

Consiglio Generale

Ristorante Pio IX° - Erbusco (Bs) - 23 luglio 2021



RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

Care amiche e cari amici del Consiglio Generale, sono contento di rivedervi di persona qui oggi dopo tanti mesi.

Ho riflettuto molto sulla scelta se svolgere questo incontro in videoconferenza o di persona e, alla fine, stante l'ampia capienza di questa sala, che ci consente il pieno rispetto delle regole di sicurezza tutt'ora vigenti, ho deciso, insieme alla segreteria, che si potesse dare un segnale di speranza in direzione di un progressivo, prudente ritorno a una pur faticosa normalità, anche come auspicio per la stagione congressuale che apriremo a settembre.

E questo, facendomi interprete anche del desiderio di tutti noi di poter salutare e dare il benvenuto di persona in terra lombarda, a più di cinque mesi dalla sua elezione, al nostro Segretario Generale Gigi Sbarra, che ringrazio di cuore per essere oggi qui con noi.

Attenzione, prudenza e responsabilità devono tuttavia continuare ad essere la stella polare dei nostri comportamenti individuali e sociali, perché, se la situazione in Lombardia è per ora positiva sul fronte "pazienti in ospedale" e sul fronte "decessi", il trend dei contagi continua ad aumentare, soprattutto a causa della variante Delta.

Regione Lombardia ha disposto dal 18 giugno scorso la genotipizzazione di tutti i tamponi positivi e se nel mese di giugno la percentuale dei casi con variante Delta è risultata pari all'11%, nel corrente mese di luglio è salita al 47% di essi, a conferma dello scambio in atto tra le varianti Alpha e Delta.

A sottolineare l'importanza della vaccinazione emerge il dato per cui l'88% circa dei cittadini risultati positivi non ha ricevuto nessuna dose di vaccino, mentre è pari solo al 3% dei pazienti covid la percentuale di quelli che hanno completato il ciclo vaccinale con la seconda dose.

Anche a noi, per la nostra funzione sociale e la nostra amplissima diffusione nei territori lombardi, compete una azione rispettosa ma convinta di sensibilizzazione – direi quasi di educazione – delle tante persone che incontriamo nei luoghi di lavoro, nelle nostre sedi sindacali e nei nostri servizi, affinché tutti comprendano l'imprescindibile dovere, per sé e per gli altri, di vaccinarsi.

A proposito di vaccini e luoghi di lavoro, la programmata ed enfatizzata campagna vaccinale dentro le aziende, annunciata con grande enfasi dalla Regione lo scorso mese di aprile, sino ad oggi si è rivelata esattamente per quello che l'avevamo allora giudicata: una distrazione di massa dai gravi problemi che in primavera stavamo ancora vivendo in questa regione per le tante manchevolezze e disorganizzazioni: infatti, ad oggi, poco più di una decina di grandi aziende si sono mosse e organizzate per vaccinare i propri lavoratori in azienda.

Gli altri lavoratori, in base alle fasce d'età, si sono vaccinati o si stanno vaccinando nei luoghi sanitari dedicati, come tutti gli altri cittadini, secondo le scadenze e le priorità indicate dal Governo, com'era giusto che fosse.

Se in Lombardia siamo riusciti ad evitare una sorta di "armiamoci e partite" delle vaccinazioni "fai da te" nei luoghi di lavoro è stato grazie alla dura posizione assunta dalle confederazioni lombarde, alla forte sinergia con i territori e allo specifico protocollo, fortemente voluto dalla Cisl, sottoscritto a Roma con il Governo e le associazioni datoriali, per il quale rinnovo anche oggi a Gigi la nostra sincera gratitudine, perché molto ci ha aiutato a gestire una situazione che rischiava di diventare conflittuale, equivoca e ingovernabile.

Questo accordo è solo una delle rilevanti intese a cui in questi mesi Gigi e la segreteria hanno lavorato con impegno, dedizione e passione, ma anche con tutta la fatica dovuta da un lato al contesto politico, dall'altro a quello legato ai posizionamenti delle controparti datoriali, con tratti a volte di autentica insensibilità sociale, e della Cgil, alla quotidiana ricerca di situazioni che giustificano le mobilitazioni e gli scioperi generali.

- Il nuovo accordo, firmato anch'esso il 6 aprile, che aggiorna quelli dello scorso anno, sulle misure atte a garantire salute e sicurezza anticovid nei luoghi di lavoro.
- Il Patto sul Pubblico impiego firmato con il presidente Draghi il 10 marzo, per una Pubblica Amministrazione dinamica, generativa, fondata sulla contrattazione, sulla partecipazione del mondo del lavoro e non sull'ingerenza delle leggi, per una vera riforma dei settori pubblici basata sulla valorizzazione del lavoro pubblico e gli investimenti sulla informatizzazione e digitalizzazione.

- Il Patto per la scuola e l'istruzione che, dopo tanti anni di tagli, di scelte unilaterali, di politiche miopi, finalmente guarda a un modello nuovo: quello di una comunità educante inclusiva di tutti i soggetti che fanno la scuola italiana, e definisce nuovi obiettivi su organici, sicurezza e prevenzione, reclutamento delle lavoratrici e dei lavoratori, investimenti, manutenzione, adeguamento e messa in sicurezza degli edifici scolastici, le infrastrutture materiali e digitali e ribadisce il ruolo della contrattazione e della formazione, come pilastri alla base della costruzione della scuola italiana del futuro.
- E infine l'accordo raggiunto alla vigilia del primo sblocco dei licenziamenti, che impegna le imprese a utilizzare tutti gli ammortizzatori sociali previsti dalle normative vigenti (cassa integrazione, contratti di solidarietà difensivi ed espansivi, rimodulazione e riduzione orario di lavoro), in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro e che afferma l'impegno a definire rapidamente la riforma degli ammortizzatori sociali, l'avvio delle politiche attive e gli interventi sulla formazione continua e permanente.

Ribadisco l'apprezzamento di tutti noi cislini lombardi, così votati come siamo alla concretezza e alla sostanza, per l'azione fattiva e squisitamente cislina, che tu, Gigi e la segreteria state portando avanti, ben diversa da quella parolaia, fatta di annunci, proclami e slogan, che da sempre lasciamo ad altri, anche dentro il movimento sindacale.

Ci sono ora da implementare i contenuti dei Patti e dei protocolli, raccordandoli e coordinandoli a quel poderoso fondo economico di cui disponiamo: le risorse del PNRR, pari a 248 miliardi, finalizzate a sei missioni, per una nuova ripartenza e un nuovo sviluppo del Paese, che punti a obiettivi strategici condivisi, che si chiamano occupazione e coesione, crescita, competitività e innovazione, resilienza, inclusione e partecipazione.

Una sfida e un impegno che riguardano anche il sindacato e la Cisl: *"disegnare il futuro per le nuove generazioni italiane ed europee"*, che dobbiamo onorare svolgendo al meglio il nostro lavoro, sia sul versante confederale, nei tre piani su cui agiamo il nostro ruolo: nazionale, regionale e territoriale, sia sul versante delle nostre categorie, nella contrattazione di primo e secondo livello.

Anche la Lombardia è chiamata a creare le premesse per la sua ripresa e per consolidare la sua resilienza, dopo essere quasi caduta sulle ginocchia per i colpi subiti dalla pandemia, innanzitutto per le tante vittime e sofferenze, ma anche per le pesanti conseguenze sociali, economiche, produttive e occupazionali che l'hanno accompagnata.

Ci sono segnali positivi ed altri contraddittori.

Il PIL della Lombardia, che nel 2020 ha registrato un calo del 9,7% , per il 2021 è stimato in crescita del 5,2%, rispetto al +4,8% atteso per l'Italia.

Anche l'export lombardo nel primo trimestre di quest'anno è in crescita, trainato dalle buone performance dei settori dell'elettronica, dell'alimentare e del farmaceutico. Un'intensificazione della fase favorevole del manifatturiero è attesa in questi mesi e in prospettiva.

Nel 2021 è proseguito il trend crescente del volume d'affari nel settore edile in Lombardia: dopo due variazioni positive nella seconda metà del 2020 (+2,1% e +2,4%), l'anno si è aperto con un incremento più marcato: +10% rispetto all'analogo periodo dell'anno scorso.

Anche i servizi proseguono il recupero, grazie all'allentamento delle chiusure prolungate che hanno fortemente penalizzato i servizi legati al turismo, alla ristorazione e il commercio al dettaglio, come testimoniano i dati relativi alla demografia d'impresa.

Infatti, Assolombarda ha segnalato che nel 2020 le iscrizioni al Registro delle imprese in Lombardia sono calate del 18% rispetto al 2019. Il deterioramento ha colpito in maggior misura il terziario, che ha registrato un -35% nei servizi di alloggio e ristorazione, ma anche l'industria (-28%) e il commercio (-16%).

Rimane critica la situazione del mercato del lavoro: nel primo trimestre 2021 in Lombardia gli occupati diminuiscono di 193mila unità rispetto a un anno prima ma, nonostante gli inattivi in un anno siano 109mila in più, si riduce parzialmente l'effetto 'scoraggiamento'.

Torna, infatti, a crescere la disoccupazione, 90mila unità in più (in valori assoluti), con un tasso al 7%; era al 5% nel primo trimestre 2020.

Un trend che si riscontra anche nelle altre grandi regioni europee: al 13% in Cataluña e al 4% in Baviera.

Sul fronte del mercato del lavoro per i giovani, la crisi pandemica ha provocato un incremento della disoccupazione e della quota di NEET. In uno scenario in cui i giovani in Lombardia già scontavano un preoccupante differenziale nel tasso di occupazione di circa 30 punti percentuali rispetto alle più sviluppate regioni europee, il tasso di disoccupazione giovanile in Lombardia sale al 19,2% (dal 18,3% nel 2019). Con riferimento ai NEET in Lombardia, nel 2020 l'incidenza sul totale dei 15-24enni balza al 15,7% (dal 12,6% del 2019).

A fronte di questi dati abbiamo spronato in questi mesi l'Assessorato alla Formazione e Lavoro a ripristinare quella leadership che ha sempre caratterizzato la Lombardia, tra le regioni italiane, per l'avanguardia del suo sistema sussidiario di politiche attive per il lavoro e per la capacità di mettere in campo misure efficaci a salvaguardia dell'occupazione, una leadership che negli ultimi anni è decisamente venuta meno.

La fase della produzione di beni e servizi che si aprirà in Lombardia, vista con gli occhiali di chi, come noi, mette il lavoro al primo posto della convivenza sociale, si caratterizzerà infatti per alcuni aspetti di novità rispetto al passato:

- le caratteristiche dei lavoratori in cerca di occupazione saranno molto differenziate e la platea si estenderà anche a chi finora non ha avuto necessità di un supporto;
- la maggiore esigenza di riorientamento, riqualificazione e riconversione verso professioni o settori trainanti, pur mantenendo l'orientamento al risultato;
- la particolare attenzione al target di giovani in cerca di prima occupazione e soggetti fragili;
- la necessità di rilancio verso i nuovi trend e verso competenze green e digitali a tutti i livelli;
- l'imminente lancio delle nuove politiche attive nazionali, con cui occorre raccordarsi.

Con il recente cambio della direzione Formazione e Lavoro – da noi auspicato – è cambiato anche il passo dell'assessorato, e anche grazie alla lunga amicizia che mi lega al nuovo direttore, sin da quando ero alla guida della nostra Funzione Pubblica regionale, è divenuto molto più assiduo e strutturato il confronto nelle sedi istituzionali, in particolare la Commissione

lavoro e formazione, ma si è anche implementato un nuovo metodo di confronto preventivo e continuativo con il sindacato.

Questa nuova stagione di confronto con il sindacato aveva prodotto già da ottobre 2020, con la sottoscrizione dell'Avviso Comune, un primo stanziamento di 125 milioni di euro, per iniziare a mettere in atto, attraverso gli strumenti attuali, alcuni obiettivi strategici: riqualificare le professionalità e sostenere le imprese che assumono

Nel corso di questi mesi, il tavolo di confronto ha rivolto prioritariamente l'attenzione alle misure che consentono di accompagnare le persone nella fase di ingresso nel mondo del lavoro e nelle fasi di sospensione/riduzione (cassa integrazione) e disoccupazione (NASPI, RdC, ecc.) attraverso un'offerta integrata e personalizzata di servizi.

- Dote Unica Lavoro (su cui sono stanziati 47 Milioni di euro): sono state incrementati i massimali di alcuni panieri di servizi, al fine di potenziare e qualificare l'offerta formativa e, al tempo stesso, rafforzare la capacità del sistema di raggiungere una platea sempre più ampia di persone.
- Garanzia Giovani: il rifinanziamento della misura (con 99,7 Milioni di euro) consente una continuità di presa in carico dei giovani NEET (giovani disoccupati e non impegnati in percorsi formativi) che desiderano inserirsi nel mercato del lavoro. Anche per questo target di destinatari è stata introdotta una specifica misura di rafforzamento delle competenze.
- Azioni di rete per il lavoro: avviata da febbraio 2021 la fase II, con una dotazione iniziale di 5 Milioni di euro, resa più flessibile anche con l'introduzione di voucher formativi per alte professionalità e destinata a gruppi di lavoratori omogenei per provenienza aziendale, territorio o settore, che hanno perso il lavoro o che sono a rischio di disoccupazione a seguito di situazioni di crisi aziendale/occupazionale.
- Formazione Continua: con una dotazione di 26 Milioni di euro. La misura è destinata ai lavoratori, imprenditori e liberi professionisti, finalizzata all'accrescimento delle competenze della forza lavoro occupata nel territorio regionale; da marzo 2021 abbiamo condiviso misure di semplificazione e potenziamento che hanno permesso una riduzione

dei tempi di accesso e istruttoria, con la possibilità da parte delle aziende di accedere ad una maggiore offerta formativa.

- nel mese di aprile 2021, per favorire il reimpiego dei lavoratori colpiti dalla crisi, è stata aperta una prima misura finalizzata ad incentivare le assunzioni dei destinatari della Dote unica lavoro e Azioni di rete, con lo stanziamento di 20 Milioni. Il contributo, destinato ai datori di lavoro che assumono per almeno 12 mesi, va da un minimo di 5.000 euro ad un massimo di 9.000 euro ed è maggiorato, fino a 10.000 euro, per le piccole imprese e per le imprese rigenerate da lavoratori che si costituiscono in cooperativa (i "workers byout", di cui parlerò anche più avanti)
- il sostegno a contratti e accordi di solidarietà, che ha una dotazione di circa 2,8 milioni euro, e finanzia progetti a sostegno dei contratti e degli accordi di solidarietà che prevedano percorsi di riqualificazione dei lavoratori coinvolti.

Il finanziamento copre i costi della formazione e le indennità di partecipazione dei lavoratori che frequentano i percorsi formativi.

- Infine la recentissima misura "Formare per assumere", fortemente voluta dalla Cisl, che ha dato un significativo contributo alla sua costruzione, che vuole rispondere alla necessità di ridurre i tempi di reimpiego e di inserimento, che si scontra spesso anche con il problema del "mismatch" fra il fabbisogno delle imprese e la persona che si offre. La misura intende sostenere i datori di lavoro che assumono persone prive di impiego da almeno 30 giorni, attraverso incentivi assunzionali associati a voucher per la formazione. Con la delibera approvata dalla Giunta il 21 giugno u.s., è stato previsto un primo stanziamento di 5 milioni di euro. A fronte delle assunzioni di almeno 12 mesi, i beneficiari potranno disporre per ciascuna assunzione di:
 - Un Voucher per la formazione per l'adeguamento delle competenze fino a 3.000 euro
 - Un Voucher per la selezione del personale per la selezione del personale fino a 500 euro
 - Un incentivo occupazionale differenziato, che va da un minimo di 4.000 euro ad un massimo di 8.000 euro maggiorato, fino a 10.000 euro, per le piccole imprese.

Dall'impegno condiviso a tradurre in azioni gli indirizzi del PNRR, emergono alcune direttrici su cui è in queste settimane aperto il confronto con la Regione, con l'obiettivo condiviso di rivisitare significativamente l'intero modello di Politiche Attive della nostra regione.

- La necessità di ampliare la platea dei destinatari delle politiche attive rivolgendoci anche a nuovi target (come, ad esempio, quello dei lavoratori autonomi oggi fortemente colpiti dalla crisi).
- Rivedere i criteri con cui avviene l'assegnazione dei destinatari ai servizi (e alle risorse), superando lo schema delle fasce di intensità di aiuto e ragionando, piuttosto, per cluster di fabbisogno.
- In tale ambito, molto spazio, dovrà essere dato ad intercettare il fabbisogno di adeguamento delle competenze, e all'offerta di servizi orientati alle nuove professioni e alla digitalizzazione dei processi produttivi. L'orientamento al risultato occupazionale è percepito come un aspetto irrinunciabile del modello regionale. Troverà attuazione secondo nuovi criteri, comunque orientati a misurare il valore finale degli sforzi e delle risorse impiegate.
- Rafforzare la rete di accesso ai servizi attraverso il potenziamento dei 64 Centri per l'Impiego (CPI) della Lombardia, non solo dal punto di vista numerico dell'organico (oltre 1300 nuove assunzioni), ma anche della qualità dei servizi, attraverso un poderoso piano di investimenti infrastrutturali.
- Un progetto per la digitalizzazione dei servizi per l'impiego che opera su due fronti: la digitalizzazione dei processi e la cultura digitale dell'utente stesso.
- In parallelo, emerge anche l'esigenza di aggiornare il sistema di accreditamento, al fine di valorizzare le specificità degli operatori privati e del terzo settore e la loro capacità di essere in sinergia con i CPI.

Il confronto in atto trova un punto di convergenza con quello più ampio che si sta sviluppando sul piano nazionale. Stiamo confrontandoci, proprio in questi giorni, con Regione Lombardia anche sui contenuti del contributo che la Lombardia porterà, sia al tavolo con il Ministero del Lavoro, sia al tavolo delle Regioni, per l'attuazione delle nuove misure di politica

attiva previste dalla finanziaria 2021 (Assegno di ricollocazione e Garanzia Occupabilità Lavoratori) e per l'attuazione del PNRR.

L'impegno è quello di proporre un modello di servizi unico, integrato con il modello di politiche attive del nuovo POR 2021-2027 e che, individuati i nuovi LEA a valere su tutto il territorio nazionale, lasci poi spazio alle Regioni di valorizzare tutte le risorse disponibili, arricchire il paniere dei servizi e organizzare la rete degli operatori, secondo le peculiarità del proprio territorio, così da rispondere alle esigenze di una platea di destinatari sempre più ampia e variegata.

Ho richiamato la misura che sostiene anche le buone pratiche di workers byout, cioè di quei lavoratori di imprese in fallimento che opportunamente sostenuti e guidati, possono unirsi in forma cooperativa per rilevare l'azienda, rigenerarla e continuarne l'attività.

Il che significa certo salvaguardare la propria occupazione, ma anche tutelare presidi produttivi, filiere, indotti e quindi ricchezza, coesione sociale e benessere dei territori.

La sfida, oltre che di supporto economico, accompagnamento e consolidamento di queste realtà, in diversi comparti e in numero sempre maggiore, appare però anche culturale.

Unirsi per dare vita a una cooperativa non significa semplicemente per i lavoratori coinvolti modificare il proprio modello organizzativo, ma anche aderire a principi che, seppur in parte insiti in chi sceglie di imboccare la strada del WBO, non possono essere dati per scontati e che sono alla base dell'esperienza sindacale della Cisl: associazione libera e volontaria; controllo democratico; partecipazione economica; autonomia e indipendenza; educazione, formazione e informazione; mutualismo tra lavoratori; impegno verso la comunità.

Aiutare i nuovi operatori a far proprio questi ideali per il sindacato vuol dire rafforzare resilienza, capacità di azione e speranza nel futuro, loro e di un virtuoso sistema cooperativo. Merci rare che in questo momento servono più che mai a tutto il Paese.

A fronte dei numerosi casi di crisi e chiusure aziendali sempre più ricorrenti nel Paese, le esperienze di WBO in forma cooperativa hanno rappresentato negli scorsi anni nella nostra regione storie positive che hanno offerto soluzioni capaci di garantire il mantenimento

dell'occupazione, la conservazione del patrimonio aziendale, tecnico e produttivo, nonché un ritorno economico per l'erario e per il territorio, come l'esperienza della Legge Marcora ha dimostrato.

Per tutto questo, lo scorso 18 maggio come CGIL CISL e UIL Lombardia abbiamo sottoscritto un accordo con l'Alleanza delle Cooperative, attuativo di quello nazionale, con cui condividiamo l'importanza di attivare a livello territoriale strumenti di sostegno finanziario che, integrandosi con gli strumenti finanziari nazionali, concorrano, in particolare nelle situazioni di crisi, alla qualificazione organizzativa, professionale e salariale del lavoro nell'ambito nell'innovazione dei processi produttivi e alla qualificazione competitiva e socialmente responsabile della produzione dell'impresa rigenerata.

Con l'accordo, a livello regionale, in maniera complementare e integrativa agli altri livelli, l'Alleanza delle cooperative lombarde e CGIL, CISL e UIL Lombardia, si impegnano a:

- Istituire un tavolo di confronto regionale permanente per monitorare l'andamento delle situazioni aziendali che potenzialmente potrebbero essere inserite in un percorso di workers buyout.

Al fine di ottenere un monitoraggio completo ed esaustivo del fenomeno, il Tavolo Regionale dovrà essere informato di tutte le iniziative di WBO promosse dalle strutture territoriali delle organizzazioni firmatarie dell'accordo;

- Coinvolgere quando necessario nei lavori del tavolo l'investitore istituzionale costituito ai sensi delle Leggi 49 del 1985 e 178 del 2020;

- Coinvolgere le istituzioni regionali e locali, il sistema camerale, quello degli ordini professionali e potenziali altri partner di natura associativa, pubblica o privata, per lo sviluppo dei percorsi di WBO.

Qualche giorno fa su questo tema, insieme alle tre centrali cooperative, abbiamo avuto un primo incontro con gli assessori Guidesi e Rizzoli, che hanno ribadito il grande interesse di Regione Lombardia a favorire e supportare le pratiche di WBO quali possibili soluzioni per evitare la chiusura definitiva di aziende che, per le loro caratteristiche dimensionali e produttive, si prestano a questa tipologia di sperimentazione.

Anche in un altro segmento diffuso e trainante della produzione di beni e servizi della nostra regione, quello dell'artigianato, dopo anni caratterizzati da un ingessamento sia delle relazioni sindacali che della governance e gestione della bilateralità, finalmente, nelle ultime settimane, anche a seguito di alcuni avvicendamenti nelle figure direzionali delle associazioni artigiane lombarde e di incontri informali che abbiamo messo in campo, qualcosa si è smosso, anche nel rapporto con la CGIL su alcuni temi a noi cari.

Il nuovo contesto ci ha aiutato a conquistare da un lato la sottoscrizione di un accordo quadro su una nuova governance della bilateralità artigiana, che accresce significativamente il peso e il ruolo della parte sindacale, che dovrà d'ora innanzi dare il suo concerto alla nomina dei direttori regionali di ELBA e di WILA e che modifica alcune parti significative degli statuti.

Dall'altro lato a condividere con CGIL e UIL un documento programmatico sulla bilateralità artigiana, con cui unitariamente si conferma la positiva scelta della "sportellizzazione", il rafforzamento della rete di sportelli costituita presso le nostre sedi, che dovrà essere consolidata nell'ambito dell'attuale fase di confronto, e definisce gli obiettivi per il prossimo futuro che siamo impegnati a portare al tavolo con le associazioni artigiane:

- la necessità di innovare l'azione della bilateralità a partire dalle prestazioni e dalla strutturazione degli enti;
- l'esclusività intesa come la separazione dei flussi, ovvero la distribuzione delle provvidenze della bilateralità destinate ai lavoratori solo presso gli sportelli delle organizzazioni sindacali, prevedendo analoghi indirizzi per le prestazioni destinate alle aziende;
- il rilancio della previdenza complementare, la cui necessità, di ordine nazionale, è sempre più attuale, considerando i tuttora scarsi tassi di adesione del settore;
- la scelta di aggiornare gli studi già realizzati (da noi in particolare) in tema di concrete tutele in materia di non autosufficienza, con l'obiettivo di promuovere, implementare e organizzare nuove e significative tutele per la LTC di stampo mutualistico, in regime di autoassicurazione, con copertura a vita intera, a favore della collettività del fondo WILA (146.000 associati).

A fronte della finalmente conquistata disponibilità di UIL e soprattutto CGIL e della comune volontà di far evolvere la bilateralità artigiana verso ambiti di tutele a noi cari, quali la previdenza complementare e un fondo mutualistico per la nonautosufficienza, abbiamo ceduto

ai nostri cugini sindacali per un paio d'anni alcune poltrone che oggi sarebbero spettate a noi e a cui tenevano tanto. Mi sembra un baratto che ci fa onore.

Ora bisogna che si riprenda e intensifichi la contrattazione nei vari settori dell'artigianato, partendo da quella nazionale per giungere poi a quella di secondo livello. Confidiamo in tal senso anche nella sollecitudine della Confederazione verso le federazioni nazionali interessate.

Tornando al tema della sanità lombarda, la Giunta obbligata dagli eventi legati alla pandemia, che hanno evidenziato tutti i limiti del nostro sistema sociosanitario regionale ha intrapreso un percorso di revisione della normativa, approvando ieri un progetto di legge che ora passa all'esame del Consiglio Regionale per essere approvato, prevedibilmente, il prossimo novembre.

Da mesi, con CGIL e UIL, abbiamo messo in campo iniziative e proposte per la riforma della sanità lombarda, sollecitando la Presidenza di Regione e l'Assessorato ad attivare un tavolo di confronto con il sindacato prima della definizione del progetto di legge, tavolo che è stato convocato solo negli ultimi giorni, dopo un mio duro intervento agli Stati Generali per lo Sviluppo. Malgrado confronto di tre giorni e il nostro impegno, non si sono ad oggi realizzate le condizioni per un'intesa che precedesse l'approvazione dell'articolo di modifica della vigente l.r. 23/15 da parte della Giunta Regionale.

Giudichiamo un primo importante risultato – esito anche dell'ultimo presidio, per il quale vi rinnovo la gratitudine per la partecipazione che avete assicurato - che sia stato recepito nell'articolo che la Giunta Regionale ha deliberato lunedì un esplicito e specifico riconoscimento del sindacato come interlocutore della Regione sulle politiche e la programmazione sociosanitaria, con un comma aggiunto all'art. 5 (Funzioni della Regione) della vigente legge regionale che prevede sia *"istituito un tavolo regionale di confronto permanente con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale per l'espressione di pareri sul PSSL (piano sociosanitario integrato lombardo), sugli indirizzi annuali di programmazione regionale e sui piani pluriennali"*. Un riconoscimento del ruolo del sindacato confederale nel Testo Unico della sanità lombarda che, se sarà confermato, non ha precedenti.

Pur confermando la volontà e la necessità, espressa da entrambe le parti, di proseguire il confronto nelle settimane che precederanno il passaggio conclusivo dell'iter di approvazione della legge di modifica in Consiglio Regionale e, successivamente, sui provvedimenti di ulteriore regolazione e programmazione attuativi, sui contenuti della normativa sono ancora molte le distanze rispetto a punti importanti della proposta sindacale.

Gli assetti organizzativi e di governance dei servizi di prevenzione e di sanità pubblica, la cui debolezza nel sistema lombardo è emersa con tutta evidenza durante la crisi sanitaria, nelle fasi acute della pandemia, sono sostanzialmente confermati dal progetto di legge di revisione approvato dalla Giunta Regionale e permane tuttora il contrasto con le indicazioni *"necessarie ed obbligatorie"* espresse a dicembre da AGENAS e dal Ministero della Salute.

Di più e di meglio si deve fare anche rispetto all'organizzazione del distretto, punto di snodo cruciale per rimediare alle molte insufficienze del nostro sistema salute in tema medicina preventiva e medicina territoriale, di organizzazione e gestione della continuità assistenziale e di integrazione ospedale-territorio.

Quanto poi alle criticità rilevate rispetto alla governance, per effetto di una separazione tra funzioni strategiche di governo (Regione/ATS) e organizzazione della rete dei servizi di cura e assistenza nel territorio (ATS/ASST), ad oggi, poco o nulla viene cambiato, mantenendo uno sfilacciamento della catena di comando e una risposta non adeguatamente coordinata, da parte degli erogatori del sistema, ai bisogni di salute della popolazione.

Inalterati, nel progetto di Giunta, sono per ora anche gli assetti organizzativi: restano le attuali 8 ATS e sulle aziende ospedaliere si deciderà in seguito o, fatto salvo per Milano, addirittura nella prossima legislatura regionale.

Il tema di una migliore regolazione del coinvolgimento del privato nell'erogazione dei servizi e delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie, per valorizzare la funzione integrativa e non sostitutiva dell'offerta privata al sistema sanitario pubblico, con una revisione dei budget rispetto a una programmazione pubblica dell'offerta di cura, è solo abbozzato e tutto dipenderà dagli atti successivi.

Nonostante la profusione di principi e indirizzi generali che nel testo del progetto di Giunta vorrebbero evidenziare un intento innovatore, di fatto, senza importanti aggiustamenti nel passaggio in Consiglio e nel processo attuativo e di programmazione, resteranno le molte problematiche del sistema socio-sanitario lombardo che sono all'origine della necessità di una riforma, come lo erano quando firmammo l'accordo del 2014 e che tuttora devono essere risolte.

Dopodiché, in previsione del confronto che entrambe le parti intendono proseguire, abbiamo ribadito che: primo, non si può fare una riforma a isorisorse come nel 2015; secondo, il rafforzamento della rete territoriale per la garanzia dei LEA distrettuali è nel sistema lombardo la questione principale.

L'uno e l'altro tema hanno un concreto riscontro, soprattutto a seguito del PNRR, stanti le significative risorse destinate alla Lombardia per la realizzazione dei presidi erogativi distrettuali e gli atti normativi che fisseranno gli standard organizzativi e tecnologici per l'assistenza territoriale e per un nuovo assetto istituzionale della prevenzione, a cui le Regioni dovranno allineare anche i loro sistemi, pur rimanendo margini di autonomia regionale rispetto alle soluzioni organizzative più adatte alle specificità del proprio territorio.

Il passaggio in Consiglio dovrà apportare correzioni e integrazioni al testo approvato dalla Giunta Regionale. Per parte nostra, accanto al prosieguo del confronto con la DG Welfare, dobbiamo a tutti i livelli proseguire un'azione meticolosa e propositiva, presidiando ogni passaggio dell'iter approvativo e attuativo.

Anche nei territori le ATS già oggi sono impegnate nella individuazione delle sedi dei presidi erogativi e in seguito dovranno predisporre le integrazioni e modifiche dei Piani Organizzativi Aziendali. È una fase importante, che in ogni territorio dovremo presidiare, sollecitando l'attivazione dei tavoli di confronto con le direzioni aziendali e con i Comuni.

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si è attivato un percorso di confronto con la costituzione presso la DG Welfare di due Tavoli di lavoro dedicati, uno sul tema prioritario del rafforzamento dei servizi di prevenzione e dell'attività ispettiva e di prevenzione,

con il monitoraggio di tutte le azioni intraprese e da intraprendere, il secondo tavolo di lavoro riguarda l'aggiornamento del repertorio regionale degli Organismi Paritetici.

Sul rafforzamento dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro vogliamo si concretizzi una dotazione standard degli organici importante, considerando che ad oggi il numero degli operatori dei servizi è in costante diminuzione, a causa di una intollerabile e persistente sottovalutazione della prevenzione nel governo del sistema salute, in termini di risorse, di politiche del personale e della formazione universitaria, per promuovere una necessaria disponibilità di competenze e figure professionali.

Con l'Assessorato alla Casa è in corso un confronto sul regolamento degli accessi nelle case popolari, dopo le recenti modifiche della legge regionale e alcune sentenze dell'Autorità Giudiziaria, che hanno confermato per diversi aspetti i rilievi di legittimità che anche il sindacato ha espresso sulla normativa vigente in Lombardia e sulla quale da tempo, insieme alle organizzazioni sindacali degli inquilini, stiamo sollecitando la Regione affinché attui una seria ed organica revisione, considerando il crescente disagio sociale ed impoverimento delle famiglie che acuisce anche il problema dell'alloggio nella nostra regione.

Sul tema dell'immigrazione ed in particolare sulla gestione delle procedure di emersione e sulle richieste di cittadinanza, nella maggioranza dei territori delle province lombarde abbiamo registrato molte difficoltà e lungaggini che, insieme con l'ANOLF, abbiamo unitariamente portato all'attenzione della Prefettura di Milano, stante il ruolo di coordinamento da essa esercitato nei confronti delle altre Prefetture lombarde. Oltre al lavoro e alla dedizione delle nostre strutture territoriali dell'ANOLF è però necessario che la CISL rimetta a fuoco la propria iniziativa e proposta per una riforma organica del T.U. sull'immigrazione.

La ripresa economica e sociale nel territorio lombardo dovrà essere accompagnata da un rinnovato investimento sulle politiche a favore della famiglia, attraverso un sistema di interventi integrato per tipologia di tematiche trasversalmente affrontate, in cui rientrano la genitorialità, la conciliazione vita lavoro, i caregivers per la non autosufficienza e i progetti dedicati alle persone con disabilità.

Stiamo proponendo alla Regione interventi concreti di sostegno alla responsabilità di cura e di promozione della conciliazione vita lavoro nell'ambito della programmazione delle risorse del fondo FSE Plus, con l'obiettivo di incrementare i servizi per la famiglia e nel contempo incentivare l'occupazione femminile.

Una prima misura, destinata alle famiglie dei bambini che frequentano la scuola dell'infanzia e la primaria, riguarda il concreto sostegno al costo del servizio di pre scuola e post scuola oggi in capo alle famiglie, attraverso un contributo al Comune per ogni bambino che usufruisce del servizio, con conseguente riduzione del costo della retta.

Un secondo intervento, anch'esso finalizzato al sostegno delle famiglie con bambini della fascia di età 3-6 anni, ad oggi priva di interventi dedicati, riguarda l'introduzione di misure appositamente finalizzate a sostenere la spesa per la frequenza alla scuola dell'infanzia.

L'altro obiettivo da perseguire per facilitare una migliore conciliazione dei tempi famiglia/lavoro, passa attraverso l'estensione delle esperienze di welfare aziendale da parte delle imprese, sostenute da dedicati incentivi regionali, mirati a sostenere progetti di welfare aziendale ed interaziendale innovativi, con la finalità di incentivare l'adozione di piani di flessibilità aziendale, sostenere l'occupazione, in particolare quella femminile, ed estendere le esperienze di modelli di welfare integrato tra aziende e territorio.

Piani di welfare aziendali/territoriali in relazione ai quali, secondo quanto già previsto dalla legge regionale 7 del 2012, riteniamo debba esser riconosciuta una premialità a quelli definiti nell'ambito della contrattazione collettiva.

Sull'attualissimo e strategico tema ambiente e sviluppo sostenibile prosegue il confronto al tavolo istituzionale sull'economia circolare e transizione energetica con l'Assessorato all'ambiente e clima, in attuazione del "Protocollo lombardo per lo Sviluppo Sostenibile" sottoscritto il 18 settembre 2019, a partire dalle richieste proposte congiuntamente a Uil e Cgil ed accolte nell'atto di indirizzo per il Programma regionale per la transizione energetica, il lavoro è proseguito attorno alla definizione della Strategia Regionale di sviluppo Sostenibile (SRSvS), adottata con delibera di giunta il 29 giugno scorso che vi abbiamo trasmesso.

Nella delibera si possono rinvenire i nostri contributi relativi ai temi dell'inclusione sociale

e lavorativa, il contrasto alla povertà e all'abbandono scolastico, le politiche di conciliazione famiglia-lavoro, ed in modo particolare quelli relativi alla tutela ambientale, quali il contrasto al dissesto idrogeologico, lo sviluppo di una mobilità sostenibile.

Ma è soprattutto in riferimento alle dinamiche sull'occupazione connesse alla transizione energetica ed ecologica, alla sicurezza sul lavoro, al contrasto all'illegalità, che sono state assunte integralmente le nostre proposte, a partire dall'esigenza di una programmazione che, a seguito dei processi di trasformazione, definisca i fabbisogni professionali emergenti quale esito di un costante rapporto tra il sistema produttivo e di istruzione e formazione professionale, per promuovere percorsi di aggiornamento e riqualificazione delle competenze e le connesse protezioni sociali.

Infine, il documento sulla Strategia regionale valorizza il ruolo della contrattazione collettiva nella promozione verso una sostenibilità ambientale, economica e sociale, a supporto degli interventi sul territorio per il perseguimento di uno sviluppo integrale per le persone e le comunità, con particolare attenzione alle future generazioni.

Il confronto con l'Assessorato ora prosegue per declinare gli impegni già condivisi nel Piano regionale di transizione energetica oltre a iniziare a seguire i lavori che porteranno Regione Lombardia ad adottare la Legge sul Clima.

Nell'interlocuzione aperta con Anci Lombardia abbiamo prioritariamente condiviso l'opportunità di aggiornare il sistema di relazioni sindacali per adeguarle al mutato contesto e agli impegni che attengono i comuni lombardi, a partire dall'attuazione del PNRR e dalla prossima programmazione dei fondi strutturali europei 2021-2027.

I principali argomenti che hanno animato la fase di confronto hanno riguardano i temi della fiscalità, delle politiche di welfare, ambientali e di sviluppo sostenibile, per accompagnare la ripresa del sistema economico, produttivo e dei servizi nel territorio, con l'intento peraltro di costruire una cornice di riferimento al fine di favorire il confronto decentrato tra Ust, Fnp e le amministrazioni locali.

Terminata la fase degli incontri che con i dipartimenti welfare, politiche ambientali e finanza locale di Anci, il confronto si è ora trasferito al tavolo della Presidenza, dove il 28 luglio, approderemo alla firma dell'accordo "quadro".

Infine siamo in questi giorni impegnati, insieme alla nostra FIT, da un lato per ottenere da Regione Lombardia un significativo rifinanziamento del sistema di trasporto pubblico locale, colpito nei mesi scorsi anche dal calo degli introiti di bigliettazione, dall'altro - anche con Fisecat e Felsa - per rivendicare condizioni di maggiori diritti e tutele per i lavoratori nei sempre più diffusi poli logistici, insieme alla garanzia di democrazia e rispetto delle regole, da parte di tutte le sigle sindacali.

Ho solo accennato alle questioni nazionali e all'azione che Gigi e la segreteria stanno mettendo in campo perché molto meglio e più compiutamente di me ne parlerà il ns. Segretario generale concludendo i nostri lavori.

Care amiche e cari amici del Consiglio regionale, scusate se l'ho fatta un po' lunga ma, dopo così tanto tempo dal nostro ultimo incontro, penso sia doveroso che io e la segreteria dell'USR vi rendessimo conto di ciò che negli ultimi mesi e nelle ultime settimane abbiamo fatto e delle partite su cui in questi e nei prossimi giorni stiamo lavorando.

Io ho sempre pensato che tra i primi doveri di un dirigente sindacale della Cisl ci sia quello di "render conto" agli iscritti di quel che sta facendo, degli obiettivi che si pone, dei risultati raggiunti, delle difficoltà che incontra... con la maggiore concretezza possibile.

E il Consiglio Generale è, per Statuto, tra un Congresso e l'altro, il massimo organo di rappresentanza, nel caso nostro, dei 750.000 associati alla Cisl Lombardia; render conto a voi significa perciò, per vostro tramite, render conto a tutti i nostri iscritti.