

**INTERVISTA** a Fabio Nava, neo eletto segretario generale della Cisl Lombardia

# Un futuro migliore si costruisce difendendo la dignità del lavoro



**C**ambio al vertice della Cisl Lombardia. Il Consiglio generale del sindacato, riunito a Con-

corezzo, in Brianza, ha eletto nuovo segretario generale Fabio Nava. Succede a Ugo Duci, alla guida dell'organizzazione dal 2017 e giunto al termine del mandato per limiti di età. È invece rimasta immutata la "squadra" che lo affiancherà. Il "Parlamentino" del sindacato ha, infatti, confermato la fiducia a Enzo Mesagna, Dino Perboni e Roberta Vaia.

**Cominciamo con le presentazioni: chi è Fabio Nava?**

Sono nato a Bergamo nel 1967. Dopo il diploma in elettromeccanica, nel 1989 sono stato assunto all'Enel dove solo pochi anni dopo sono stato eletto Rsu in quota Flaei. Nel 1998 sono diventato segretario generale della Flaei bergamasca e ho affrontato il cambio di passo intercorso nelle relazioni sindacali dovuto alla privatizzazione dell'azienda elettrica nazionale, divenuta società per azioni: non si parlava più di utenti ma di clienti, un concetto che andava ben oltre il mutamento lessicale. Nel 2006 ho assunto la direzione del Caf Cisl provinciale, restandovi fino al 2013 quando sono entrato a fare parte del Dipartimento organizzativo della Cisl Lombardia, diventandone successivamente il responsabile. Nel 2020 sono stato eletto in segreteria con la delega di segretario organizzativo e amministrativo. Nel giugno 2024 sono diventato segretario generale aggiunto e il 6 febbraio scorso è arrivata l'elezione a segretario generale.

**Prime impressioni nel nuovo ruolo?**

Ho assunto questo incarico con una grande emozione e un doveroso senso di responsabilità e con l'impegno di rafforzare il ruolo della Cisl lombarda come sindacato capace di interpretare le sfide del presente con coraggio, pragmatismo e visione innovativa. La nostra missione è chiara: difendere e promuovere la dignità del lavoro, costruire un futuro migliore soprattutto per le nuove generazioni e per le persone più fragili, dare risposte ai bisogni vecchi e nuovi che emergono da una società profondamente cambiata negli ultimi decenni. C'è ancora molto bisogno di sindacato, come dimostrano i dati in crescita del tesseramento. Anche per questo, da tempo, abbiamo adottato strumenti di ascolto strutturato dei nostri associati.

**Quali sono i problemi principali del territorio?**

Anche un contesto avanzato come la Lombardia non è esente da criticità. Penso innanzitutto al tema della salute: molto è stato fatto per rendere il sistema sanitario



efficiente, come dimostrano i tanti pazienti che vengono a curarsi nei nostri ospedali da altre regioni, ma molto resta ancora da fare, ad esempio per ridurre le liste d'attesa, rendere davvero operative le Case delle Comunità e più in generale implementare una vera medicina territoriale. Un'indagine su oltre 11.500 iscritti ha evidenziato che circa il 60% ha rinunciato a cure o visite per i tempi di attesa troppo lunghi. Abbiamo istituito dei Punti Salute in numerose sedi sindacali, veri e propri sportelli che assistono le persone, in particolare quelle più anziane, che necessitano di prestazioni sanitarie e faticano a prenotarle. Anche questo osservatorio a diretto contatto con l'utenza ci fa dire che la situazione può e deve migliorare.

**Un altro tema molto delicato è quello degli infortuni sul lavoro.**

Non è un tema, è "il tema": gli infortuni e le morti sul lavoro crescono, nonostante tutti gli sforzi del sindacato. Siamo di fronte ad un dramma, una piaga inaccettabile. Da gennaio a novembre 2024 in Lombardia si sono registrati 101.194 infortuni e ben 171 morti: ogni giorno più di 300 persone rimangono ferite e ogni due giorni una non fa più ritorno a casa. Bisogna, allora, impegnarsi per valorizzare di più il ruolo degli Rls che, in quanto lavoratori, conoscono molto bene i pericoli e i rischi nei luoghi di lavoro. Occorre rafforzare ulteriormente la formazione e la prevenzione, aumentare i controlli del personale ispettivo. Ma bisogna soprattutto diffondere una cultura della sicurezza,

già a partire dalle scuole, dalle famiglie e in tutti i luoghi di aggregazione. E poi la contrattazione. Ad inizio febbraio abbiamo firmato un importante accordo con la Regione e le associazioni imprenditoriali per rafforzare le misure in materia di legalità, salute, sicurezza, qualità del lavoro nei cantieri delle grandi opere. Il riferimento è agli interventi per le Olimpiadi di Milano-Cortina 2026, ma il documento può e deve essere esteso ben oltre questo perimetro perché è un modello vincente.

**In Lombardia il lavoro non manca, ma anche su questo territorio pesa il carovita.**

Il problema è reale e riguarda soprattutto le città. Il costo della vita continua ad aumentare, anche a causa dell'inflazione, ma le buste paga non si muovono di pari passo. L'ostacolo più grosso è costituito dalla casa. I prezzi degli affitti impattano pesantemente sui redditi e sulla capacità di spesa di famiglie, lavoratori e pensionati. L'Atm, ad esempio, l'azienda del trasporto pubblico milanese, fa fatica a trovare autisti perché con gli stipendi attuali è difficile vivere a Milano e molti lavoratori rinunciano al contratto a tempo indeterminato e si licenziano. Ma nella regione emergono difficoltà a reperire personale anche in altri settori, come la sanità e la scuola. È una questione complessa, che va affrontata con l'impegno di tutti, istituzioni, datori di lavoro e parti sociali.

**Qual è la situazione del mercato del lavoro?**

Vorrei fare una premessa: un'indagine realizzata lo scorso anno

dalla Cisl Lombardia ha evidenziato come la pandemia non ha lasciato solo una grave scia di perdite di vite umane, ma ha completamente cambiato la percezione che le persone hanno della salute, della qualità della vita e anche del lavoro. Il salario e la stabilità del posto restano importanti, ma soprattutto i giovani cercano anche altro. Sono più attenti alla possibile crescita professionale, alla realizzazione personale, danno molto valore al bilanciamento tra vita e lavoro, ovvero fra il tempo passato in azienda e i propri affetti. È un cambio di paradigma di cui dobbiamo tenere conto.

**Possiamo dare qualche numero?**

I dati del terzo trimestre 2024 confermano un tasso di occupazione stabile al 69,3%, con un aumento di 32.000 occupati (+0,7%). Tuttavia la crescita in Lombardia è inferiore rispetto alla media nazionale (+2,2%) e segna un rallentamento sugli anni precedenti. Uno degli aspetti più positivi è l'incremento del lavoro femminile (+1,5%), che porta il tasso di occupazione al 62,1%. Le donne stanno recuperando terreno, ma il divario con gli uomini è ancora troppo ampio e soprattutto distante dai livelli europei. Il problema non è solo culturale, ma anche legato alla carenza di servizi per la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Se vogliamo davvero ridurre il divario di genere servono investimenti su asili nido, congedi e flessibilità.

**Quali altre criticità osserva?**

Nonostante la regione mantenga un tasso di disoccupazione tra i

più bassi d'Italia (3,6%), il numero di disoccupati è aumentato del 3,9% (+6.200 unità). Dobbiamo leggere questi dati con attenzione. Il mercato tiene, ma alcuni settori stanno rallentando e la crescita occupazionale non è solida come negli ultimi anni. Questo potrebbe avere ripercussioni nel medio periodo. Parallelamente la cassa integrazione è cresciuta del 24,7%, un chiaro segnale di difficoltà per alcuni comparti produttivi. Un altro fattore che preoccupa è il mismatch delle competenze. Rileviamo una difficoltà strutturale delle imprese a trovare lavoratori con le qualifiche richieste. Nel quarto trimestre 2024, il 48% delle assunzioni previste è stato classificato come di difficile reperimento, un dato in aumento rispetto al 37% del 2021.

**Il paradosso è che i giovani cercano lavoro e le imprese non trovano personale qualificato. Come se ne esce?**

Questo mismatch si risolve con una programmazione seria della formazione, che deve essere allineata ai reali bisogni del mercato. Dobbiamo rafforzare i percorsi tecnici, gli Istituti e l'orientamento scolastico per colmare il divario tra domanda e offerta. Anche perché c'è un'altra sfida che non si può ignorare, ovvero l'invecchiamento della forza lavoro. Al 1° gennaio 2024, i giovani tra i 15 e i 34 anni rappresentavano solo il 20,7% della popolazione regionale, un dato che rende sempre più difficile il ricambio generazionale. La denatalità è un problema che incide anche sul mercato del lavoro. Se non riusciamo ad attrarre e trattenere giovani talenti, la competitività della Lombardia ne risentirà profondamente. Dobbiamo investire in misure di sostegno alla natalità, ma anche in politiche che rendano il nostro territorio più attrattivo per i giovani lavoratori.

**Com'è andato il tesseramento?**

La Cisl Lombardia ha chiuso l'anno con 730.869 associati, registrando un significativo aumento dei lavoratori attivi in diversi settori, in particolare tra i giovani e gli immigrati. Dal 2015 al 2024 gli iscritti nella fascia Under 35 sono cresciuti di oltre 10.000 unità (+18,4%), e ben di 2.600 unità soltanto tra il 2023 e il 2024. Le persone di origine straniera rappresentano il 15% della base associativa, rispetto al 9,8% del 2015 e se si considerano solo gli iscritti attivi il dato sale al 24,7%. Il che sta a dimostrare che nei lavoratori attivi ormai quasi 1 iscritto su 4 non è nato in Italia. Negli ultimi 12 anni il comparto dei servizi è cresciuto dal 16% al 20%, l'industria è scesa dal 17% al 16% e il settore pubblico e del welfare è passato dall'11% al 10%, segno di un profondo cambiamento del mercato del lavoro. Le donne rappresentano il 50,3% degli iscritti, mentre i pensionati (296.960) continuano ad essere una risorsa significativa per il sindacato. Sono dati che ci confortano e dimostrano che l'azione sindacale della Cisl, dal livello nazionale a quello territoriale, è fortemente condivisa e apprezzata. Un modello vincente che ha fatto del dialogo, della contrattazione e della partecipazione i propri punti di forza.

Mauro Cereda