

  CONGRESSO
FISAC CGIL LOMBARDIA

XIX CONGRESSO **CGIL**

17 e 18 gennaio 2023

Palazzo delle Stelline, Milano

Relazione introduttiva

Gabriele Poeta Paccati

Segretario Generale

IL LAVORO
CREA
IL FUTURO



Relazione X Congresso Fisac Cgil Lombardia - Milano, 17 e 18 gennaio 2023

Care delegate, cari delegati, care compagne e cari compagni, gentili ospiti:
benvenuti al X Congresso della FISAC CGIL della Lombardia.
Celebriamo questo appuntamento dopo aver svolto su tutto il territorio lombardo 118 assemblee, e aver incontrato 5.000 lavoratori e lavoratrici del settore finanziario.

Bisogna riconoscere che non è stato facile, poiché vertenze e contrattazioni aziendali hanno molte volte reso complesso il percorso e distolto l'attenzione.

Abbiamo svolto le assemblee in un clima di preoccupazione diffusa, disillusione a volte, motivate anche dagli avvenimenti esterni.

Non va inoltre sottovalutata la difficoltà delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori di tornare alla partecipazione in presenza fisica alle assemblee. Risulta ancora prevalente il più impersonale collegamento da remoto, imprescindibile strumento in pandemia che ora va rimodulato con intelligenza.

Non è stato semplice e se ci siamo riusciti è solo grazie al contributo di tutte e tutti voi.

È stato un grande lavoro collettivo, frutto di un impegno senza precedenti, in una epoca che non ha precedenti.

Spetta a noi oggi trarne il senso, farne un bilancio, interpretare il presente e tracciare la traiettoria per il futuro: a questo servono i congressi. E così faremo oggi.

1. Chi avrebbe potuto dire quattro anni fa che ci saremmo ritrovati oggi a celebrare un Congresso in condizioni come queste? Chi avrebbe immaginato uno scenario come quello attuale?

Chi avrebbe pensato, ad esempio, alla possibilità di svolgere assemblee da remoto con i lavoratori e le lavoratrici. Di avere -come è capitato- presenze considerevoli online, adesioni massicce allo sciopero e presidi in piazza con i soli delegati? Cambiamenti con cui stiamo facendo i conti quotidianamente, di cui ci stiamo rendendo consapevoli un po' alla volta, colpiti dalla profondità dei solchi scavati rispetto ad un'epoca passata - e tuttavia ancora molto recente.

La pandemia del 2020 ha inciso un solco profondo e ampio. Due dimensioni intorno alle quali dobbiamo interrogarci per trovare risposte ai bisogni presenti e dare una direzione alla nostra azione.

Ma, ci chiediamo, per comprendere a fondo quello che è successo, è più sulla discontinuità che dobbiamo insistere, o non è forse meglio rintracciare i segni dei processi già in atto, che la pandemia (prima, e poi la guerra) hanno accelerato in modo potente? Processi già in corso, attivati da cause ancora più profonde e più lontane (anche se ancora relativamente vicine, come la crisi del 2008, da cui ci stiamo lentamente riprendendo ma con assetti sociali e istituzionali innovati pur sempre provvisori, o se vogliamo, in evoluzione). Per fare un esempio limitato ma concreto, molto vicino a noi, e non a caso, proprio in questa sala nel 2017 promuovevamo un convegno di studio sullo SW: certo non avevamo previsto cosa sarebbe successo tre anni dopo, ma avevamo però intravisto una linea di sviluppo (della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro, delle relazioni industriali) di cui erano già allora abbastanza chiari gli esiti; la

tendenza e la spinta innovativa; le ragioni e i moventi economici; il potenziale dirompente sulle relazioni sociali e di lavoro.

A questi fenomeni si aggiungono ora eventi del presente, come il ritorno della guerra in Europa, lo shock energetico, l'impennata dell'inflazione, la ripresa della pandemia in Cina.

Incertezza, instabilità, insicurezza caratterizzano lo scenario attuale.

2. Riflettendo ancora sulla pandemia, viene da ricordare la retorica dell'*andrà tutto bene*: dalle crisi, si diceva, si esce migliori. Non è andata così. Tuttavia, se non si vuol cadere nella retorica opposta, o nel pessimismo, sarebbe utile volgere lo sguardo a quelle condizioni che avrebbero consentito di uscirne davvero migliori. Quali beni e quali valori avremmo dovuto/potuto coltivare o preservare? Cosa avremmo dovuto imparare a fare; quali tendenze avremmo dovuto assecondare? Domande da rivolgere non al passato, ma al futuro: l'occasione non colta (da noi complessivamente come società) che si è presentata, può non ripresentarsi, ma a noi (noi come sindacato) spetta una maggiore consapevolezza - se vogliamo mantenere la responsabilità di guidare o indirizzare le scelte, di essere un agente sociale vitale, capace di innovare ed essere forza trasformativa della società.

Parto da un esempio.

L'astensionismo registrato alle ultime elezioni politiche è una prova della disaffezione di una parte importante della società rispetto alla partecipazione e testimonia della progressiva crisi della democrazia - fatti sui quali abbiamo già detto molto, sottolineando che la mancata partecipazione è di quella parte di società che ha più bisogni ed è meno protetta. Fatti che sono la spia di una sfiducia complessiva nell'agire comune, che investe (in misure e modi diversi) non soltanto i partiti e la partecipazione politica, ma tutti gli organismi di rappresentanza, le organizzazioni intermedie, tra cui anche il sindacato. Questa sfiducia erode lo spazio di azione dentro la sfera pubblica democratica: se l'agire collettivo non è più percepito come efficace e se si è smesso di credere nella possibilità di cambiare in meglio la propria situazione agendo di concerto, cioè volendo realizzare il meglio per tutti e non solo per sé. Quella che si va perdendo è la dimensione pubblica dell'agire: che in un regime democratico è fondamentale, perché coniuga la libertà individuale con quella degli altri - perché scopre che la libertà individuale vive solo in una dimensione sociale e non individualistica: è libertà *con* e *insieme*.

Si tratta allora di ridare valore alla capacità di autogoverno della società e delle persone, che in una società democratica è essenziale motore dei processi politici di emancipazione e crescita.

Per venire a noi con un esempio, compito del sindacato è proprio quello di sviluppare, favorire, promuovere la capacità di *autotutela solidale dei lavoratori* nei luoghi di lavoro. È quanto abbiamo scritto nel nostro Programma Fondamentale. Le RSA sono esattamente espressione di questa capacità di autotutela solidale - è lì la loro funzione e il loro valore. Per questo rappresentano per il sindacato il vero capitale sociale e sono la presa diretta sulla realtà. Tante e tanti rappresentanti, capillarmente distribuiti nei luoghi di lavoro, su di essi e attraverso loro si misura l'efficacia dell'azione collettiva. In quello spazio definito non dal "mio" o "tuo", ma dal *nostro* agire - che rende possibile e appagante (motivante?) l'esperienza concreta dell'autotutela.

Sul valore di queste esperienze è bene riflettere insieme.

(di recente qualcuno ci ha ricordato che "non c'è sindacato senza lavoratori, e i lavoratori non sono liberi se non c'è sindacato")

E, tornando alle domande da cui siamo partiti, se, nella pandemia, avessimo potuto ragionevolmente indicare su cosa investire per assecondare il possibile cambiamento, avremmo avuto davanti a noi una scelta. Quella

di potenziare il carattere cooperativo della mobilitazione collettiva contro il virus, approfittando dello slancio di solidarietà che si era così chiaramente manifestato nei primi mesi della pandemia.

Sarebbe stato necessario pensare e gestire politicamente la reazione alla crisi: ricucire, riunire, rimettere insieme. Usare la leva della coesione per combattere l'esito negativo non solo di questa ma delle precedenti crisi: le disuguaglianze di reddito e ricchezza, di accesso ai beni e alle cure, di protezione.

Usare quindi strategie collettive e non individuali. Innalzare la qualità e la possibilità di accesso ai servizi fondamentali: cura, scuola, istruzione. Affidare queste strategie collettive anche alle parti sociali, chiamando in causa la responsabilità di più attori, necessaria alla buona riuscita degli sforzi coesivi.

D'altra parte, in quei giorni abbiamo scoperto l'importanza di beni pubblici essenziali, trascurati se non addirittura manomessi da scelte politiche scellerate. Come la Sanità, i trasporti, la scuola. Beni senza i quali la società e le persone non vanno avanti.

Politiche sulle quali - come lombardi - saremo chiamati tra non molto a prendere posizione. Chiedendo maggiori investimenti nella sanità pubblica; ribadendo la centralità dei medici di base; della medicina preventiva; della assistenza domiciliare.

Ciò che non siamo invece riusciti a mettere a fuoco è che la crisi generata dal virus non era totalmente esogena (cioè causata da agenti esterni), ma legata strettamente all'attuale organizzazione della produzione, della circolazione delle merci, dei modi e degli stili di vita. Se ci è stato chiaro che il mondo di prima non era un mondo così desiderabile - e non era quindi desiderabile tornarci - questo non è stato sufficiente a farci rimettere in questione il modello di sviluppo; il rapporto fra economia e natura, fra società e natura. L'alternativa che dobbiamo scegliere è uno sviluppo qualitativamente diverso. Dove in discussione vanno messi il cosa produci e consumi; il come, ma anche il perché. E persino il chi lo decide. Si pensi per esempio alla scoperta della necessità di una economia orientata alla produzione di beni per i consumi pubblici collettivi - i già citati sanità, scuola...- che rivalutino la protezione sociale nei confronti dei cittadini -lavoratori in particolare.

3. Il ritorno dello Stato e del decisore politico. L'Europa.

Cambiando piano della discussione, gli anni che abbiamo appena trascorso sono anche quelli del ritorno dello Stato (non solo in economia) e del decisore politico.

Con i lockdown abbiamo assistito alla capacità della politica di riprendere la scena: nella scelta fra economia e salute ha prevalso quest'ultima. Non è stato un salto da poco rispetto al passato: anche se non sono state colte tutte le potenzialità presenti in esso. Mettendo in atto i cambiamenti da fare subito, approfittando dello shock subito e delle difficoltà della ripartenza, per mettere al centro della programmazione il lavoro e un nuovo patto sociale.

Non è avvenuto. Anche questo governo ha perso l'occasione per affrontare seriamente e valorizzare il lavoro riscoperto nella pandemia: scuola, sanità, servizi. Nei processi di riorganizzazione della produzione, la centralità del lavoro non avviene in modo spontaneo.

Di peggio, questo governo promette di fare ancora molto. L'autonomia differenziata e il presidenzialismo. Ne parleremo a tempo debito: tenendo fermo che, come è stato in passato, anche domani la CGIL non si presterà ad appoggiare progetti che dividono ulteriormente il Paese e riducono gli spazi democratici e la centralità delle assemblee parlamentari.

Cambiando ancora piano della discussione- c'è stato anche un evidente scarto nelle politiche europee. La crisi generata dalla pandemia ha messo in discussione la sopravvivenza delle imprese e

contemporaneamente della occupazione, cioè delle famiglie. Occorreva quindi sussidiare da subito imprese e famiglie. Le banche dovevano fornire immediatamente liquidità, senza limiti e senza costi, grazie a garanzie pubbliche. Draghi (in un famoso articolo sul Financial Times) ha parlato persino di cancellazione del debito privato (remissione che non è avvenuta).

Tutto questo ha avuto un correlato nell'aumento del debito pubblico: come finanziarlo? Le risposte a questo interrogativo hanno dischiuso la porta a una serie di possibilità. Intanto alla costituzione di un debito pubblico comunitario, garantito da tutti i paesi della UE che quindi ne avrebbero condiviso il rischio, mutualizzandolo. Poi alla costruzione di un vero Bilancio europeo, con risorse proprie (derivante da un prelievo fiscale comunitario) e con una spesa realmente comunitaria. Questo avrebbe potuto preludere a una politica fiscale comune e a una migliore integrazione, producendo un netto avanzamento verso l'Unione Politica dei Paesi europei. Seguendo uno schema per cui: Spesa comune, prelievo comune, debito comune - prevedono una Politica Fiscale che necessita di una unità politica istituzionale. Sino a quel momento esisteva solo la moneta unica e una BCE. Impossibile reggere una crisi di questa portata senza procedere oltre nella integrazione. È stata una occasione storica, colta solo in una certa misura.

Sappiamo infatti che tutto questo è avvenuto solo in parte e con molte difficoltà e resistenze, soprattutto da parte dei paesi cosiddetti virtuosi del Nord Europa. Ma sappiamo anche che si è data origine al NGEU e ai Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza, e prima ancora al SURE.

L'Europa e le sfide da affrontare

Nella nuova situazione che si è creata, dopo la prima ripresa, l'avvio della guerra in Ucraina e la comparsa di una inflazione da livelli record, all'UE e ai suoi stati membri si pongono ulteriori interrogativi e sfide.

-Quella di una stagflazione (cioè bassa crescita, disoccupazione e aumento dell'inflazione) che rischia di essere peggiorata dalla politica monetaria restrittiva (aumento dei tassi) imposta dalle banche centrali: infliggendo danni permanenti a investimenti e occupazione.

-Quella di una deviazione definitiva dai sentieri della transizione ecologica e digitale: non bastando i fondi dei PNRR occorre una mole aggiuntiva di investimenti privati - che una politica monetaria restrittiva non incentiva. Anzi, data l'incertezza dominante, c'è una tendenza a non spostarsi dalle produzioni tradizionali (evitando il salto tecnologico richiesto dalla transizione digitale) né da fonti energetiche tradizionali.

Per porre rimedio occorre qui una risposta della UE che vada nella stessa direzione del NGEU: un forte intervento comunitario, guidato centralmente e non delegato alle forze dei singoli paesi, espressione di un intento comune nella produzione di beni pubblici europei che servano a sbloccare gli attuali colli di bottiglia sul lato della offerta aggregata e in questo modo a contenere i costi di produzione e l'inflazione.

Su questa stessa strada incontriamo due altri obiettivi da realizzare il prima possibile-prima cioè che il peso dei debiti nazionali diventi non più sopportabile: il superamento del Patto di Stabilità nella versione che ha condotto a politiche di austerità; il completamento della Unione Bancaria, con il terzo pilastro.

4. Social Bond

Su questa rotta incontriamo inoltre una proposta - che può essere giocata su scala nazionale - intorno alla quale ci siamo esercitati non più tardi di un anno fa, e che oggi viene posta anche da autorevoli economisti e in modi simili anche da altre organizzazioni sindacali.

Lo spirito della proposta è contenuto in una osservazione: la mole degli investimenti necessari ad affrontare le due transizioni supera di gran lunga le cifre del PNRR. Questo deve agire da leva o da volano per mobilitare la finanza privata che dovrà finanziare progetti di lungo periodo. Servono cioè capitali pazienti. Non basteranno gli operatori istituzionali e tradizionali, non basterà il credito bancario.

Serve una finanza che sostenga il processo di transizione ecologica e digitale. Per quanto riguarda il tema ESG avremo un primo appuntamento oggi con una tavola rotonda insieme al Forum per la Finanza Sostenibile. Ma un soggetto altrettanto interessato sono i Fondi Pensione negoziali.

Abbiamo per questo chiamato in causa anche uno strumento come i Social Bond, per mobilitare appunto il risparmio privato, utilizzando quote di liquidità semplicemente accumulatasi sui conti correnti (che per inciso oggi si sta riducendo come effetto previsto dell'inflazione, che erode quote di risparmio). Nella nostra proposta di Social Bond c'è anche l'idea della attivazione di un tavolo dedicato, con la presenza di Governo, parti sociali, banche e assicurazioni che definisca la missione pubblica verso cui indirizzare le risorse.

Si tratterebbe di una operazione imponente nei numeri (un multiplo delle risorse del PNRR), con attenzione alla tutela del risparmio rivolta alle famiglie.

Su questi temi c'è una convergenza possibile tra sindacati del credito e confederazioni che pur con accenti diversi andrebbe nella direzione di una mobilitazione del risparmio privato verso usi dal forte rendimento sociale e verso la produzione di beni pubblici come l'occupazione, lo sviluppo e la crescita.

5. La funzione del sindacato

Concludendo questa prima parte, al di là delle singole proposte che possono essere introdotte, occorre che il sindacato sia in campo come soggetto di rappresentanza del lavoro: forte e consapevole. Come soggetto che può assumere su di sé la funzione unificante che è necessaria alla rigenerazione della società. Il sindacato, è bene sottolinearlo, è figlio della cultura della solidarietà. Ed è figlio di una concezione collettiva, non individualistica.

Può farlo rivitalizzando la partecipazione: nel governo della società complessa c'è bisogno di rafforzare la pluralità di soggetti diversi che concorrono alle decisioni, a tutti i livelli: di impresa e istituzionali. Questo va tenuto presente anche a livello di settore, nel governo dei processi di trasformazione della categoria; sia a livello di territorio, nel rapporto con i soggetti dello sviluppo locale e le istituzioni. Verticalizzare i processi decisionali e accentrarli, produce esclusione; rimuove pezzi di realtà; impoverisce le decisioni stesse e la loro efficacia.

Occorre dunque un sindacato con radici ben piantate nel concreto della sua base di rappresentanza e capace di svolgere la funzione dentro contesti diversi: impresa, territorio, istituzioni. Sapendo che il contesto europeo assume sempre maggiore importanza.

Ma occorre anche un sindacato consapevole della sua funzione critica e di trasformazione sociale, di cui deve essere portatore.

Come ho provato a dire prima, nella crisi non ci sono occasioni che si possano cogliere se non c'è consapevolezza critica del presente.

L'idea di trasformazione sociale ha bisogno di essere nutrita da una capacità di visione di futuro e di cambiamento che parta dalla critica del modello esistente. Difficile però costruire un futuro diverso se si è smesso di pensarlo, di immaginarlo.

Da questo punto di vista, la funzione del sindacato non si esaurisce nel fare contratti o nell'erogare servizi: esiste una necessità culturale, se non addirittura pedagogica, che il sindacato deve assolvere.

6. Il contesto internazionale.

Abbiamo ora la necessità di affrontare una fase nuova, non meno complicata della precedente, anzi, ancora più drammatica.

La guerra.

C'è di nuovo una guerra in Europa: l'aggressione russa verso l'Ucraina è inaccettabile e ingiustificabile. La strada che ha portato al conflitto è costellata di errori e di gravi responsabilità da parte di molteplici attori. La guerra segue ormai il suo cammino, in un crescendo dai contorni sempre più foschi e incerti. La possibilità di un ampliamento o di un coinvolgimento nucleare, sono esplicitamente nominati da opposte propagande.

Mentre dura questa escalation fa fatica ad entrare in scena una logica diversa. Quella della pace. Stenta a trovare spazio l'iniziativa diplomatica per invertire il corso degli eventi.

Il sindacato, la CGIL, ha messo in chiaro da subito la propria posizione di condanna della invasione russa ed ha esplicitato le responsabilità primarie in capo a Putin, che ha voluto riproporre un disegno di supremazia russa nella regione, antistorico e destabilizzante.

Nello stesso tempo la CGIL ha tenuto il punto fermo sulla necessità di un approccio alternativo al riarmo o al sostegno bellico attraverso la fornitura di armi, per una ricomposizione negoziale del conflitto.

Occorre una azione per dare voce, consistenza e concretezza alle nostre posizioni. Allargando e unificando il campo il più possibile sulle ragioni della pace.

Pesa, da questo punto di vista, l'assenza di una voce univoca nella UE che dovrebbe essere spinta ad occuparsi di una azione di pace, anche solo per interesse: poiché questa guerra si svolge dentro la casa comune europea.

L'obiettivo, come indicato dal Presidente Mattarella, dovrebbe essere quello di una Conferenza internazionale per garantire la pace e la sicurezza fra le nazioni, sul modello di Helsinki 1975.

Ricreare cioè un contesto internazionale di accordi che regolano i rapporti fra gli stati - garantendo sicurezza ed equità nei rapporti.

Rimettere ordine, laddove si è creato disordine. Quel disordine di cui la guerra è una delle cause e non certo la soluzione.

Iran

Rimanendo ancora sul disordine nello scenario internazionale, pesa sulle nostre coscienze, anche a causa della inazione dei governi occidentali, la drammatica situazione iraniana.

In Iran assistiamo a una nuova ondata di ribellione popolare, innescata dalla morte della giovane Masha Amini, 22 anni, dopo il suo arresto ad opera della polizia morale, per aver indossato il velo islamico in modo scorretto.

A guidare la rivolta è la generazione dei nati dagli anni 90, che nella loro vita non hanno mai visto altro che crisi economica, precariato, repressione. Chiedono riforme, libertà di informazione e di espressione. Gli under 35 oggi in Iran sono il 75% della popolazione. Ma le leve del potere, politico ed economico, sono nelle mani degli anziani, le generazioni della rivoluzione degli ayatollah e della guerra contro l'Iraq.

Lo slogan della rivolta è: "donna, vita, libertà".

Il gesto simbolico di queste proteste è quello di donne e ragazze che si tolgono il velo e lo bruciano e manifestano per le strade, sostenute e accompagnate da mariti, fratelli, amici, figli, padri.

Quello che noi oggi possiamo fare per dare sostegno a quella lotta, è continuare a parlarne, e a darle visibilità. È un contributo forse modesto molto piccolo, ma dovuto e necessario. Come segreteria regionale, abbiamo affidato una nostra riflessione ad uno specifico Odg.

Le transizioni

Molte delle difficoltà e dei problemi che dobbiamo affrontare oggi sono riconducibili alle due transizioni che abbiamo di fronte: quella ecologica e quella digitale. Né l'una, né l'altra, saranno un pranzo di gala. Non lo saranno per il mondo delle imprese, che subiranno una selezione fortissima - ci saranno vinti e vincitori, ci saranno quelle che potranno approfittare delle nuove condizioni e quelle che soccomberanno. Ma non lo saranno nemmeno per il mondo del lavoro.

Per questo è importante che sia in campo il sindacato, in quanto portatore degli interessi organizzati del lavoro, che devono essere adeguatamente rappresentati per potersi affermare in modo incisivo.

Il lavoro non è oggi rappresentato dalla politica: non c'è nessuno che se ne stia occupando e se ne stia facendo carico.

La mobilitazione

Per questo è importante che il sindacato sia arrivato fino alle mobilitazioni e allo sciopero generale contro la manovra di bilancio.

Perché la legge di Bilancio è il biglietto da visita del Governo. Si è detto: questa è la destra sociale, avremmo cioè di fronte non una destra moderata e liberal-liberista, ma una destra con attenzione alla società. E allora: come si sostanziano le idee di giustizia sociale, solidarietà, stabilità e sicurezza del lavoro. E come si declinano le politiche industriali, l'attenzione alle infrastrutture sociali (sanità, istruzione, trasporti), la riforma delle pensioni. Su ognuno di questi punti abbiamo espresso, nel merito e in modo articolato, il nostro giudizio negativo. Registriamo intanto il fatto che la legge di bilancio non è partita da un vero coinvolgimento dei sindacati.

Ma non è il solo segnale identitario della destra di governo. Il modo di gestire la questione dei migranti e la guerra dichiarata alle ONG che nel mare salvano le vite nel rispetto della legge internazionale e della legge del mare, si traducono nella disumana condanna a morte di persone che arrivano da scenari di guerra e di disperazione, auspicando qui una vita migliore.

Fisco

Molta parte della nostra critica si è concentrata sulle norme fiscali, che come noto hanno aperto la porta a condoni piccoli e grandi, ma anche a gravi distorsioni del prelievo a danno del lavoro dipendente.

Qui vorrei dire poche cose, ma che collegano la riforma fiscale al problema della inflazione e del recupero salariale.

L'impostazione della manovra fiscale è esplicitamente contro il lavoro dipendente e contro il salario contrattato. Basta citare i titoli: condoni, Flat tax per il lavoro autonomo fino a 85 mila euro; flat tax incrementale; mancata restituzione del fiscal drag, sconto sulle plusvalenze patrimoniali.

Nel momento in cui l'inflazione rimette in gioco il ruolo del sistema fiscale, ecco che questo governo agisce contro! Quella potente macchina (il Fisco) che può agire per riequilibrare le storture, per fare distribuzione e redistribuzione del reddito (in funzione dell'equità e della giustizia sociale), sta agendo invece per amplificare le sperequazioni.

Ruolo tanto necessaria ora, in quanto l'inflazione ha effetti sulla redistribuzione dei redditi.

L'inflazione incide diversamente sugli strati sociali. Colpisce molto di più i redditi bassi e i redditi fissi. Possiamo dirlo anche in altro modo: l'inflazione media è la stessa, ma quella effettiva che scontano le famiglie più povere è più alta di quella che scontano le famiglie più ricche.

Questo aumenta ancora di più le disegualianze e la polarizzazione dei redditi. L'inflazione ha impatti non solo istantanei, ma anche di medio periodo. *Alla fine, in uscita dal periodo inflattivo ci troveremo in un paese più diseguale ed ingiusto.*

Da qui la necessità di interventi del governo per pilotare gli impatti e distribuirli più equamente sui diversi ceti. L'inflazione non va solo contrastata - ma va anche governata: e non basta mitigarne gli effetti. Occorre intervenire con un esplicito intento redistributivo: prendere cioè decisioni su chi deve pagare l'inflazione e come redistribuirne il peso.

7. Salario e inflazione

Sul salario contrattato l'inflazione incide aumentando la forbice fra aumenti nominali ed aumenti reali. Secondo stime affidabili, non ci sarà ripresa del salario reale, che rimarrà al di sotto delle tendenze della eurozona e della inflazione.

Questo pone un problema sui contratti collettivi aperti e sulle possibilità di rinnovo.

Quello della inflazione è un problema che in queste dimensioni non si è più presentato dagli anni 80. Ora è a tutti chiaro che non ha una soluzione semplice e univoca, ma complessa e composita. Occorre cioè che più attori (Stato, imprese, banche centrali...) concorrano in modo coordinato e coerente per battere l'aumento dei prezzi. Per esempio, chiediamo al governo: un taglio di 5 punti del cuneo contributivo e il recupero del fiscal drag (che gonfia il gettito fiscale e riduce i salari reali).

Le strategie contrattuali per contrastare il caro vita e mantenere il potere d'acquisto sono state diverse. Per citare solo le più recenti, il CCNL ANIA, oppure l'accordo IG Metall in Germania: lì si è prodotta una combinazione fra aumenti strutturali sui minimi tabellari e la corresponsione di cifre *una tantum* durante la vigenza contrattuale. Non dimentichiamo che nelle more del rinnovo del CCNL ABI, diverse aziende hanno adottato la soluzione (agevolata fiscalmente e contrattata dal sindacato) di erogare somme a titolo di copertura del caro bollette. O che in altri settori (il commercio) sono stati negoziati importi ad anticipo di futuri aumenti contrattuali. È una combinazione a cui guardiamo ancora con interesse, anche se ci appare evidente che occorrerebbe una revisione degli impianti contrattuali, a partire dagli indici di riferimento e dalle durate. In mancanza di una soluzione generale, si potranno produrre solo soluzioni parziali e locali, più o meno adeguate.

La necessità di un forte recupero salariale, ancorato alle dinamiche dell'inflazione al fine di tutelare il potere d'acquisto, è tuttavia ben presente.

8. La contrattazione collettiva

Non mi soffermerò sulla vivacissima contrattazione di secondo livello che caratterizza il settore anche al livello territoriale. Ricordo di passaggio che mentre nella media nazionale solo nel 30% delle aziende si contratta, nel settore la presenza di contratti integrativi caratterizza la quasi totalità delle aziende. Le poche eccezioni sono difficilmente giustificabili.

Restrungendo l'osservazione al perimetro territoriale milanese e lombardo (senza quindi approfondire vicende di gruppi nazionali) in tutto il periodo passato, il sistema delle relazioni sindacali in azienda complessivamente ha dimostrato di funzionare bene: attraverso una contrattazione strutturata, attenta ai temi della organizzazione del lavoro, non sfuggendo da temi innovativi come lo smart working. Sapendo redistribuire economicamente quote di produttività. Va dato atto di una presenza attiva delle nostre rsa e di un lavoro importante svolto dai livelli territoriali. *È fondamentale che anche nel rinnovo delle agibilità di settore ABI, si tenga conto del ruolo fondamentale ricoperto dalle RSA - che diventa per noi lo snodo della capacità del sindacato di presa sulla realtà.*

Anche in questi quattro anni è continuata la sequenza di ristrutturazioni con riduzione di personale che ha interessato ogni ambito del settore finanziario. Su questo capitolo è stata messa alla prova la tenuta delle relazioni sindacali ma, a volte con difficoltà, si sono sempre prodotti accordi equilibrati.

Anche qui le eccezioni contano. Cito il caso della ristrutturazione di Verti: una vicenda dolorosa, di pesante riduzione del personale, dove abbiamo registrato un arretramento non nostro, né dei lavoratori che hanno sempre seguito l'impostazione sindacale, ma del sistema di relazioni in azienda. La vicenda mette l'attenzione sulla capacità degli attori imprenditoriali e di categoria di andare oltre le mere logiche del profitto, cosa necessaria a maggior ragione in una ristrutturazione. Le logiche sociali hanno sempre avuto cittadinanza nel settore finanziario e in quello assicurativo in particolare. Quello di Verti è un caso che non deve ripetersi.

CCNL

Sono stati rinnovati i contratti BCC, riscossione, ANIA; mentre Anagina e Anapa sono da rinnovare, così come ABI, del quale sono stati nuovamente prorogati i termini, pur mantenendo ferme le scadenze e le decorrenze. Il percorso avviato sembra ricalcare lo schema del precedente rinnovo.

La parte economica avrà un suo peso: tenuto conto che il sistema gode di complessiva buona salute. Lo dicono i dati di bilancio: 39,3 MLD di utili cumulati dal 2018 al 2021, 7 MLD nei primi sei mesi del 2022 nelle sole banche principali. Condizioni di buona redditività con rendimenti in crescita e di tenuta patrimoniale sono state sottolineate da Bankitalia.

Pur in un contesto economico e finanziario connotato da elevata incertezza, da un rallentamento delle economie principali, dalla probabilità di recessione, il nostro sistema finanziario appare in condizioni migliori rispetto al passato. Gli attivi conservano una buona qualità. Anche la vicenda dei NPL appare tutto sommato gestibile: l'incidenza (1,5%) sul totale dei finanziamenti è in linea coi principali paesi europei. E per quanto se ne prevedesse una crescita, i crediti deteriorati non raggiungeranno i livelli di guardia del passato. Tuttavia, sono da esaminare con attenzione le richieste di nuove moratorie su prestiti e mutui che provengono autorevolmente dal fronte bancario.

Gioca a favore la forte crescita del margine di interesse (legato al rialzo dei tassi) e la riduzione delle rettifiche di valore.

Il rialzo dei tassi ha effetti negativi sui mutui. per questo, insieme a Federconsumatori e Fisac Milano abbiamo deciso di realizzare uno specifico *Osservatorio sui mutui*, per monitorare le conseguenze sulla clientela privata.

Ma per le banche, dunque: buona salute economico finanziaria e reddituale.

Nella costruzione della piattaforma rivendicativa – a cui si apprestano le commissioni contrattuali - è importante ribadire tutti i temi esaminati qui a Milano nei due incontri seminariali del 4/7 e del 26/10: due giornate che abbiamo dedicato ad approfondire le materie di carattere contrattuale nella prospettiva sia del rinnovo, che dell'interesse delle medesime in ottica confederale.

Costituiscono un supporto di indirizzo, utile ai nostri ragionamenti che porteranno alla piattaforma. Un supporto costruito con il contributo diretto dei nostri compagni e compagne che stanno nelle segreterie di coordinamento dei gruppi, oltre che dei segretari territoriali. Oltre a ciò, i due appuntamenti hanno aperto ulteriori percorsi di riflessione/indagine, studio/applicazione. Avviamo con quest'anno un itinerario insieme al POLIMI sul tema della innovazione tecnologica e delle ricadute sul settore. Come è noto da questo territorio i processi si vedono prima, in anticipo. Non è sempre un vantaggio: di sicuro non è un privilegio ma una responsabilità.

Aggiungiamo inoltre i lavori dell'Osservatorio sulle misure anti-Covid che ha operato nei momenti più cruciali della pandemia; e le elaborazioni che man mano abbiamo prodotto grazie alla continua attività del Gruppo di lavoro sulla digitalizzazione, in particolare sullo Smart Working. Oggi vedremo un estratto di questi lavori.

I temi, li richiamo solo per titoli, essendo tutti i materiali pubblici e disponibili in rete. Banca digitale e modello di banca; il presidio dei territori; le pressioni commerciali; la banca-assicurazione e i conglomerati finanziari; l'innovazione della blockchain; il destino dei territori nei rapporti con le aziende sempre più verticalizzate e concentrate.

Non slegati dai nostri ragionamenti ma anzi centrali sono i due seminari e convegni tenuti insieme al Coordinamento Donne di Milano e Lombardia sui temi del gender gap (divario zero) e delle molestie (Smolestiamo). Anche qui i materiali sono disponibili in rete e accessibili a tutti. Mi preme sottolineare come in particolare sul *gender gap* abbia funzionato bene la capacità di far interloquire uomini e donne con responsabilità negoziali apicali nelle aziende del settore.

Contrattare l'Organizzazione del Lavoro

La discussione che abbiamo seguito nei congressi di base e territoriali, portata da delegate e delegati di produzione, è stata molto concreta ed essenziale, porta alla luce le difficoltà odierne di vivere il lavoro e di esercitarne efficacemente la rappresentanza. Le aspettative dei lavoratori e i limiti dell'azione sindacale.

Il punto critico, dove convergono tutti i discorsi, è l'organizzazione del lavoro. Sia che se ne discuta in termini di pressioni commerciali; o di Smart Working; o di orario e di conciliazione. Da ogni direzione si guardi, il punto è: l'insoddisfazione verso una organizzazione che assorbe eccessivamente energie; e la sofferenza che produce.

Questa è l'esperienza quotidiana che viene riportata.

Ed è una esigenza che questo disagio quotidiano trovi una risposta: specifica e contestualizzata, aderente ai bisogni. Concreta.

Sul banco degli imputati finisce spesso l'innovazione tecnologica: essa consente un aumento della produttività, che si accompagna spesso però ad una intensificazione dei ritmi di lavoro, alla ripetitività dei compiti e a un maggior rigore gerarchico. Invece, consentirebbe una organizzazione del lavoro meno

gerarchica, più aperta e partecipata, in grado di porre al centro la creatività e l'intelligenza del lavoratore. Questa ambiguità insita nell'innovazione tecnologica ci dice che i vantaggi della stessa vanno tutti da una parte: producendo effetti ulteriormente negativi come la polarizzazione del sapere, e la frammentazione ulteriore del lavoro.

Questo terreno, quello della digitalizzazione, dell'innovazione tecnologica lo abbiamo indicato più volte come strategico per il sindacato. Qui si misura la nostra capacità di dare risposte agli interrogativi che ho appena indicato.

Non c'è niente di più sbagliato che interpretare l'innovazione tecnologica come un processo deterministico: guidato solo dalla necessità e dalla logica. Soprattutto quando si guarda agli impatti relativi alle applicazioni, alle ricadute sulla organizzazione del lavoro, agli effetti sulle persone. Al contrario, oggi si è imposta una visione molto diversa: ogni innovazione dischiude una molteplicità di possibilità applicative; una molteplicità di soluzioni organizzative. La tecnologia si applica attraverso scelte valoriali.

Non è un passaggio banale, perché consente di allargare il perimetro della discussione collettiva e del lavoro sindacale. Non è più soltanto una contesa sulle quantità (salario, orario), ma anche sui fini. È il tema del cosa produrre, per chi produrre, come produrre. È il tema di una diversa organizzazione del lavoro: che prenda in considerazione i bisogni delle persone. Bisogni di soddisfazione, di espressione piena e libera. Ma anche bisogni di fare bene alla società: per un nuovo modello di sviluppo.

È una domanda di *sensu*, che proviene in prima istanza proprio dai lavoratori: lo vediamo nel fenomeno osservato in forma mai vista prima delle dimissioni volontarie. "Le persone sono alla ricerca disperata di un senso perché quella macchina che ne richiede sempre di più ne è priva anche se gli hanno messo sopra l'etichetta della sostenibilità" (Mauro Magatti).

Nella concretezza delle nostre discussioni, non dovremmo mai perdere di vista questo orizzonte. Perché è solo tenendolo presente che possiamo porci anche altre questioni fra loro intrecciate, come: la desiderabilità sociale, la sostenibilità e la compatibilità ambientale.

Il terreno della organizzazione del lavoro diventa così nuovamente oggetto di contesa: attraverso gli strumenti della contrattazione. È qui che si incontrano anche le nuove esigenze che manifestano le persone che lavorano e che non possiamo lasciare alle sole espressioni individuali di preferenza o alla iniziativa unilaterale delle aziende.

Si pensi a tutto il nostro dibattito sul lavoro agile, alla discussione sulla riduzione dell'orario di lavoro.

Dunque, di nuovo in primo piano la contrattazione.

La contrattazione è lo strumento necessario e indispensabile per riunire, ricomporre, mettere ordine, laddove l'innovazione, l'impresa, il profitto invece scompongono, frammentano e dividono.

Solo la contrattazione può rimettere ordine sui temi diventati sempre più cogenti dopo la pandemia e l'irruzione massiccia nei luoghi di lavoro (e nelle nostre vite) degli strumenti tecnologici che permettono il lavoro a distanza. Dunque: l'orario di lavoro, la disconnessione, le condizioni di sicurezza, la privacy, le pause, le pressioni, i carichi eccessivi, la conciliazione e molto altro.

La stessa connessione fra aumento della produttività e riduzione dell'orario di lavoro può trovare qui una nuova configurazione e un senso nuovo. Si tratta di dare spazio a sperimentazioni anche su base aziendale (o sub aziendale). L'8x4 invece del 9x4 magari. La riduzione dell'orario di lavoro è passata più attraverso accordi sperimentali che attraverso norme generali. Con verifiche sugli impatti anche ambientali: riduzione dei

consumi, delle emissioni di CO2 e così via... aprendo la strada a una valutazione complessiva. L'organizzazione del lavoro, l'orario, non possono ridursi solo a scelte individuali, soggettive.

Bilateralità e partecipazione.

Altro terreno da valorizzare è quello della bilateralità, sia intesa a livello di settore che di gruppo. A testimonianza che contrattazione e partecipazione non sono alternativi, ma sono due facce di una medesima medaglia.

Una questione da porre immediatamente e in termini nuovi è quella della formazione. Non possiamo entrare in una stagione caratterizzata da digitalizzazione e sostenibilità se non facciamo un potente investimento nell'ambito della formazione, che riguarda la scuola ma anche le persone in attività e che dovranno essere riconvertite rispetto al cambiamento in corso. Ma soprattutto dovranno essere messe in grado di partecipare attivamente ai processi di cambiamento. Il rischio è che si crei una forte polarizzazione fra gruppi di lavoratori: quelli che detengono il sapere e sono in grado di essere parte dei processi di innovazione e gli altri, che restano ai margini. Il rischio è di produrre scarti.

La transizione è anche una grande transizione di competenze e non si improvvisa. Servono strumenti che la sostengano. Occorrerà accompagnare questo processo, non lasciare che si produca da sé.

Non si tratta quindi di approntare solo politiche attive del lavoro, ma di esercitare una funzione di programmazione. Darsi obiettivi di medio termine, anche di verifica, degli impatti sul lavoro. Cioè di bilanci che non guardino solo al saldo occupazionale (che rischia di essere sempre negativo) ma anche alla composizione della forza lavoro. In termini di professionalità e competenze, età genere, provenienza e collocazione geografica (nord/sud). Oppure all'impatto su organizzazione e orari. Sulla qualità del lavoro: non c'è solo il tema delle pressioni commerciali, c'è una pressione digitale che si esercita su lavoratori e lavoratrici.

Ma questo è possibile solo se riusciamo a costruire una cornice di senso condivisa -parlando del settore finanziario con ABI e ANIA- che metta in luce le scelte che vanno fatte per il futuro.

Come abbiamo detto l'innovazione è un terreno strategico dove il sindacato deve *necessariamente* posizionarsi.

E su questo terreno deve spostare l'orizzonte della partecipazione e della bilateralità. Due versanti dove la contrattazione di categoria e le relazioni industriali di settore hanno sempre investito molto, sia politicamente che economicamente, consentendo una evoluzione del settore stesso in chiave partecipata.

Occorre oggi produrre insieme lo stesso sforzo immaginativo e creativo con la stessa convinzione: che i cambiamenti possano essere governati.

Da qui la necessità di avviare per tempo la comprensione dei fenomeni, individuarne le traiettorie e predisporre gli strumenti della contrattazione.

Lo stesso discorso vale anche per quanto riguarda l'area contrattuale e i processi di esternalizzazione. Non è pensabile che l'evoluzione del settore produca scarti. Oggi l'area contrattuale va guardata non come un terreno su cui resistere, accettando la riduzione progressiva della sua densità, ma come uno strumento coesivo che proprio alla luce delle innovazioni di mercato, regolamentari e tecnologiche, dell'ingresso di nuovi player sulle aree più tradizionali, dei passi da gigante che sta facendo la monetica (e così via), è uno strumento che va potenziato ed esteso. Rafforzandola anche in direzione di una protezione estesa alla qualità del servizio e alla funzione sociale che sviluppa.

9. Conclusioni

In conclusione di questa relazione vorrei fare una riflessione rivolta alla FISAC.

Quello che serve per affrontare i prossimi quattro anni. È un auspicio rivolto al gruppo dirigente e a tutti noi.

Occorre progettare e lavorare per una Fisac che assuma su di sé la responsabilità di gestire i temi strategici che abbiamo indicato. Sia verso la categoria che rappresenta, sia verso la confederazione a cui appartiene.

-Stare sui processi: significa conoscerli per poterli dirigere.

-Assumere l'innovazione come terreno strategico del confronto negoziale: riconoscendo l'organizzazione del lavoro come un terreno cruciale di sfida.

-Attualizzare gli strumenti della partecipazione e della contrattazione: cabine di regia e contrattazione d'anticipo sono temi rimasti inespressi.

-Assumere la conoscenza come elemento per far evolvere la pratica negoziale e il proprio quadro dirigente. Formazione e ricerca sono vitali nell'economia della conoscenza e per tenere agganciata la nostra organizzazione all'evoluzione di saperi e competenze. Soprattutto alla luce della evoluzione dei modelli legati alla transizione. Occorre sovrainvestire sulle persone, molto più di quanto stiamo facendo oggi.

Va riconsiderata anche la formazione sindacale, che accompagna la politica dei quadri. Esperienza, sapere tecnico, conoscere le materie che si trattano: sono elementi essenziali. Ma a questi si deve aggiungere un profilo identitario più preciso. Essere consapevoli del ruolo, della funzione sociale, che si assume nel momento in cui ci si dedica a questa attività.

-Rinnovare ed allargare la rappresentanza verso settori (considerati minori o in evoluzione) e verso figure professionali e forme di lavoro come le partite iva, non adeguatamente sindacalizzati.

-Rimettere al centro di una riflessione esplicita la dimensione delle relazioni industriali, dei rapporti unitari, della confederalità.

-Riconfigurare sul piano delle prassi e delle politiche i rapporti fra gruppi, territori, segreteria nazionale, a beneficio di una crescita e di un rinnovamento complessivi del gruppo dirigente.

È un programma di lavoro impegnativo e complesso che va svolto pensando alla FISAC che verrà dopo di noi e che va agito collettivamente. Abbiamo tanti temi sul tavolo da affrontare e so che ce la faremo, con intelligenza, caparbietà, disponibilità e responsabilità, per essere al fianco delle donne e degli uomini che rappresentiamo.

Con l'orgoglio di essere la FISAC nella CGIL!

Compagni e compagne: buon lavoro!