della tradizione regale dei capi di Stato”*.

Ritengo importante partire proprio dalla situazione internazionale, considerato che diversi Paesi sono più inclini a rinchiudersi nei muri della sovranità, che orientati a creare i ponti dell'integrazione e della responsabilità condivisa.

Il termine “Nazione” è spesso abusato in quanto utilizzato non per il suo significato storico e letterale, quanto per quello politico, identitario, territoriale.

Il mondo è interconnesso e interdipendente, i sovranismi locali, compresi i nostri, fanno quantomeno sorridere.

Già dai primi giorni del suo secondo mandato il Presidente americano, tra le molte dichiarazioni e iniziative controverse, in primis quelle relative ai dazi e alle misure protezionistiche, ha manifestato con chiarezza le sue ambizioni espansionistiche.

Dapprima verso il territorio canadese che sarebbe dovuto diventare il 51° stato americano, poi verso quello groenlandese, che il Presidente vorrebbe acquistare ad ogni costo, quasi fosse una merce, poi ancora ha ribadito la volontà di ripristinare l'egemonia americana sullo stretto di Panama.

Da evidenziare anche l'interventismo militare, giustificato dal contrasto al traffico di droga, in particolare in Venezuela, con l'arresto di Nicolás Maduro e sua moglie e la distruzione di decine di imbarcazioni di presunti narcotrafficienti.

Tutto questo in violazione dei principi del diritto internazionale che ammette l'uso della forza solo come atto di difesa in caso di attacco armato e immediato o su mandato del Consiglio di sicurezza dell'ONU.

È una questione di rispetto delle regole, di sostanza e di forma, non di merito.

Perché senza regole condivise non esiste ordine internazionale, ma solo rapporti di forza.

Questi principi hanno regolato il diritto internazionale nell'era pretrumpiana, un'epoca sicuramente imperfetta, caratterizzata da fasi e cicli economici alterni, effetti redistribuivi distorti che hanno determinato alte concentrazioni di ricchezza nelle mani di pochi e diseguaglianze diffuse, ma **hanno garantito decenni di pace, dopo secoli di guerra.**

Costituiscono le fondamenta sorte sulle ceneri delle guerre, delle sofferenze, dei morti, del sangue e del dolore dei nostri popoli.

Un vissuto tragico che ha favorito, grazie all'esperienza diretta degli attori e dei protagonisti di quelle pagine di storia, la definizione di un assetto istituzionale internazionale basato sul divieto dell'uso della forza contro l'integrità territoriale o l'indipendenza politica di un altro Stato, sul multilateralismo e la promozione dei diritti umani, a partire dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo.

Le infelici posizioni di Trump su Gaza, totalmente insensibile alla drammatica condizione imposta alla popolazione palestinese e alle migliaia di morti innocenti tra i civili causate dalle forze militari israeliane, così come l'attacco all'Iran e la grande condizione di instabilità economica e politica che ne è derivata in tutta l'area del Golfo e mondiale, mi hanno fatto a lungo riflettere.

Non entro nel merito delle cause legittime o meno, dell'intervento militare.

Mi fermo ai principi del diritto internazionale e, prima ancora, al rispetto dei diritti umani: siamo e dobbiamo restare umani, **perdere umanità equivale a perdere identità.**

Non è questa la sede per discutere compiutamente delle grandi questioni geopolitiche, non ne abbiamo il tempo e, forse, nemmeno la competenza.

Qualcuno potrebbe sostenere che non abbiamo nemmeno tutte le informazioni per poter esprimere dei giudizi su quanto sta avvenendo.

Altri che, seppure crudeli, certe operazioni siano necessarie alla salvaguardia dell'ordine mondiale e propedeutiche alla pace e che la pace non la si possa ottenere solo con le parole e gli ideali.

Mi verrebbe da chiedere **“quale ordine??”**.

Ho cercato un senso a quanto sta succedendo nel mondo, perché ne ho sentito il bisogno come persona.

Ho cercato una cornice di senso che potesse spiegare le ragioni della violenza e del caos che caratterizzano la nostra epoca.

L'ho fatto per provare a comprendere il progressivo decadimento umano che sta investendo civiltà che si considerano evolute e moderne.

Non ho trovato un senso ma una cornice, forse, sì: l'ho trovata nell'opera "Il Principe" di Machiavelli. Proprio a lui e al suo pensiero cinico e realista viene ricondotta la frase "Il fine giustifica i mezzi".

Secondo Machiavelli un governante può usare metodi immorali, i mezzi, per mantenere il potere e la stabilità dello Stato, il fine.

Se il fine giustifica i mezzi, diventa più facile comprendere le ragioni che spingono alcuni potenti nel mondo a utilizzare qualsiasi mezzo per raggiungere i propri obiettivi.

Resta sempre il dilemma, di difficile soluzione, della liceità dei mezzi, ma anche degli stessi fini.

Il fine potrebbe essere lecito, ma illeciti i mezzi, oppure illecito il fine e leciti i mezzi, oppure ancora illeciti sia il fine che i mezzi.

Sembra un ingarbugliato gioco di parole, volto a confondere, in realtà è la dimensione del dilemma ad essere ambigua.

Subentrano valutazioni soggettive, influenzate dalla cultura e dai valori di ciascuno di noi che possono portare a conclusioni e soluzioni diverse del problema.

Ritengo essere opinione diffusa all'interno della nostra organizzazione, sicuramente in Lombardia, che i comportamenti e le scelte debbano essere guidati dai nostri valori e che, quindi, il fine non giustifichi i mezzi.

In ambito politico, talvolta, prevalgono opportunismi, scelte legate al consenso nell'immediato e orientate al governo "facile".

Scelte che non considerano gli effetti distruttivi, se protratti nel tempo, che ne possono derivare.

Le vediamo, talvolta le viviamo anche nella nostra quotidianità, nel nostro lavoro, nelle nostre relazioni.

A volte le contrastiamo, altre volte le subiamo, altre ancora siamo costretti ad accettarle.

Talvolta possano essere favorevoli negli esiti, magari nella gestione di rendite di posizione, presunte o reali che siano, ma a quale costo?!

Esercitare responsabilmente rappresentanza implica assunzione di responsabilità etica ancora prima che funzionale.

Lo dovrebbero ricordare i rappresentanti politici e istituzionali nell'esercitare il loro mandato, funzioni e poteri, prima di mettere mano alle armi per imporre al mondo i loro modelli.

Ce lo dobbiamo ricordare anche tutti noi quando esercitiamo quel mandato di rappresentanza che nasce con l'adesione dei lavoratori al nostro sindacato.

Una responsabilità che ci accompagna quotidianamente nella nostra azione nei luoghi di lavoro, a loro difesa, e all'interno dell'organizzazione, per rafforzarla e garantire che anche in futuro le nostre strutture siano solide e rappresentate da persone serie, di valore, che operino con eticità, competenza e impegno.

In questi anni tra le tante sfide che dobbiamo affrontare, si sta imponendo con prepotenza, e anche un pò subdolamente, quella legata all'evoluzione tecnologica e all'intelligenza artificiale, con il binomio complesso di rischi e opportunità che ne deriva.

È un argomento di cui si parla tanto, forse troppo.

Inflazionato nei convegni, ridondante, talvolta, nelle analisi e nella discussione.

È una sfida che va affrontata, anche nell'incertezza della sua evoluzione e delle traiettorie che prenderà, proprio perché in continua trasformazione.

Può non piacerci, può spaventarci, oppure entusiasmarci.

Qualunque sia il nostro approccio, non deve lasciarci indifferenti e, men che meno, dobbiamo essere fatalisti.

Lo possiamo fare all'interno delle "cabine di regia" nei nostri settori e nelle sedi di confronto negoziale con un approccio umanistico e non meramente efficientistico/funzionale, perimetro nel quale purtroppo le aziende tendono a ricondurre la discussione.

I settori da noi rappresentati rischiano di essere pesantemente colpiti da queste evoluzioni in termini occupazionali, sia per l'effetto sostitutivo che di complementarità operativa.

Ci sono già aziende che provano ad addurre, nelle procedure di confronto, giustificazioni di carattere organizzativo legate proprio all'AI.

Si registra anche una prima sentenza del Tribunale di Roma del 19 novembre 2025 che ha ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una dipendente i cui compiti, in un processo di riorganizzazione interna, sono stati assorbiti da altri ruoli e da strumenti tecnologici, tra cui anche sistemi di intelligenza artificiale.

Non si tratta di una liberalizzazione dei licenziamenti dovuti alle nuove tecnologie.

Piuttosto, l'impatto dell'innovazione emerge in modo indiretto all'interno della più ampia motivazione della riorganizzazione aziendale, che costituisce il presupposto giuridico della legittimità del licenziamento.

Un versante delicato, da presidiare e da regolamentare.

Saranno da valutare anche gli effetti degli algoritmi sulla collettività considerata la rilevanza strategica, economica e sociale di questi settori.

Un algoritmo può essere socialmente responsabile?

Il credito è frutto di un calcolo meramente probabilistico, oppure assume anche una connotazione socio-economica?

Negli anni abbiamo dimostrato grande duttilità e resilienza, quando abbiamo dovuto fare sacrifici perchè i settori erano in difficoltà, non ci siamo mai tirati indietro e i sistemi di relazioni industriali hanno dimostrato grande maturità, efficacia e solidità.

Siamo stati anche capaci di recuperare integralmente la perdita del potere d'acquisto dei salari con l'ultimo contratto.

Un aspetto che potrebbe essere giudicato scontato in un sistema sano e socialmente orientato, un *unicum* nel nostro Paese, dove i ritardi nei rinnovi e le difficoltà nel recupero economico ai tavoli con le associazioni datoriali, per i motivi più svariati, costituiscono la regola e non l'eccezione.

Staremo a vedere quali effetti produrrà il perdurare dei conflitti in corso sull'inflazione e, di conseguenza sui tassi di interesse e sui bilanci delle aziende.

Finora la redistribuzione della ricchezza è stata iniqua, pressoché orientata a remunerare il capitale piuttosto che il lavoro nella sua componente variabile e contrattata.

Basta guardare i bilanci, gli utili netti, la quota destinata ai premi aziendali, quella riservata agli azionisti, l'opacità nella redistribuzione discrezionale tramite sistemi incentivanti.

Sia chiaro, non punto il dito contro nessuno.

Da anni, direi da qualche decennio, si procede con la definizione di accordi sul premio aziendale, nelle sue diverse modalità e applicazioni, partendo dallo storico, senza una struttura che riesca a garantire una reale compartecipazione alla ricchezza prodotta e ai suoi incrementi. O, al contrario, nel caso di andamenti negativi, ai decrementi che ne conseguono in quella che dovrebbe essere la variabilità insita nei sistemi premianti.

Se, da sempre, parliamo di partecipazione, oggi abbiamo un quadro regolatorio chiaro e definito; è giunta l'ora di metterla a terra.

Non è più pensabile di raccogliere le briciole del nostro lavoro.

Al problema redistributivo e alle sfide determinate dall'evoluzione tecnologica si accompagnano problematiche legate alle nuove e vecchie professionalità, sempre più frammentate, specializzate e discontinue.

Oggi alcune completamente destrutturate, in bilico tra lavoro autonomo e subordinato.

I percorsi professionali sono sempre più frammentati a causa dei processi di riorganizzazione e delle operazioni di aggregazione; i percorsi inquadramentali non sempre sono adeguati o presenti.

L'incertezza professionale, cui si aggiungono inevitabilmente le ansie e preoccupazioni sul futuro del Paese che Ipsos e Censis ci rappresentano con grande efficacia attraverso indagini statistiche e studi, rendono sempre meno attrattive le nostre occupazioni anche per i più giovani.

Le aziende faticano a reclutare persone preparate e motivate e, una volta selezionate, a trattenerle.

Non si tratta solo di una questione economica, legata ai salari o ai percorsi di carriera e nemmeno esclusivamente di un diverso valore che i giovani attribuiscono al tempo e alla possibilità di conciliare vita e lavoro.

Sicuramente questi aspetti hanno la loro importanza, ma **credo**, e nel caso la mia percezione fosse corretta sarebbe un grande valore, **che i giovani in particolare stiano ritrovando il senso del proprio lavoro.**

Magari è una speranza, o solo un abbaglio, ma credo che proprio da loro si debba ripartire per rafforzare il valore del lavoro, il senso di identità, per **contrastare lo smarrimento che in questi anni colpisce molti, anche tra di noi.**

Uno smarrimento che indebolisce i legami, che tende ad allontanare invece che avvicinare le persone.

Sul versante dei nuovi ingressi non possiamo che essere orgogliosi e grati a chi ha scelto di entrare a fare parte del nostro sindacato.

La nostra posizione, che ho chiaramente espresso nel corso dei lavori del Consiglio generale nazionale lo scorso 29 novembre, e che ribadisco, è di preoccupazione e dispiacere.

Ritengo che sia compito di tutti noi impegnarci per garantire piena cittadinanza, accoglienza, rispetto, reciprocità a tutti.

Anche nelle diversità, nel confronto, nel conflitto.

Non devono mai mancare il rispetto per le persone e le idee.

La lealtà è un valore.

Non sono parole retoriche, ma sentite.

Le associazioni sindacali sono organizzazioni complesse, ci muoviamo continuamente nel conflitto, potenziale, latente, evidente, creato, percepito, reale, immaginario.

Qualunque dimensione assuma, aumenta la complessità del contesto.

Il terreno sul quale ci muoviamo non è semplice, ai problemi quotidiani del lavoro si sommano quelli relazionali, politici, di gestione delle risorse.

La complessità è amplificata dalla nostra struttura organizzativa, quella orizzontale e quella verticale, territori, regionali, nazionale, Sas, gruppi, i livelli confederali.

Sono tante le occasioni di potenziale conflitto, se non siamo in grado di gestirle bene, ma **sono tante anche quelle di unione, se le sappiamo cogliere e valorizzare.**

In questa dimensione positiva io vorrei ricondurci.

Pochi giorni fa una persona mi ha ricordato uno dei motivi principali per cui, anche nei momenti di difficoltà, cerchiamo di costruire piuttosto che distruggere, avere fiducia, piuttosto che cedere allo scoramento, restare, piuttosto che abbandonare: **“incidere”**.

Fintanto che ciascuno di noi sentirà di poter incidere determinando qualcosa, dando senso e valore al pezzo del puzzle che, tutti insieme componiamo, tutto il suo e nostro impegno avrà un senso.

Non è retorica, rifletteteci.

Non serve un ruolo per “incidere”, alcuni incarichi possono sicuramente essere più incisivi in termini di effetti che si verranno a produrre, ma al di là dell’ampiezza resta la profondità della nostra azione, quella di ciascuno di noi.

Nel bene, e nel male. **E questa è una responsabilità.**

Ogni nostra parola o azione è incisiva, anche i nostri silenzi quando ci mettiamo in ascolto di chi vuole parlarci, o di chi cerca qualcuno che lo ascolti.

Se riusciremo a dare un senso individuale e collettivo alla nostra azione e a coglierne l’importanza per tante persone, lasceremo il testimone, ciascuno il proprio, a una nuova generazione motivata, coesa e di grande valore.

Una nuova generazione che guarda al futuro, lontana da una politica tesa a creare disvalori, perché questo vecchio modo di porsi e di lavorare produce risultati effimeri e limitati nel tempo, malumore tra i **dirigenti storici, che non vanno mai dati per scontato e nei confronti dei quali la gratitudine non deve mai mancare.**

La stessa gratitudine e accoglienza che dobbiamo garantire ai **nuovi**, che **saranno gli storici del domani.**

Veniamo ora ai rinnovi dei contratti collettivi di categoria scaduti o in scadenza: Ania e Riscossione scaduti il 31 dicembre 2024, Anagina il 31 marzo 2025, Credito cooperativo, il 31 dicembre 2025, ABI, in scadenza a fine mese, l’Appalto a fine giugno.

In considerazione dello stato attuale di grande incertezza e del forte rischio, in particolare in Europa, di un’impennata inflazionistica, è forse opportuno pensare a strategie diverse per aprire i negoziati.

Il rinnovo del Ccnl Abi del 23 novembre 2023, al di là di una serie di opportunità sapientemente sfruttate nel corso della trattativa e che, anche per motivi di tempo, non è possibile riprendere compiutamente, si è chiuso proprio nel momento in cui i tassi avevano già completato la loro discesa.

Il mese di novembre 2023 ha registrato un'inflazione pari allo 0,7%, settembre al 5,3%.

A gennaio dello stesso anno l'inflazione era al 10%; la media annua del 2023 è stata pari al 5,3%, nel 2024 all'1%.

Cogliere l'attimo, fa la differenza.

In quel caso la tempestività è stata determinante anche per il conseguimento di un eccellente risultato.

La strategia attendista può quindi essere una possibilità, ma data l'incertezza che ormai, paradossalmente, sta diventando una nuova certezza, è forse il caso di immaginare strumenti alternativi, ad esempio, modalità di indicizzazione salariale, che in Europa vengono già adottate.

Mi riferisco, in particolare, al Belgio e al Lussemburgo, che hanno un sistema quasi generale di indicizzazione salariale, a Spagna, Francia, Paesi Bassi, Romania e Turchia che hanno adottato sistemi di indicizzazione parziale.

Nel nostro Paese, il settore metalmeccanico, ha introdotto nel Ccnl una clausola di garanzia salariale che prevede un sistema annuale di certificazione da parte dell'Istat dell'IPCA e che, nel caso in cui l'inflazione reale superi quella prevista nel contratto, garantisce un adeguamento automatico dei minimi tabellari con effetto dal 1 giugno dell'anno successivo.

Questo sistema, pur evitando le criticità di modelli a indicizzazione piena e automatica, introduce una indicizzazione controllata di adeguamento dei salari.

Ovviamente non è pensabile, e nemmeno auspicabile, reintrodurre sistemi come la "scala mobile", che possono creare distorsioni e innescare effetti depressivi a spirale, ma il tema dei salari reali in Italia, un dramma, unitamente agli sconvolgimenti internazionali e al quadro di grande incertezza, dovrebbero favorire un dibattito e una riflessione sul tema.

Le aziende, dal canto loro, cercheranno di fare pesare l'incertezza e i potenziali effetti negativi che potranno ricadere sull'economia ai tavoli di rinnovo.

L'incremento dell'inflazione che, purtroppo, è una certezza se la situazione internazionale non troverà subito una soluzione, verrà contrastato dalla BCE con una politica monetaria restrittiva attraverso l'incremento dei tassi di interesse.

Nel breve periodo se non aumentano sofferenze e crediti deteriorati, si registrerà, paradossalmente considerate le motivazioni che spingono inflazione e tassi, un aumento degli utili, almeno per le banche.

Che sia la buona occasione per sperimentare quale forma realmente partecipativa nelle nostre aziende?

Lo strumento c'è, il quadro regolatorio è chiaro, le fattispecie individuate, volontarie, modulabili e adattabili con diversi livelli di intensità sulla base delle specificità della singola realtà.

Gli strumenti ci sono. Ora sta a noi.

Vado verso la chiusura, tracciamo il bilancio per l'anno 2025 in merito all'andamento associativo.

L'anno si è chiuso con un ottimo risultato, frutto del grande lavoro che tutti insieme abbiamo fatto, in particolare dei tanti rappresentanti sindacali che anche in questo momento presidiano i luoghi di lavoro.

A loro e a tutti voi vanno i nostri ringraziamenti.

Un dato stabile, in continuità col passato, che non ci permette comunque di restare tranquilli e fermi nella nostra azione.

I settori riducono continuamente il numero degli addetti, in particolare quello bancario, con effetti anche sull'andamento associativo complessivo.

Abbiamo bisogno di rafforzare la presenza nei luoghi di lavoro, fare crescere il gruppo dirigente, coinvolgerlo, motivarlo, appassionarlo.

Lo possiamo fare tutti insieme, è una sfida che ci impegna e ci deve orientare alla massima valorizzazione possibile delle nostre persone.

Una sfida che raccogliamo con l'obiettivo di edificare, mattone dopo mattone, un'organizzazione solida, attrattiva e coinvolgente.

Un'edificazione a cui tutti noi siamo chiamati.

Milano, 17 marzo 2026

Comunicazione First Cisl Lombardia