XIII Congresso CISL Lombardia

31 Marzo-1 Aprile DUEMILAVENTIDUE
Crowne Plaza Via K. Adenauer, 3 **SAN DONATO**

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

A due grandi sindacalisti
Beppe Radici
e Giovanni Zanini

INDICE

5 Premessa

6 Sulla guerra in Europa

8 Sul nostro Paese

10 Sulla Cisl in Lombardia

12 Sul 21 febbraio 2020 e quel che ne è seguito

16 Sull'economia e le imprese lombarde

23 Sul lavoro e l'occupazione

25 Sulle transizioni, l'industria e chi ci lavora

31 Sulla sfida dei prossimi anni: il P.N.R.R. in Lombardia

33 Sul PNRR, la salute e il servizio socio-sanitario lombardo

35 Sul PNRR, la salute e la riorganizzazione dell'assistenza distrettuale

37 Sul PNRR, la disabilità e la non autosufficienza

40 Sul PNRR, la prevenzione, la salute e sicurezza sul lavoro

42 Sul PNRR e la Pubblica amministrazione lombarda

43 Sul PNRR, il clima e un nuovo sviluppo sostenibile

46 Sul PNRR, l'istruzione e la ricerca

47 Sul PNRR, la famiglia e la parità di genere

49 Sul PNRR, le vecchie e nuove povertà e fragilità

51 Sul PNRR e il lavoro

58 Sul PNRR e la formazione

62 Sul PNRR, la cultura e il turismo

64 Sul PNRR in Lombardia: la Cisl vuole “esserci... per cambiare”

68 Sull’unità del sindacato confederale

69 Sui diritti delle donne e il nostro Coordinamento

74 Sull’immigrazione, l’accoglienza, l’integrazione e l’Anolf

78 Sull’attività internazionale della Cisl Lombardia

82 Sulla cooperazione solidale internazionale e l’Iscos lombardo

86 Sulla casa, l’abitare e il Sicet

91 Sui diritti e le tutele dei consumatori e l’Adiconsum

95 Sullo IAL e l’impegno della Cisl nell’istruzione e formazione

98 Sul “Treno per la Memoria”

101 Sulla Scuola Sindacale Permanente della Cisl Lombardia

104 Sull’ente di storia, cultura e ricerca della Cisl Lombardia: BiblioLavoro

107 Sui servizi previdenziali e assistenziali della Cisl: Cisl Inas

111 Sui Servizi fiscali (ma non solo) della Cisl: Sicil

113 Sugli Uffici Vertenze della Cisl in Lombardia e il Coordinamento regionale

116 Sulle altre materie di attualità e in discussione…

118 Sulla Segreteria dell’USR

119 Sul finire della Relazione

"*Un uomo vide che il presente non era l'estremo limite del passato, ma l'estremo limite del futuro. E che il presente non è solo il successore di ieri, ma che ne è l'erede. E che bisogna cogliere il presente nel presente stesso, e non attendere un pochino, perché è proprio questo pochino che fa sì che non si abbia più il presente. Che l'oggi è l'oggi, un certo essere proprio*".

(*Charles Peguy*, Nota su Cartesio)

Il docufilm che dà inizio al nostro XIII° Congresso non rappresenta un momento di intrattenimento in attesa della tradizionale relazione, ne è parte integrante, è un modo per introdurci al presente andando in diretta, in continuità con quanto vissuto.

E gli esiti delle principali risposte alle domande che abbiamo posto ai nostri associati sulla loro condizione, dopo i due anni inattesi e pesantissimi che abbiamo alle spalle, così come la considerazione che i nostri iscritti assegnano alla presenza e all'azione della Cisl, sono la forma avanzata e diffusa dell'ascolto, che mai vogliamo interrompere o evitare, delle istanze che ci giungono dalle donne e dagli uomini che ci affidano la loro rappresentanza, il punto di partenza da cui e su cui assumerci gli impegni per il prossimo mandato.

Partiamo dal dato della realtà in quanto il racconto e le testimonianze viste e ascoltate ci raccontano il dato di verità con cui facciamo i conti. È un *passato da poco*, un *quasi presente*. La dura lezione della realtà ci tiene ancorati ancor di più al nostro essere e al nostro fare. E la testimonianza si fonda sempre su un racconto di fatti, circostanze, esperienze che le persone e le comunità vivono o hanno vissuto. Potremmo quasi dire che viviamo facendo memoria, un fatto che si fa presente, a differenza dei ricordi, dei sentimenti, degli stati d'animo, che invece si affievoliscono con il passare del tempo.

Il tempo che stiamo vivendo ci coglie sempre in atteggiamenti che, appaiono paradossali in quanto rischiamo di sfuggire al presente interrogandoci eccessivamente con domande sul *domani*, legittime per noi mortali finiti, un domani che amplifica e grida ancor di più il dato dell'incertezza, sul Mondo e l'Europa, sui destini dei popoli, sul lavoro, sulle famiglie, sull'evoluzione demografica, sulla sostenibilità di sistema e del sistema.

Ma ancor di più l'occhio rischia inesorabilmente di volgersi al *passato*,

complici i ricordi di affetti e beni condivisi, di un tempo che si fa nostalgia, di qualcosa di bello e buono scomparso o comunque offuscato da queste forme odierne del vivere, in cui la tecnologia e i social hanno in parte soppiantato buona parte delle abitudini consolidate, lavoro e relazioni comprese, oltre che il rapporto sempre più virtuale con il denaro, con la compulsione di buona parte dei consumi non essenziali.

Sulla guerra in Europa (alla data del 21 marzo 2022 n.d.r.)

Ma questo è anche un tempo in cui si sommano alcuni paradossi macroscopici: da un lato, con oggi, cessa l'emergenza e da domani ritorna finalmente un tempo liberato, dopo esattamente due anni. Ma a due anni esatti dall'inizio della "guerra con il covid 19" la situazione internazionale è precipitata e ci colloca in un'altra gravissima emergenza, la guerra, quella vera, nel cuore dell'Europa, che ci costringe a cambiare le nostre priorità, perché le cose ci vengono addosso, altro che *"not in my backyard!"* (non nel mio giardino).

Invasione, truppe, bombardamenti, stragi, morti, feriti, distruzione, esodi biblici; il vocabolario bellico che – almeno in Europa – pensavamo di aver consegnato per sempre alla storia, è tornato ad occupare improvvisamente i nostri cuori e le nostre menti, dopo che la Germania invase il Belgio il 28 luglio 1914 e dette inizio alla Prima Guerra Mondiale, dopo che la stessa Germania sotto la dittatura nazista, invase la Polonia il 1° settembre del 1939 e così iniziò la Seconda Guerra Mondiale, dopo la Guerra nei Balcani nell'ultimo decennio del secolo scorso.

Noi stiamo dalla parte delle persone dell'Ucraina, delle donne e degli uomini, dei vecchi e dei bambini, dei profughi in aumento a dismisura e delle duecentrotrentaseimila persone ucraine presenti in Italia, peraltro da molti anni e condanniamo con tutta la nostra forza l'invasione ordinata da un autarca – dittatore di fatto – che agisce in spregio dei più elementari valori di convivenza pacifica e democratica tra i popoli e le nazioni, Vladimir Putin.

Avremo modo e tempo di analizzare più in profondità ciò che sta avvenendo, sia per quello che vediamo, aiutandoci ad approfondire ragioni storiche ed economiche, geopolitiche e culturali, ma anche psicologiche e sociologiche. Terrorismo internazionale, l'edificazione di muri, conflitti armati, guerre civili, persecuzioni di minoranze etniche e religiose avvalorano lo sguardo di Papa Francesco che da tempo ammonisce e condanna questa *terza guerra mondiale a pezzi.*

Ci appare persuasivo l'approccio di un nostro amico sociologo, Mauro Magatti (*Avvenire*, 24 febbraio 2022), quando afferma che "*nella fase matura del mondo globalizzato…sono in atto tentativi di riposizionamento strategico a livello regionale e globale….; oltre al neo imperialismo di Putin ci sono le pretese della Cina su Taiwan, le ambizioni della Turchia, il nuovo ruolo dell'India e la stessa crescita della Nato……sono questi scontri che, in profondità, stanno muovendo le grandi faglie del mondo provocando devastanti terremoti in superficie."*

E sui confini si scaricano i disegni di potenza. Sono contese pericolosissime, perché, come insegna la storia, non hanno mai una soluzione definitiva. Il solo pensiero di arrivare alla semplice eliminazione di ogni confine negando la pluralità delle storie, finendo per produrre l'affermazione violenta del confine stesso, diventando dominio, possesso, chiusura non porta alla pace. Perché sappiamo che il confine è anche il punto di congiunzione delle diversità e quindi, se ben considerato e interpretato diviene un possibile luogo del dialogo e dell'incontro. L'alternativa alla strada che porta a massacri, pulizie etniche, guerre fratricide è la ricerca di composizioni e integrazioni che possono nascere solo attraverso il rispetto delle differenze, l'ascolto e il dialogo.

La guerra si gioca oggi in un contesto di interdipendenza economica e tecnologica con interessi diversi e spesso divergenti: gas, petrolio**,** mais, grano, materiali minerali e chimici, finanza, nanotecnologie, comunicazione, scambi di prodotti, viaggi, cultura……tutto è messo in discussione, tutto si va fermando e configurando, con tensioni su tutte le piazze economiche, in un gioco molto violento e interminabile che sta ridefinendo il *"cosa mi dai se io ti do"* e *"l'io ti do se tu mi dai"*. Forse è ancora presto per comprendere alcune conseguenze ma la dinamica delle sanzioni decise ed applicate, oltre ad altre in via di definizione, sta ridisegnando gli scambi, i valori e i rapporti di import/export in tutti i mercati, nessuno sarà esente dai profondi cambiamenti che ci attendono, in particolare sull'uso dei prodotti energetici e che rendono ancora più urgente il raggiungimento degli obiettivi di transizione energetica, oltre ad una minore dipendenza dagli altri Paesi.

In questo contesto é quindi necessario guardare con attenzione e fiducia ai tentativi di negoziazione in atto tra i diversi attori, siano essi protagonisti, mediatori e comprimari, per cercare di dare uno sbocco che, a partire da una tregua reale, possa descrivere e fissare il complesso disegno di un nuovo equilibrio, rispettoso delle prerogative dell'Ucraina (che, non dimentichiamolo, è il Paese aggredito), in cui trovino soluzione le tante questioni che sono presenti in quest'area.

Ma oggi l'imperativo è fermare il conflitto, l'uso delle armi deve cessare immediatamente, questa *"guerra ripugnante"* (Francesco, Angelus di domenica 20 marzo) deve essere fermata, questo è quello che chiediamo a gran voce oggi.

Nel frattempo, ciascuno di noi proverà a fare la propria parte, con libertà ma anche con generosità, per partecipare alle reti di solidarietà e di accoglienza nei confronti delle famiglie che sono arrivate e stanno arrivando in Lombardia e sono diverse decine di migliaia, un fenomeno imponente che sta mobilitando tutti, dalle istituzioni alle diverse realtà associative, Cisl compresa.

Sul nostro Paese

Eppure nelle scorse settimane, non più di due mesi fa, abbiamo visto un sistema politico e di governo del Paese rischiare di andare in panne, nonostante le tre emergenze (sanitaria, sociale, economica) ci attanagliassero in ogni istante, oltre a quelle internazionali (la vita dei popoli, le tensioni geopolitiche, il rincaro speculativo delle risorse energetiche). Mentre il mondo si muove in modo sconnesso e forsennato, la politica italiana si è avviluppata su se stessa, come se fossimo di fronte a motori rombanti con il cambio bloccato in folle, sottacendo che la politica stessa, forse, è la vera prima emergenza!

Perché, al fondo, il rientro e la rielezione di Mattarella ha permesso di tracciare un piano di rinascita del Paese, il cui nucleo è rappresentato dalla riconnessione tra i cittadini, i corpi sociali, i partiti e le istituzioni. Riconnessione necessaria per sapere verso quale porto muovere, per stare a galla tra le onde impetuose, per guidare un naviglio che appare inadeguato alle sfide della pesca in mare aperto e in acque extraterritoriali. E poiché le società non stanno insieme automaticamente se non dispongono di una tavola comune di valori, Mattarella ha proposto una parola/valore-chiave: *dignità*, declinandola nelle molteplici dimensioni e circostanze della vita personale e collettiva, alcune delle quali ci coinvolgono direttamente. La categoria della *dignità* ci vede totalmente e convintamente d'accordo con il Presidente e ciò ci capita spesso! La dignità è il fondamento di tutti i diritti, della civiltà e della convivenza. Noi non concordiamo con chi ritiene di investire elettoralmente sull'odio, sulla violenza verbale e sul conflitto politico e sociale permanente, con lo scopo di raccogliere consensi e voti non accorgendosi di contribuire a spezzare il ramo su cui siamo tutti seduti. Mattarella ha ricordato ai sedicenti liberali, agli strenui difensori di una civiltà in declino, ai

dogmatici difensori (ma spesso ipocriti) di cose non negoziabili, ai cinici e agli scettici, che non è vero che l'uomo e la donna, in qualunque situazione vivano, siano esseri inutili e senza passione, citando invece l'ultimo grido di Davide Sassoli: "la speranza siamo noi!"

Poi il pressante appello alle riforme istituzionali e alle grandi priorità del Paese, a partire dagli impegni assunti con la UE per la rinascita e la ripresa, di cui faremo in questa relazione anche la descrizione della nostra parte e di come intendiamo svolgerla, a partire dalle priorità che vediamo nella nostra regione.

Perché diciamo tutto ciò in premessa? Perché ci sentiamo profondamente attaccati al presente, al qui ed ora del nostro tempo, del nostro esserci oggi, del concreto e del reale in cui siamo immersi, nei tanti mondi del lavoro delle terre e nelle terre di Lombardia, ma anche nelle comunità sociali in cui viviamo come lavoratori e pensionati associati, con le loro famiglie e i loro legami.

Il "qui ed ora" che ci ha fatto stare davanti alla pandemia da uomini e donne responsabili e coraggiosi nelle nostre città e paesi, nelle nostre valli, nelle nostre colline, nelle pianure, sulle sponde dei fiumi e dei laghi e dei confini con le altre regioni e con la Svizzera, confini che sappiamo essere spesso barriere e contemporaneamente anche soglie da attraversare, come sanno bene le decine di migliaia di frontalieri che quotidianamente espatriano per guadagnarsi da vivere, la più grande azienda della nostra Regione!

Allora ***esserci per cambiare*** rappresenta un modo di stare nella realtà con un compito e infatti il titolo, lo slogan scelto dalla Segreteria Confederale per il Congresso della Cisl rappresenta, seppur in modo sintetico, la traiettoria di cosa si vuol essere e fare, a maggior ragione se ci aggiungiamo il PNRR come processo generale, straordinario e forse irripetibile, in cui inserirsi.

E, dato che non siamo soli, sentiamo ancor di più questa responsabilità di apportare valutazioni e proposte, richieste e indicazioni di prospettiva, obiettivi e programmi; intendiamo contribuire alla creazione di quella che si chiama *catena del valore* con la nostra peculiare specificità, attraverso la **P**artecipazione ai processi, con la **N**egoziazione come metodo, attraverso l'esercizio della nostra **R**appresentanza (sempre più certificata) e assumendoci le nostre **R**esponsabilità, il contrario del *sindacato-struzzo* che nasconde la testa sotto la sabbia.

Essere significa vivere con consapevolezza il tempo e i luoghi che ci è

dato di vivere, con la coscienza di quello che sei, una descrizione di sé con un senso. Ma la Cisl è un noi, tanti io con legami, collegati, tanti io in relazione con tanti tu. Noi siamo relazione, relazioni, una dinamica in divenire, un essere associati per uno scopo, per più scopi, un essere radicato e presente che eroga tutele contrattuali e sociali, "*beni socio civili*" come ebbe a definire la natura e lo scopo del sindacato un grande accademico quale è il prof. Alberto Quadrio Curzio.

Cambiare è un'azione intrapresa per mutare un dato, una condizione, per trasformare, far evolvere, voltare pagina, abbandonare il certo per un probabile incerto, attraverso l'utilizzo di leve, strumenti, spazi, norme, risorse, azioni, anche conflittuali, quando manca ogni alternativa.

Solo per un attimo volgiamo la testa verso il nostro passato, per comprendere da dove veniamo, in particolare per le generazioni più giovani che ci accompagnano in questo itinerario. Ci sono poi molte opere, documenti e pubblicazioni che ci sorreggono e sostengono in quanto affermiamo e diciamo, ultimo tra i quali il bel saggio di Costantino Corbari che trovate in cartella.

Sulla Cisl in Lombardia

La Cisl lombarda (e la Cisl in Lombardia) è un insieme di storie con dei legami, un tessuto filato e ordito in una trama di relazioni con colori molto vivaci e dalle molteplici sfumature, un insieme di storie in rapporto con altre storie. Le storie iniziano a connettersi già sul finire degli anni '50 e infatti il primo coordinatore sarà il Senatore Ettore Calvi, già Segretario generale della Cisl di Milano, anche se il vero primo incaricato regionale sarà, dal 1962, l'avv. Paolo Sala, segretario della Cisl comasca, diventando Segretario generale della Cisl Lombardia nel 1970 (in concomitanza delle prime elezioni del Consiglio di Regione Lombardia) e con le conferme successive, con il congresso fondativo del 1973 e quello successivo del 1977.

Una storia di tante storie, non solo un contenitore, non solo una infrastruttura. E la testimonianza che sorregge queste affermazioni la troviamo anche in quanto prodotto in questo itinerario congressuale, rinviato di un anno solo come svolgimento, ma senza slittamenti statutari; infatti il prossimo anno si terrà l'Assemblea Organizzativa e questo ci permette di rinviare in quell'appuntamento tutte le discussioni sui modelli organizzativi, sul rapporto tra strutture e servizi, sui meccanismi operativi e sulle risorse.

Questo ci permette di concentrare tempo ed energie ai cosiddetti scopi sociali, al nostro ruolo, a quanto fatto e quanto dobbiamo fare, con una avvertenza decisiva a nostro parere: ciascuno deve sviluppare le proprie riflessioni, analisi e proposte per il livello che rappresenta, per il mandato ricevuto e per il quale è legittimato a rappresentare in quanto designato per il tramite di una elezione.

Finisce per essere una distorsione e un vulnus alla rappresentanza parlare d'altro, non perché sia impedita una opinione o una valutazione sull'operato di un livello o dell'altro, ma perché, in primis, ciascuno deve rispondere di quanto è chiamato a fare nel proprio ruolo.

Troppo comodo parlare sempre e solo di Roma e della segreteria confederale! Questo solo per citare un esempio e nulla di più, vale la stessa cosa per tutti. Ma per quanto abbiamo visto questo pericolo finora è stato molto circoscritto, anzi.

Infatti i congressi che ci hanno preceduto, 104 delle federazioni territoriali e 18 delle federazioni regionali, più gli 8 delle Unioni Sindacali Territoriali, che hanno visto la presenza e la partecipazione di oltre 8000 delegate e delegati, hanno riconfermato un corpo vivo e socialmente rilevante, con un protagonismo responsabile e ordinato, senza intoppi e incidenti e nel rigoroso rispetto delle norme che per noi non rappresentano nessuna dittatura, né sanitaria né restrittiva di libertà e prerogative dei singoli. Anzi per noi l'obbligo vaccinale rimane la strada maestra, lo è sempre stata, anche nelle fasi di attenuazione dei contagi, come si configura essere quella attuale.

Congressi molto sobri ed essenziali, come vuole essere anche il nostro in questi due giorni di lavoro, di convivenza operativa, per imparare ma anche decidere insieme itinerari da percorrere e programmi da adottare e da svolgere, eleggendo i nuovi organi statutari, questo affascinante mondo della rappresentanza da maneggiare con cura e attenzione, come ci ha ricordato in un saggio recente il prof. Aldo Carera, presidente della Fondazione Pastore.

Congressi in cui non si è perso tempo, molto partecipati, con interventi puntuali e contenuti nella durata, in cui si sono spese le risorse economiche strettamente necessarie, ma senza sprechi. Abbiamo visto creatività e inventiva, utilizzando anche professionalità interne sulla comunicazione, sull'informatica, sugli apporti specialistici dei nostri dipartimenti, strutture e servizi.

Sul 21 febbraio 2020 e quel che ne è seguito

Da venerdì 21 febbraio 2020, quando a un uomo di Codogno fu diagnosticato il covid-19, molti paradigmi sono cambiati, abbiamo iniziato a dare un diverso ordine di priorità alla vita, ai rapporti, alle dinamiche relazionali, alle cose e agli oggetti di casa, al tempo di lavoro e al lavoro stesso (inaspettato e sorprendente il numero di dimissioni volontarie dal contratto a tempo indeterminato !).

Sull'origine del virus ci atteniamo alle versioni che la scienza e le istituzioni ci hanno spiegato: prendiamo atto delle cose attraverso il basilare atto di fiducia, non siamo virologi e immunologhi, né ingegneri né costruttori, né allenatori di calcio e neanche avventori del bar dello sport e potremmo andare avanti con gli elenchi della tuttologia e dei luoghi comuni: anche noi abbiamo le nostre opinioni, essendo radicati in molti mondi del lavoro, a contatto con la realtà e, ahinoi, con le tragedie che spesso le circostanze fanno accadere davanti ai nostri occhi. Ci interessa, in questa sede, analizzare i principali fenomeni in cui siamo stati coinvolti.

Abbiamo sperimentato personalmente, in famiglia, nelle diverse comunità sociali una nuova gerarchia nella percezione di sé, il rapporto con il malessere, la malattia, la morte stessa. Siamo rimasti sconvolti non tanto dai dibattiti sui social, ma da quanto abbiamo vissuto e visto: i camion militari a Bergamo sono stati il peggior pugno nello stomaco che abbiamo ricevuto, un breve filmato che passerà alla storia, perché in pochi secondi si riassume il dramma di un collasso umano, di una guerra. Immagini indelebili, come lo è stata quella bimba nuda che fugge dal napalm nel 1972 in Vietnam (per inciso oggi quella bimba, divenuta adulta, è Ambasciatrice dell'Unesco!).

Alcuni termini hanno mutato senso e significato in quanto ci sono diventati prossimi, incollati a noi stessi: il senso del *limite*, la *fragilità* del nostro essere, il rapporto tra gli *obblighi* e *la libertà*, il valore della *scienza*, l'idea di una società che, per esistere, deve basarsi sulla *fiducia* (come l'economia del resto…). Abbiamo coniato, sdoganato e introdotto nuovi termini: *endemicità* ad esempio, che, con *tassonomia*, sono state tra le parole maggiormente ricercate su internet.

I dati lombardi sono pesanti, anche per il numero di abitanti e di frequentanti i luoghi della nostra regione: ad oggi, su un totale di oltre 2,4 milioni di contagiati (al 20 marzo: 2.446.991), a fronte di 34.214.222 tamponi effettuati, i decessi ufficialmente contabilizzati sono 39.060, anche se tutti sappiamo essere molti di più, in particolare con

riferimento ai primi tre mesi di pandemia. L'ultima ondata epidemica ha determinato, nei primi tre mesi del 2022, il raddoppio dei contagi totali rispetto al 31.12.2021 (1.217.364 contagi), ma, con 23.623.472 dosi di vaccino somministrate in Lombardia l'aumento dei decessi da gennaio ad oggi è stato contenuto a un decimo di quelli totali (3.979).

Questi numeri danno la dimensione del fenomeno nella nostra regione ma anche dello sforzo di uno dei nostri servizi di eccellenza: quello sanitario, in particolare quello pubblico, che ha retto più ondate e che ha visto il suo personale (tutto), impegnato in questa guerra. Medici, para medici, infermieri, ausiliari, addetti ai servizi logistici ……, insomma tutte le donne e tutti gli uomini che, a vario titolo, operano nel nostro servizio sociosanitario non sono stati eroi solo in una stagione: sono persone che sempre, e da sempre, sono impegnate a garantire la vita e il benessere, la guarigione e la miglior cura e assistenza possibili per 365 giorni all'anno! Non ci stupiscono gli encomi e gli Ambrogini d'oro, noi lo sappiamo dai nostri associati il valore espresso, anche se non sempre adeguatamente riconosciuto, dagli enti e istituzioni preposte e di chi vi opera ogni giorno con dedizione e competenza.
Sono cambiati i paradigmi anche nel dibattito nelle priorità europee e del nostro Paese, in quanto la pandemia ha accelerato processi in corso, e uno "zampino" ce lo ha messo anche Papa Francesco con la *Laudato Sii*. Il concetto di ecologia integrale ci ha aiutato a superare una contrapposizione storica tra ambiente ed economia e lavoro, non ha risolto tutti i problemi, ma ci ha aiutato ad affrontarli con una impostazione più adeguata, al punto che oggi possiamo affermare che la crisi è, di fatto, sociale e ambientale allo stesso tempo, ma che sussistono le coordinate per un approccio sistemico, che abbraccia i diversi fattori in gioco e le diverse discipline (economia, urbanistica, fisica dei materiali, impianti e prodotti, ecc.), fino ai controlli, alle sanzioni e alle nuove authority in materia.

Anche il recente dibattito sulle modifiche ai due articoli della nostra Carta Costituzionale, il 9 e il 41, con l'integrazione dei termini "ambiente" e "biodiversità", ci vede convintamente consenzienti in quanto non ci possono essere riserve sulla dignità costituzionale conferita ai valori dell'ambientalismo, dell'eco-sostenibilità e di una categoria seppur complessa come la biodiversità. Un Paese fondatore della UE, che ha modellato il suo *recovery plan* post-pandemia attorno alla strategia NextGeneration, fortemente radicata sulla transizione energetica e digitale, ha sentito il diritto-dovere di sancire l'evoluzione della sua civiltà socio-economica nella sua Carta fondamentale. I parametri di

una grande democrazia non possono essere soltanto quelli della stabilità economico-finanziaria, sfidando anche qualche luogo comune intorno alle strumentalizzazioni di bandiera, quelle che ritengono l'ambientalismo un patrimonio ideologico-culturale di cui ne sono titolari solo i Verdi di ogni latitudine, quelli veri come quelli soprattutto di occasione.

Il Covid, che negli effetti ha colpito maggiormente i più deboli e fragili, ha tolto il velo alle contraddizioni della nostra società: le donne, già penalizzate rispetto agli uomini nel lavoro, sono state costrette in diversi casi a dimettersi per occuparsi dei figli durante la chiusura delle scuole; le lezioni a distanza hanno funzionato meglio nelle famiglie istruite, con genitori in grado di seguire i figli o con il tempo per farlo, e hanno fatto emergere il divario tra chi aveva a disposizione più dispositivi elettronici, da dividere tra le esigenze scolastiche dei ragazzi e quelle dei genitori in *smartworking*, e connessioni internet prestanti; la chiusura delle scuole, specie nelle periferie del Paese dove la frequenza scolastica rappresenta per molti ragazzi l'alternativa a un percorso di emarginazione, ha presentato il conto ai figli delle famiglie più fragili dal punto di vista culturale, economico e sociale, vanificando anni di lotta alla dispersione scolastica; le lezioni a distanza hanno significato anche la rinuncia per i figli delle famiglie più povere di un pasto completo giornaliero. Il tutto in un Paese dove le disuguaglianze vengono ereditate e le difficoltà dei genitori condizionano il futuro dei figli: riesce a laurearsi solo il 12% dei ragazzi che nascono in famiglie poco istruite, dove scarsa istruzione coincide, spesso, con condizioni di povertà. Un tradimento costante dell'articolo 3 della nostra Costituzione.

La fase iniziale della pandemia ha colpito le imprese mettendo in difficoltà i processi produttivi locali e globali: uno shock da offerta che, poi, si è subito trasformato in uno shock da domanda. Questo ha prodotto anche un'accelerazione dei piani di investimento nel digitale che erano stati programmati nell'arco di un decennio e di automazione, per fronteggiare il rischio di futuri *lockdown* ed evitare il blocco delle attività, dando una spinta, a volte scoordinata, alla transizione tecnologica. E questo rischia di allargare il gap tra la grande impresa, con maggiori disponibilità economiche, e una migliore produttività, e la medio/piccola che, ricordiamolo, è maggioranza nel nostro paese, e nella nostra regione, con le sue difficoltà e minori possibilità.
Con il Covid abbiamo tutti capito quanto le imprese e l'economia siano interconnesse. La globalizzazione è stata la via per le imprese per migliorare la produttività, dislocando in giro per il mondo, nelle catene globali delle produzioni e delle forniture, fasi e processi di lavoro: se considerassimo la somma degli elementi e il ciclo logistico che

compongono produzioni complesse, presenti e radicate in Lombardia, potremmo tranquillamente affermare che queste tipologie di prodotto, prima di vedere definitivamente la luce, facciano due o tre volte il giro del mondo. Un'immagine che rende molto bene l'idea della complessità dei cicli produttivi, della lunghezza delle catene del valore e delle forniture e del livello di interconnessione globale tra le imprese, lasciando quindi intravvedere le conseguenze che potrebbero nascere, ancora, a fronte di nuove epidemie a cui il nostro stile di vita e il modello economico ci espongono e ci esporranno sempre più.
La Germania è legata all'economia cinese e, dunque, l'eco della frenata di Pechino si è sentita anche a Berlino e si è poi propagata fino a Roma trasformandosi in un cortocircuito per il manifatturiero lombardo con i suoi semilavorati da "spedire" in Germania, le sue macchine utensili e la radicata filiera automotive che produce il 40% della componentistica montata sulle auto tedesche. Germania e Italia hanno un mercato parallelo e integrato e quando cala la produzione tedesca ne risente anche quella italiana in termini di contrazioni produttive, riduzione della visibilità degli ordinativi, problemi occupazionali e aggravi, ancora una volta, per la produttività e dunque su salari e occupazione. Ma non solo. La quarantena industriale e commerciale della Cina ha significato una caduta del 17% del pil mondiale e, quindi, le ripercussioni sono state conseguentemente globali. Il blocco della provincia di Hubei, hub della componentistica mondiale, ha frenato la catena globale delle forniture, lasciando le industrie mondiali al palo e causando problemi di approvvigionamento per le imprese dell'ICT e il rinvio del lancio di nuovi prodotti tecnologici con il conseguente stallo delle produzioni, compreso il settore auto. Inoltre, la serrata cinese si è tradotta anche nel blocco delle attività cosiddette *back end*, ovvero le fasi finali della catena globale del lavoro dove si scaricano le produzioni occidentali per le lavorazioni di assemblaggio e a basso valore aggiunto.
Come se non bastasse, anche la logistica mostra grosse difficoltà complicando la vita delle imprese tanto nelle spedizioni quanto nella ricezione di prodotti e materiali. La Cina ha chiuso le dogane per parecchi giorni con il conseguente blocco delle partenze delle merci verso ovest; le navi che invece continuavano ad arrivare in Cina non trovavano né camion né treni su cui caricare i prodotti con l'effetto di riempire i porti di merci scaricate che, però, non riuscivano ad arrivare a destinazione, con un aggravio di costi non indifferente. Nell'ultimo periodo la Cina ha cancellato molte navi in partenza per l'Europa causando, di conseguenza, un importante calo delle navi "di ritorno" da caricare di prodotti europei e di container vuoti disponibili, paralizzando le relazioni commerciali e aumentando i costi.

I problemi di un singolo paese, in questo caso il virus, possono mettere in difficoltà la catena globale del valore, con danni diffusi, difficili da contenere e quantificare. Le tecnologie possono venirci in soccorso per costruire, lungo tutta la catena globale del valore, la certificazione delle fasi del processo realizzando dei veri e propri lasciapassare digitali per chiunque voglia partecipare alla filiera accettando regole condivise. Gli anelli della catena globale del valore che non avranno queste certificazioni – di sostenibilità ambientale e sociale, di rispetto dei lavoratori e di provenienza – andranno fuori circuito. Questo ci consentirebbe di conquistare sovranità industriale e di recuperare il gap di cui la Cina ha potuto beneficiare approfittando, ad esempio, di normative sociali e ambientali meno vincolanti, riposizionando la competizione sulla qualità del prodotto.

Una filiera certificata in questo modo, a maggior ragione con produzioni ad alto contenuto tecnologico, consentirebbe di spostare verso l'Europa il baricentro della catena globale del valore, candidando il nostro continente ad avere un ruolo di contrappeso economico e politico al potere di Stati Uniti e Cina, con benefici diffusi anche per il nostro Paese che manterrebbe sovranità industriale nelle filiere strategiche. Oggi, invece, dipendere ad esempio dall'acciaio cinese significa esporsi a rischi geopolitici per cui un Paese, in questo caso la Cina, può bloccare l'economia di altri paesi. O, anche, vedersi schiacciare sotto il peso degli aumenti dei costi energetici delle forniture che ci arrivano dalla Russia.

Tutto questo serve a darci l'idea di quanto, anche volendo prescindere dal conflitto in Ucraina, la situazione che ereditiamo dai due anni di pandemia sia complessa e articolata. Uno scenario, insomma, che deve essere considerato con una visione ampia soprattutto oggi in cui le transizioni ecologica e digitale ci impongono di marciare decisi con una strategia precisa e condivisa tra i vari stati.

Sull'economia e le imprese lombarde

La Lombardia rimane la locomotiva del paese dal punto di vista economico, ma deve raccogliere delle sfide importanti, che implicano profonde trasformazioni, e aprono, se affrontate in modo sistematico, interessanti prospettive, considerando:

1. l'andamento dell'economia, ossia quanto emerge dall'analisi dei dati relativi alle principali variabili economiche in tre periodi distinti: pre-pandemia, durante la crisi dovuta alla prima fase della pandemia, che ha comportato anche per la Lombardia

un durissimo stop a molte attività produttivi per il *lockdown* dovuto al contenimento della pandemia, e nelle fasi successive al *lockdown* in cui è avvenuta, in particolare nel 2021, la ripresa, anche molto sostenuta.
2. Le criticità che emergono dall'osservazione dell'andamento del sistema economico, ossia le sfide che abbiamo davanti e che rappresentano dei passaggi cruciali in un'ottica di continuo sviluppo.
3. Le aree su cui è fondamentale far convergere le *policies*, sfruttando in modo responsabile le ingenti risorse comunitarie collegate al piano *Next Generation EU*, tradotte in Italia nel Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR).

IL PIL della Lombardia nel 2019 era pari a 401 miliardi di euro, pari a circa il 22% di quello nazionale.[1] La crescita economica della regione è sempre stata tra le più alte in ambito europeo, anche se ha già fatto segnare un rallentamento negli ultimi anni pre-pandemia. Nel periodo 2015-2018 la Lombardia è cresciuta infatti del 7% circa, mentre la regione di Baden-Wurttemberg in Germania ha visto una crescita del 9,5%, il Rhone-Alpes in Francia del 12% e la Catalogna del 9%.[2] A trainare questa crescita la città metropolitana di Milano, che sull'onda del successo di Expo 2015, dello sviluppo del settore finanziario, della concentrazione di attività high-tech (collegate ai poli universitari di eccellenza), sia in città sia in provincia, del boom turistico, stava espandendosi a ritmi elevati, con una vocazione sempre più internazionale.

In Lombardia erano attive nel 2019 817.990 imprese per un'occupazione complessiva di 4.120.113 addetti, pari al 19% del totale delle imprese italiane e al 24% del totale dell'occupazione del nostro paese.[3] La sola città metropolitana di Milano presenta il 38% delle imprese e il 50% degli addetti regionali. La maggior parte delle imprese è di piccole dimensioni: il 94% nella classe 0-9 addetti, e genera un'occupazione complessiva pari a un terzo del totale regionale. All'altro estremo della distribuzione dimensionale delle imprese regionali, quelle con più di 250 addetti sono solo 1.272, ma generano il 32% degli addetti complessivi, ossia oltre un milione e trecentomila.

Lo scenario cambia totalmente all'inizio della pandemia, per effetto soprattutto del *lockdown* di marzo-maggio 2020, e poi delle successive chiusure parziali di ottobre-dicembre 2021. Nel 2020 il PIL regionale

1 Istat, Le regioni in cifre.
2 Eurostat, variazione del PIL nominale.
3 Regione Lombardia, Le nuove sfide per le imprese: sostenibilità e digitale, 2021.

diminuisce del 9,4%, più della media nazionale (-9,2%).[4] L'impatto della pandemia è stato maggiore in Lombardia, portando a chiusure anticipate rispetto al resto del paese e questo ha generato una riduzione maggiore rispetto ad altri contesti territoriali.
Tuttavia, le competenze digitali di base presenti nella regione, le connessioni veloci e le tecnologie avanzate adottate dalle imprese, tutte presenti in dotazioni superiori a quelle del resto del paese, hanno consentito il proseguimento di tante attività produttive, dell'istruzione anche se a distanza, la fruizione dei servizi finanziari, con un ricorso più intenso che in altre regioni alle connessioni da remoto e allo *smart working* (o *working at home*, come definito in Nord America). Senza questa maggiore dotazione digitale e di capitale umano, l'effetto della crisi sarebbe stato certamente più ampio e pesante.

Nel 2020 il numero delle imprese attive in Lombardia registra un saldo negativo di oltre 3.000 unità, soprattutto nei settori del commercio, del turismo, e in parte anche nella manifattura, mentre la produzione industriale manifatturiera scende, sempre nel 2020, del 10%, con un calo più intenso nei settori della moda e nella siderurgia, con il 60% delle imprese che ha ridotto gli investimenti.[5]

L'occupazione diminuisce nel 2020 dell'1,7% (-2,0% in Italia), pari a circa 77.000 unità in meno, specialmente per effetto delle riduzioni dei posti di lavoro per gli autonomi (-2,1%) e per i dipendenti a tempo determinato (-14,6%). I consumi delle famiglie si riducono del 12,4% rispetto al 2019, un dato a prezzi costanti (quindi ancora maggiore a prezzi correnti). La riduzione dei consumi è stata maggiore di quella del reddito (-2,9%, sempre a prezzi costanti): di conseguenza, è aumentato il risparmio (+15,2% rispetto al 2019).[6]

Il 2021 è l'anno della ripresa. La stima per l'anno 2021 è una crescita del 6,4%, con una proiezione per il 2022 pari a +4,7%.[7] Una ripresa che porterebbe il PIL regionale sopra ai livelli pre-COVID in soli 2 anni. Durante il *lockdown* era impossibile pensarlo. Di pari passo l'andamento degli investimenti: +15,3% nel 2021. In sofferenza rimane soprattutto il settore del turismo, che registra un +24% nel 2021 rispetto al 2020, ma rimane ancora lontano dai livelli pre-COVID. In crescita anche i consumi delle famiglie nel 2021 (+5,4%), si stima un aumento del 5% nel 2022,

4 Istat.
5 Cassa Depositi e Prestiti, L'economia lombarda: le 5 eccellenze da cui ripartire, 2021.
6 Banca d'Italia, Economie regionali: l'economia della Lombardia, 2021.
7 Assolombarda, Booklet Economia, 2021.

che non consentirebbe però di recuperare tutto il gap rispetto ai livelli pre-COVID. Le aspettative delle persone sono ancora condizionate dalle preoccupazioni dovute alla pandemia, e prevale una certa prudenza nelle decisioni.

In definitiva, la ripresa c'è stata ed è tuttora in corso. Rimangono tuttavia aperte alcune criticità che se non adeguatamente affrontate potrebbero incidere negativamente sul processo di sviluppo dell'economia lombarda.

La pandemia ha evidenziato alcuni fattori che necessitano di un ripensamento, alcuni dei quali riguardano i tipici punti di forza dell'economia lombarda, come l'internazionalizzazione, l'innovazione, la capacità di esportare, il capitale umano. Altri sono invece emersi proprio per effetto della crisi, come la digitalizzazione, la nuova configurazione del mercato del lavoro, la patrimonializzazione delle imprese, il gap infrastrutturale, la fragilità di alcuni settori di forte specializzazione in Lombardia come la moda, il turismo, l'attività fieristica, e, ultimo ma non ultimo, lo sviluppo del sistema sanitario regionale.

Una caratteristica distintiva del sistema lombardo è la sua apertura internazionale che vede la regione primeggiare per livelli di scambio con l'estero ma anche per capacità di attrarre investimenti diretti dall'estero. La forte dipendenza dall'estero per le materie prime e per alcuni componenti essenziali (ad esempio i semiconduttori) rappresenta una seria minaccia alla competitività dei prodotti regionali. Nel secondo semestre del 2021 il 15% delle imprese manifatturiere del Nord-Ovest intervistate per l'Osservatorio Assolombarda segnalava ostacoli per l'insufficienza di input produttivi (a fronte dell'1% a fine 2020), il 19% lamenta forti incrementi in termini di prezzi e costi, il 13% rimarca l'allungamento dei tempi di consegna.[8] Il riavvio della catena di fornitura è una delle problematiche che gli economisti hanno segnalato già dai primi mesi della crisi. In parte verrà riassorbita nel tempo; in parte però, potrebbe determinare degli spostamenti nell'offerta a livello globale, favorendo le economie meno toccate dalla crisi e spiazzando le forniture anche per tempi lunghi. In merito ai componenti essenziali, rappresentano un drammatico collo di bottiglia, che rischia di privare di know-how ad alto contenuto tecnologico intere produzioni, penalizzando fortemente la Lombardia che ha un tessuto manifatturiero avanzato. Tutto questo si riversa sulla capacità di esportare.

8 Assolombarda, cit.

La ricerca, l'innovazione, il know-how nei settori high-tech è uno dei punti di forza dell'economia lombarda. Il 27% delle start-up innovative italiane ha sede in regione, di cui il 17% a Milano. I brevetti registrati in Lombardia sono 1.493 nel 2019, il 34% circa del totale italiano,[9] ma i brevetti per milione di abitanti sono solo 149, a fronte di 322 come media per tutta la Germania (466 per il Bade-Wurttemberg), e di 151 per l'intera Francia (ma ben 530 per l'Ile de France). Gli investimenti in ricerca sono una componente fondamentale per la crescita, ma sono sempre rimasti agli ultimi posti nelle politiche economiche del paese e, in parte, anche del nostro governo regionale.

I 10 anni precedenti la pandemia hanno segnato una buona performance relativamente alle esportazioni delle imprese lombarde. Sono infatti cresciute nel periodo 2008-2019 del 22% circa.[10] I settori trainanti sono stati l'alimentare, il sistema moda, il settore chimico, l'elettronica e il settore della gomma plastica. In aggiunta, spicca la farmaceutica: + 139% nel periodo considerato. Nel 2021 l'export delle imprese lombarde ha recuperato valori rispetto al 2020, con buone performance di alcuni settori (elettronica, alimentare, chimica, farmaceutica). In sofferenza la meccanica (-2,1%), il sistema moda (-7%), il settore del legno (-3,2%). La capacità di esportare è un fattore determinante del sistema lombardo. È basato sulla competitività dei prodotti sui mercati internazionali, basata sia sulla dimensione del prezzo sia su quella della qualità. Un'efficienze catena di fornitura nella produzione, la disponibilità a costi competitivi di componenti essenziali, un basso costo dell'energia, la spinta delle innovazioni, sono le strade da percorrere per non perdere posizioni sui mercati globali.

Le 14 università lombarde sono un punto di eccellenza nazionale, sono diffuse sul territorio, coprono tutte le aree di specializzazione, sono riconosciute a livello internazionale. Hanno una elevata capacità di attrazione di studenti. Nel 2021, pur nella crisi dovuta al COVID-19, che ha fortemente limitato la mobilità degli studenti internazionali, la Statale di Milano è passata da 11.888 nuovi immatricolati del 2020 a 12.751 del 2021; il Politecnico da 7.402 a 7.539, la Bicocca da 8.085 a 8.636, la Cattolica da 6.084 a 6.241, la Bocconi, da 2.819 a 2.869, solo per citare gli atenei milanesi.[11] Il sistema universitario lombardo è la fonte essenziale per disporre di capitale umano elevato, in grado di percorrere la strada della digitalizzazione e sfruttarne i vantaggi. Devono però

9 Cassa Depositi e Prestiti, cit.
10 Regione Lombardia, cit.
11 Ministero dell'Università, Banca dati studenti.

aumentare la competitività con le migliori università europee, e sviluppare le collaborazioni con il mondo delle imprese, trasferendo parte della conoscenza di base nelle realtà produttive. Gli investimenti in atto nel settore delle scienze della vita, nell'area post-EXPO, sono un grande polo di attrazione di ricercatori internazionali. Questo produrrà conoscenza su tutto il territorio passando dai dipartimenti universitari, dalle imprese, dalle scuole professionali. Tutto questo si scontra spesso con bassi incentivi per indirizzare le risorse e i risparmi verso la ricerca. In particolare, è spesso critico il canale che permette a buone nuove idee di trasformarsi in business di successo, per mancanza di organizzazioni in grado di fornire i capitali necessari. Il settore bancario non è infatti sempre in grado di finanziare la crescita di business innovativi, per i quali sono necessari nuovi strumenti di *equity*.

La pandemia ha reso evidente l'importanza della digitalizzazione. Ha permesso il lavoro da remoto, gli scambi, lo sviluppo dell'e-commerce, ha ridotto la mobilità, ha generato nuovi lavori, e nuovi business. Richiede un capitale umano elevato, ma anche personale adeguato, attualmente non sufficiente rispetto alla richiesta delle imprese, che faticano a reclutare esperti di informatica, di data science, ecc. La pubblica amministrazione ha avviato la digitalizzazione, ma sconta ancora un ritardo che penalizza il sistema produttivo.

La pandemia e, soprattutto, il *lockdown*, hanno evidenziato come le imprese di maggiori dimensioni che operano in un contesto globale, hanno una maggiore capacità di resilienza alle crisi. La Lombardia, come del resto l'Italia, parte da una posizione di svantaggio in termini di resilienza agli shock esogeni. Da un lato, per il numero limitato di grandi imprese; dall'altro, per la scarsa patrimonializzazione delle PMI. È un tema di assoluta criticità: occorre aumentare la patrimonializzazione delle imprese, anche e soprattutto delle PMI, per aumentare la capacità di resilienza. Per farlo, occorrono nuovi strumenti per la raccolta di capitale a favore del sistema produttivo. Fondamentale in tal senso lo sviluppo del settore finanziario, che deve innovare e orientarsi verso un'ottica di sostenibilità e non puramente di rendimento.

Secondo la Banca d'Italia l'elasticità delle infrastrutture sul PIL è pari allo 0,62%, negli USA allo 0,3%, simile a quella dell'Unione Europea. Significa che un +1% in investimenti infrastrutturali genera un + 0.3-0.6% di crescita del PIL.[12] Secondo le stime diffuse da SACE a causa del gap infrastrutturale l'Italia perde 70 miliardi di euro

12 Banca d'Italia, Le infrastrutture in Italia

all'anno di esportazioni, pari a 4% di PIL.[13] Infrastrutture significa telecomunicazioni, collegamenti stradali e ferroviari, collegamenti aeroportuali, generazione di energia, rete idrica efficiente, una rete di ricariche elettriche per adeguarsi al parco macchine elettriche che sarà dominante nell'arco dei prossimi 15 anni, un sistema TPL integrato ed efficiente. In Lombardia circa 1,2 milioni di persone ogni giorno utilizzano i mezzi pubblici ed è il dato maggiore di tutta Italia. È anche la regione con il maggiore parco mezzi sulla mobilità dolce, ossia scooter, bici elettriche ecc.

Tra i settori più colpiti dalla crisi abbiamo alcune eccellenze del sistema produttivo regionale. Il sistema moda, il settore turistico e la filiera fieristica, hanno avuto delle pesanti riduzioni fatturato, con ripercussioni sia sull'occupazione sia sul numero delle imprese attive.[14] Dal punto di vista del polo fieristico la Lombardia è la terza aerea espositiva europea, dopo Francoforte e Hannover. La Fiera di Milano-Rho nel 2019 aveva circa 4,5 milioni di visitatori. La digitalizzazione impatta anche sull'attività fieristica, portando a un ripensamento dell'attività, specialmente nell'ambito business. Le occasioni di lavoro *face-to-face* saranno minori in futuro, sostituite da *meeting online*. Questo richiede un ripensamento sia degli eventi legati al sistema moda, già in sofferenza, sia alla programmazione fieristica. Il settore turistico ha bisogno di un rilancio, aumentando la qualità dei servizi forniti e il capitale umano del personale, in grado di collaborare con una clientela internazionale.

Sulla base delle predette criticità, indichiamo alcune linee urgenti di intervento:

- Gli investimenti in ricerca, per aumentare l'attività di innovazione. Gli interventi devono essere diretti anche alle filiere di imprese, in modo tale da aumentare l'integrazione tra le PMI subfornitrici e le grandi imprese globalizzate. Gli investimenti in Lombardia in attività di ricerca non sono ancora a livelli elevati: sono solo l'1,3% del PIL regionale, a fronte del 2,2% del Piemonte, del 2% dell'Emilia-Romagna, dell'1,7% del Lazio e del Friuli Venezia Giulia, dell'1,6% della Toscana.
- La dotazione infrastrutturale, sia fisica che digitale. Il PNRR prevede ingenti investimenti in questo ambito. È un'occasione da non perdere, per mantenere la competitività del sistema e l'indipendenza dall'estero.
- Adottare una politica industriale che consenta di migliorare

13 Sace, Keep made in Italy, 2021.
14 Cassa Depositi e Prestiti, cit.

l'efficienza nella produzione, eliminando i colli di bottiglia della *supply chain*, la fornitura di componenti essenziali, il costo dell'energia.
- La riforma del mercato del lavoro, con una sistematizzazione del contributo del lavoro agile, anche in forma contrattuale, come vedremo dopo.
- Lo sviluppo del settore del turismo, che deve organizzare un'offerta moderna, integrata con il sistema dei trasporti, con il sistema aeroportuale, sfruttando la leva delle Olimpiadi Invernali 2026 di Milano-Cortina.
- Investire sulla sostenibilità sia economica sia ambientale. La Lombardia soffre tuttora per livelli di inquinamento elevati, anche per la particolare collocazione geografica. La dimensione ambientale sarà sempre di più in futuro un fattore determinante l'attrattività del capitale umano. Il settore finanziario deve promuove la patrimonializzazione delle imprese per garantire la sostenibilità economica e la resilienza alle crisi.

Sul lavoro e l'occupazione

In Lombardia è stato fatto un ricorso amplissimo alle Casse integrazioni e ai Fondi di solidarietà, raggiungendo la soglia *monstre* di 716 milioni di ore erogate: ben 17 volte quanto registrato del 2019.

I lavoratori con meno competenze, un po' *outsider,* hanno pagato un costo altissimo: infatti gli occupati, fra quanti in possesso solo di una licenza elementare, sono scesi del 18% (dati UnionCamere). Questo genere di lavoratori, di certo, sono stati quelli meno interessati per svolgere la propria prestazione da remoto. Anche giovani e donne sono stati colpiti duramente. Non a caso nel 2020 la riduzione degli occupati è stata dovuta soprattutto alle mancate trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro a termine (i rapporti che in grande misura riguardano i giovani). L'aumento delle mere cessazioni dei rapporti a termine (con tassi di trasformazione a tempo indeterminato in calo, in Lombardia, di c.a. il 20% rispetto al 2019) ha senz'altro influenzato l'ingrossamento delle fila dei NEET, i giovani fra i 15 e i 29 anni che non studiano né lavorano.

Fra i NEET lombardi, poi, va evidenziato come le giovani donne siano sovra-rappresentate. E questo è solo un aspetto di un mercato del lavoro, in Lombardia, segnato ancora insopportabilmente dalle disparità di genere. A parte problematiche purtroppo "classiche" come *gap* salariale

e diverse prospettive di carriera (nel 2019, solo il 4,7% delle donne era occupato come quadro o dirigente, contro l'8,7% degli uomini) c'è un altro dato, quello c.d. della "segregazione orizzontale" femminile. Secondo l'*Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione professionale in Lombardia*, nel 2019 ben il 53% delle donne erano occupate nei servizi. Le donne, quindi, si trovavano al centro di quel sistema produttivo variegato e spesso costituito da micro e piccole imprese, che è stato letteralmente travolto dall'impatto del virus. Basti dire che nel solo 2020, in Lombardia, si sono registrate c.a. 19mila cessazioni d'impresa nell'ambito dei servizi: meno 11% sul totale. Ecco, dunque, che la minore capacità di scelta delle donne sul mercato del lavoro – minore capacità influenzata da stereotipi di genere e mancanza di alternative – ha fatto sì che proprio le donne si trovassero più esposte a cambiamenti subitanei e drammatici.

Con il suo carico di ferite, la pandemia ha così approfondito contraddizioni preesistenti. Essa è intervenuta in una fase di ripresa non del tutto soddisfacente, in cui ancora il mercato del lavoro lombardo doveva rimontare certi livelli di *performance* pre-2008. Non è stato solo il Covid in sé a fare in modo che i cambiamenti tecnologici e la transizione energetica imponessero la revisione di modelli organizzativi e processi, nonché il ripensamento di competenze professionali e percorsi formativi. Il Covid ha soprattutto accelerato queste tendenze, scompaginando le carte.

Prendiamo, per comprendere il senso di questa sfida, la questione emersa in questi ultimi mesi, quello delle "grandi dimissioni". La cronaca ha fatto presto a impadronirsi di un'espressione coniata Oltreoceano. Secondo alcuni, la pandemia avrebbe spinto tanti lavoratori a rivedere le proprie priorità, essi avrebbero lasciato o starebbero lasciando il proprio lavoro, perseguendo progetti di maggiore realizzazione personale o di maggiore conciliazione fra impegni lavorativi e famigliari. I dati lombardi, tuttavia, ci dicono che nel corso del 2021 s'è sì registrato un aumento delle dimissioni, ma in recupero fisiologico rispetto alla situazione di sostanziale stallo del 2020. A ciò, andrebbe poi aggiunto che sempre in Lombardia, il saldo fra nuovi rapporti di lavoro e cessazioni è stato costantemente positivo nei trimestri 2021. Più che a un fenomeno di "fuga" generalizzata dal posto di lavoro, dunque, stiamo probabilmente assistendo a un nuovo dinamismo di vari segmenti del mercato del lavoro. Per dirla in breve: se grazie alla tua professionalità sei richiesto altrove, e lì puoi ottenere condizioni migliori, la strategia dell'*exit* è a portata di mano.

Accanto a chi ha la libertà di scegliere fra varie alternative, inseguendo

il meglio per i propri progetti di carriera e di affermazione professionale, c'è peraltro chi rimane indietro. Il pensiero, soprattutto, è a quei lavoratori poveri, quei *working poor*, che guadagnano poco più di 500 euro al mese. Per questi lavoratori, forse, non si tratta di sostare criticamente sul tema del salario minimo legale; andrebbe piuttosto avviata una riflessione su precarietà, frammentazione dei contratti di impiego, part-time involontario, riforme dei CCNL. Occorrerebbe insomma porsi quelle domande, che incoraggiano a progettare modalità più efficaci per presidiare transizioni professionali complesse. Se si parla di lavoro povero, del resto, le fasce di lavoratori più esposte sono sempre le stesse: giovani, donne, persone con bassa scolarizzazione. Per loro lo scenario è ingarbugliato. E la questione del lavoro andrebbe affrontata con approccio sistemico, accanto a povertà nuove o che in parte erano dimenticate: povertà energetica e povertà alimentare.

In questo scenario con forti aspetti problematici, dobbiamo ripartire dal lavoro, dalle sue persone, dalla sua rappresentanza. Se per i *working poor* non è disponibile la strategia individuale dell'*exit*, allora riscopriamo, specie nei loro confronti, le ragioni della nostra azione collettiva, innescando percorsi e traiettorie contrattuali per cercare di colmare il divario fra lavoratori *core* e lavoratori periferici, nuove soluzioni all'insegna dell'equità. Troppo facile limitarsi ad affermare: *basta con la precarietà!*

Sulle transizioni, l'industria e chi ci lavora

Uno degli epicentri delle transizioni in atto, tecnologica e ambientale, è sicuramente il settore automotive, tanto per l'alto tasso di innovazione quanto per l'impatto ecologico e sociale e per le temute conseguenze sull'occupazione. Il 2035 segna la linea rossa oltre la quale in Europa non si venderanno più auto a motore endotermico. Il nostro continente si candida a diventare il primo mercato al mondo per l'auto elettrica, se consideriamo le attese delle principali case automobilistiche: Volkswagen prevede che, nel 2030, il 50% delle sue vendite sarà di veicoli green, Toyota il 30%, Renault il 90%, Stellantis il 70% in Europa e il 40% negli Stati Uniti. Se si vuole rispondere a tali ambizioni, considerando che la scadenza è dietro l'angolo, servono una strategia ben precisa e investimenti conseguenti per costruire le condizioni necessarie a rispondere tanto agli obbiettivi di mercato quanto, soprattutto, a quelli di sostenibilità ambientale e sociale. Stiamo parlando di miliardi, pubblici e privati, da destinare alla produzione di batterie, all'installazione di un'adeguata e diffusa rete di colonnine di ricarica, alle tecnologie di

ricarica rapida. Tutti settori, insomma, sui quali è possibile creare occupazione e far nascere anche nuovi lavori che oggi, magari non immaginiamo nemmeno.

Al 31 dicembre 2021, in Italia, si contavano 26.024 punti di ricarica e si prevede di arrivare, nel 2030, a 3 milioni privati e 100.000 pubblici, di cui circa un terzo a ricarica veloce. Occorre accelerare su un campo che nasconde diverse insidie: la mancanza di una mappa nazionale di punti di ricarica pubblica rende complicato il censimento necessario allo sviluppo e a una più efficiente copertura; occorrono accordi di interoperabilità tra gli operatori energetici per favorire un maggior accesso alle ricariche, a prescindere dalla propria compagnia di fornitura con la quale si è acceso un contratto; serve un maggior coordinamento tra i comuni e tra comuni e gestori delle reti elettriche; bisogna dare seguito a una norma del 2018 che prevede, in autostrada, una colonnina ogni 50 km. A oggi non sono ancora stati avviati i bandi di concessione per la posa delle colonnine stesse; è ancora troppo complicato installare colonnine nelle aree comuni condominiali e nei garage.

Si capisce, dunque, quanto anche il capitolo di ricerca e sviluppo sia fondamentale, urgente e necessario. Ne è un esempio la sperimentazione presentata da Stellantis, proprio nella nostra regione: su un circuito a lato della Bre-Be-Mi sono state inserite spire sotto l'asfalto che riescono a trasmettere energia elettrica dalla strada alle batterie delle auto che, così, si ricaricano mentre viaggiano; una soluzione che risponderebbe alla richiesta di migliori tempi di ricarica e di dimensioni delle batterie più contenute.

Oggi nel nostro paese circolano 236.000 veicoli elettrici (Bruxelles prevede che in Italia ce ne saranno 6 milioni entro il 2030 e 19 milioni entro il 2050) che per essere caricati si stima possano richiedere fino a 10 terawattora all'anno, su un consumo complessivo di energia pari a 330 terawattora. Nel 2050 i veicoli elettrici saranno 19 milioni e il fabbisogno energetico, tanto per le auto quanto per il normale utilizzo, sarà aumentato. Se consideriamo il rapporto tra il numero di veicoli e i consumi totali di energia del paese, il peso delle auto elettriche non sarà così oneroso ma, per reggere la transizione, dovremo raddoppiare la disponibilità di energia visto che tutto, comprese le caldaie, funzionerà a corrente.

E qui si apre un altro tema fondamentale, quello della produzione di energia da fonti verdi, condizione necessaria per avere auto *a zero impatto ambientale*, oltre che per raggiungere gli obbiettivi di emissioni

zero. Per questo servirà accelerare la produzione di energia da fonti pulite e rinnovabili, garantendo anche una rete capace di reggere i picchi di maggior utilizzo energetico e lo sviluppo di tecnologie efficienti nello stoccaggio dell'energia verde prodotta. Anche il tema delle batterie, dunque, è fondamentale. Oggi sono prodotte per il 70% in Asia e costituiscono il 40% del valore aggiunto di un'auto elettrica. Si stima che il mercato delle batterie nell'Unione Europea valga 250 miliardi di euro l'anno, a partire dal 2025. Un mercato che potrebbe portare alla creazione di decine di migliaia di posti di lavoro dal momento che le batterie non servono solo ad alimentare le auto elettriche, ma anche a stoccare l'energia prodotta.

In uno scenario così complesso, ma anche sfidante, è chiaro che occorrano politiche industriali per accompagnare la riconversione, tanto dei siti produttivi quanto dei lavoratori che devono essere al centro di un processo di riqualificazione delle competenze, se vogliamo che la transizione, necessaria e urgente, sia anche *giusta*, *equa* e *socialmente sostenibile*. È questa la giusta transizione che intendiamo perseguire nella gestione e nell'attuazione del PNRR. Diversamente, il rischio è che tutto si incagli tra gli scogli della burocrazia o che nuove disuguaglianze trovino terreno fertile su cui proliferare.

Quello dell'auto e della mobilità, è il terreno dove si gioca la partita più visibile per contrastare lo squassamento ambientale. Siccome il pianeta non potrà sopportare ancora a lungo gli attuali livelli di smog, bisognerà cambiare modello di mobilità. E bisognerà farlo in fretta, quella stessa fretta che fa correre senza aver ben chiara la direzione di marcia e la strategia. Tutti i costruttori di auto, come abbiamo visto, stanno puntando decisi l'obiettivo "emissioni zero" ma non tutti condividono le medesime strategie. Alcuni, infatti, vorrebbero più spazio anche per altre tecnologie, dai sistemi ibridi passando per l'idrogeno fino ai carburanti sintetici in grado di far funzionare ancora lo storico motore a scoppio, seppur in versione *green*. Questa transizione potrebbe costare all'Europa 500.000 posti di lavoro, 60.000 dei quali in Italia dove l'automotive fattura 50 miliardi e conta tantissime aziende di componentistica, soprattutto nella nostra Lombardia, che compongono i motori, e non solo, dei principali costruttori mondiali.
La transizione disordinata e scoordinata verso l'auto elettrica potrebbe mettere fuorigioco il 37% degli addetti della componentistica visto che servirebbe il 30% di componenti in meno rispetto alle auto a combustione tradizionale. In Lombardia sono quasi 30.000 gli addetti del settore delle fabbriche automotive (fabbricazione di autoveicoli, carrozzerie, accessori, pneumatici, batterie, motocicli) a cui vanno aggiunti gli oltre

20.000 addetti che compongono la filiera in tutte le sue dimensioni, una filiera costituita per il 40% da componentistica di gomma-plastica, arrivando anche alla concia di cuoio e pelle.
Il contenimento delle emissioni di anidride carbonica riguarderà anche la riqualifica edilizia, tanto sulle nuove costruzioni quanto sulle ristrutturazioni, attenta al risparmio energetico. In questo senso un utilizzo più efficiente dei luoghi delle produzioni e dei locali aziendali può comportare importanti risparmi energetici in grado di generare un recupero di risorse economiche e un contenimento nella produzione di inquinamento. Basti ricordare che un terzo dell'energia mondiale serve a climatizzare gli immobili. Le transizioni digitale ed ecologica, infatti, ridisegneranno i confini delle imprese e richiederanno anche la definizione di un nuovo modello di lavoro e di nuove strutture organizzative, meno gerarchiche e maggiormente fondate sulla responsabilità e sul coinvolgimento.
Abbiamo già anche tanti esempi di accordi aziendali che prevedono un sistema premiante in funzione ai risparmi energetici e al controllo degli sprechi. Inoltre, lo *smartworking*, su cui la Cisl ha guidato la realizzazione di un buon accordo quadro per il settore privato e che ci ha consentito di tenere attivo il battito industriale durante il *lockdown*, può rappresentare anche una modalità di lavoro utile a migliorare la produttività, e quindi i salari, e a dare un contributo alla sostenibilità ambientale.
Per la Cisl la transizione dovrà essere giusta, ovvero attenta alle persone e alle comunità, perché non possiamo permetterci che nessuno rimanga escluso da questi cambiamenti. Per questo la politica non potrà fare a meno del dialogo sociale e contrattuale. Se ci pensiamo bene da queste transizioni possiamo cogliere grandissime opportunità. Potremo creare nuova occupazione: in ricerca, nella fabbricazione e posa di colonnine, nello smaltimento delle batterie, in rigenerazione urbana, in tecnologie adatte a estrarre anidride carbonica dall'aria e stoccarla definitivamente o utilizzarla sotto forma di energia pulita, in produzione di nuove fonti green, nei servizi che nasceranno attorno all'auto a guida autonoma e alle imprese *intelligenti*.
Potremo avere benefici anche in campo medico dove le tecnologie esistenti consentiranno di migliorare nell'addestramento dei medici, di svolgere operazioni a distanza allargando così l'accesso a prestazioni mediche importanti o di liberare infermieri da lavori gravosi, appaltandoli ai robot, consentendo loro di recuperare tempo per la cura delle relazioni con i pazienti. La stessa stampante 3D fu in grado di realizzare, in una notte, partendo da un prototipo, le valvole per miscelare l'aria con l'ossigeno per facilitare la respirazione del paziente, andate esaurite

dall'ospedale di Chiari nel primo picco del Covid, salvando la vita a tantissime persone. Tra i lavori che certamente prenderanno piede ci saranno *data analyst*, *data scientist* e l'addetto alla cybersecurity, considerata la marea di dati che vengono generati. La sicurezza digitale sarà la via sulla quale si giocherà la capacità di attrarre investimenti in imprese e lavoro e quindi resta un volano occupazionale su cui puntare.

Bisogna perciò regolare i cambiamenti per farli percepire come giusti ed equi, proteggendo i lavoratori, e non i posti di lavoro che verranno cancellati in una certa misura, arrivando, come dice Papa Francesco, a umanizzare il lavoro, rendendolo libero, creativo, partecipativo e solidale. Musica per le orecchie dei cislini.
Certamente alcuni posti di lavoro andranno persi, tra questi molte mansioni che sono usuranti e nocive per la salute umana, ripetitivi e alienanti, e dovremmo saper dare a tutti un'altra possibilità. La storia dell'uomo è fatta di grandi cambiamenti tecnologici. In prima battuta le tecnologie cancellano alcuni lavori e dopo un intervallo di tempo ne creano nuovi. Quell'intervallo sarà tanto più breve quanto maggiore sarà la capacità di analisi e di anticipazione. Oggi, a fare la differenza con il passato, sono la grande velocità e radicalità. Nei luoghi di lavoro si è già da tempo cambiato il modo di produrre: esoscheletri per rendere il lavoro meno faticoso; cobot, ovvero robot collaborativi; dispositivi warable; realtà aumentata e virtuale. Questi cambiamenti si basano, sostanzialmente, su tecnologie che noi già conosciamo e con cui abbiamo molta dimestichezza come, ad esempio, smart phone, smart watch, tablet.

Occorre allora puntare in modo deciso sulla formazione e sulla riqualificazione delle persone per aiutare coloro che saranno espulsi dai cicli produttivi in seguito ai cambiamenti dettati dall'urgenza di rispondere alle scadenze ambientali e ai conseguenti cambi di produzione, accompagnando i settori maggiormente coinvolti. Ecco perché serve un "piano straordinario per le competenze", co-gestito da Governo e Parti Sociali, che consolidi e rilanci tutti gli strumenti di formazione continua quali i fondi interprofessionali, il rilancio delle 150 ore, il potenziamento del fondo nuove competenze che l'innovazione richiederà sempre più. Un processo che dovrà anche collegare meglio scuola e lavoro per risolvere l'*educational mismatch* ovvero lo scollamento tra il mondo della formazione e il mondo del lavoro.

Uno sguardo più attento dovrà essere dedicato ai lavoratori con bassa scolarizzazione, e dunque bassa professionalità, e agli over 50 che rischiano di essere emarginati da questi processi. Gli esiti della crisi

pandemica, accelerata dalle transizioni ambientale e tecnologica, stanno infatti colpendo maggiormente i lavoratori a salario più basso, occupati in attività a scarso valore aggiunto, contenuto professionale e tecnologico, ai margini delle catene globali delle produzioni. Il rischio, quindi, è quello di aumentare le disuguaglianze e la forbice tra alte e basse professionalità, tra chi può lavorare anche da remoto e chi esegue mansioni ripetitive in presenza. Questa non deve essere una condanna ma lo stimolo per mettere al centro la tutela della persona e della sua *occupabilità*, e non la difesa sterile del posto di lavoro, realizzando meccanismi virtuosi di ricollocazione e interventi formativi che riempiano di contenuti e prospettive quelle mansioni.

La valutazione e il riconoscimento delle competenze acquisite dovranno diventare un diritto esigibile per ciascun lavoratore, la propria garanzia di stabilità all'interno del mercato del lavoro, soprattutto nei periodi di maggior difficoltà come quello attuale. La tecnologia, anche in questo caso, potrà essere una grande alleata, fornendo opportunità per aumentare, e migliorare, il valore e la qualità del capitale umano industriale, diventando uno straordinario alleato per raccogliere e analizzare l'enorme quantità di dati disponibili, oggi scarsamente utilizzati, per monitorare l'allineamento delle competenze delle persone al fabbisogno aziendale. Si potranno così individuare, ad esempio, i talenti che non vengono valorizzati o chi è a rischio di obsolescenza professionale e prevedere, per tempo, interventi correttivi.

Le imprese che non valorizzano il proprio capitale umano finiranno per "scaricare" nella società esternalità negative, sotto forma di prepensionamenti, assistenzialismo e disoccupazione, lasciando le persone da sole con il loro fardello di competenze esauste che renderà difficile un loro reimpiego. Queste imprese devono essere tassate esattamente come le imprese che producono CO2 perché, nei fatti, inquinano il mercato del lavoro, impoverendolo e spingendo tutti ai margini della competitività globale. Una declinazione, concreta e possibile, della sostenibilità sociale.
La strada è già tracciata e porterà le aziende a pubblicare il bilancio del capitale umano, così come si redige il bilancio del capitale finanziario: l'enorme asset che hanno le imprese, il capitale umano appunto, non è mai stato espresso in bilancio se non come costo del personale. Se le competenze invecchiano e non vengono manutenute, l'azienda rischia di non riuscire ad affrontare i cambiamenti sempre più veloci che il mercato richiede, rischiando di finire fuori strada, producendo un danno a tutti gli stakeholder, lavoratori e azionisti, tenuti all'oscuro dalla mancata

certificazione e valorizzazione di questo fondamentale patrimonio. Imprese virtuose, viceversa, devono avere finanziamenti e accesso al credito agevolato. È un tema di sostenibilità economica dell'impresa che si incrocia, fortemente con il tema della sostenibilità ambientale. Le tecnologie aiuteranno a tenere insieme lavoro e rispetto dell'ambiente, richiedendo capacità di gestire grandi riconversioni di produzioni.

Sulla sfida dei prossimi anni: il P.N.R.R. in Lombardia

Il Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia, si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Prevede la realizzazione delle 6 missioni, articolate in complessive 16 componenti che contemplano 197 misure, con un piano di investimenti ed un coerente pacchetto di riforme che interessano e coinvolgono l'intero sistema paese e le sue articolazioni fino ad arrivare ai singoli comuni, passando per le responsabilità in capo alle regioni.

Per la realizzazione del piano sono finalizzate risorse Europee per un totale massimo di 191,5 miliardi di cui 68,9 a fondo perduto e 122,6 in prestiti, integrati da quelli previsti dal Fondo nazionale complementare istituito con il decreto-legge 6 maggio 2021, n.59, pari a 30,6 miliardi per finanziare i progetti inseriti originariamente nel PNRR, che potrebbero però richiedere tempi di esecuzione oltre il 2026, destinato prevalentemente a infrastrutture e investimenti per i trasporti.
A tali risorse, si aggiungono quelle rese disponibili dal programma REACT-EU (Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa) che, come previsto dalla normativa UE, vengono utilizzate negli anni 2021- 2022 per una dotazione complessiva rispettivamente di 11,3 e 3,1 miliardi.

L'iniziativa REACT-EU assegna infatti risorse supplementari alla politica di coesione per gli anni 2021-2022, allo scopo di promuovere il superamento degli effetti negativi della crisi sanitaria sull'economia, sull'occupazione e sui sistemi sociali e, allo stesso tempo, favorire la transizione verde, digitale e resiliente di economia e società. Si tratta nella sostanza di uno strumento europeo che dà seguito e amplia le misure di risposta alla crisi generata dal Covid-19 e rappresenta un ponte tra la Politica di Coesione 2014-2020 e la nuova programmazione dei fondi europei, che mira ad accompagnare l'uscita dalla crisi pandemica

garantendo la continuità del sostegno alle regioni europee in attesa dei programmi operativi 2021-2027.

Nel secondo semestre 2020 sono stati altresì approvati dal Governo ulteriori provvedimenti che perseguono la strategia nazionale per il sostegno finanziario alle misure Covid-19, attraverso il contributo dei Fondi strutturali europei, che coinvolgono sia le amministrazioni centrali che regionali. Il disegno complessivo della Strategia nazionale prevede quindi un meccanismo di complementarità tra fonti finanziarie per massimizzare le disponibilità di risorse in campo.

In quest'ottica l'ambito regionale assume una particolare peculiarità poiché costituisce il luogo ove si incrociano i piani operativi regionali dei fondi europei (Fesr e Fse+) con i progetti finanziati tramite le risorse del PNRR.

A titolo puramente esemplificativo, basta ricordare gli obiettivi previsti dal Pnrr inerenti la riconversione industriale, a partire da quelli sulla transizione 4.0 che prevedono l'introduzione di macchinari ad alto contenuto tecnologico e digitale, da connettere alla necessaria riconversione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti, attraverso interventi di competenza regionale da finanziare con i fondi europei; oppure l'intervento previsto sempre con i fondi nazionali del Pnrr per incrementare l'offerta dei posti nidi e prima infanzia (0-6), tesa ad allineare l'Italia agli standard europei, da realizzare in sinergia con gli interventi sulla domanda in capo alla Regione, finanziati con i fondi strutturali europei (Fse+).

In questa prospettiva l'azione del sindacato regionale assume una particolare rilevanza, con un significativo obiettivo che consiste nel saper presidiare ed intercettare, anche attraverso un monitoraggio funzionale, l'evolversi del sistema, così da accompagnare i processi innovativi ed anticipare, quando possibile, le eventuali ricadute negative sui lavoratori.

In quest'ottica chiediamo che sia data piena e concreta attuazione in Lombardia, a livello regionale e territoriale, all'accordo sottoscritto il 23 dicembre dello scorso anno, dai Segretari generali di CGIL CISL e UIL con il Presidente Draghi, in cui si prevede che la programmazione e il monitoraggio delle missioni e delle azioni attuative del PNRR debbano avere costanti e strutturati momenti di confronto e di verifica con il sindacato e le altre parti sociali in appositi tavoli regionali e territoriali.

Anche dal nostro Congresso regionale confederale, come abbiamo fatto in tutti i congressi che lo hanno preceduto, esprimiamo con forza al Presidente Fontana e ai suoi assessori, ai Presidenti di Provincia e ai Sindaci dei capoluoghi, a Cgil e Uil e alle altre parti sociali, la richiesta di una GOVERNANCE PARTECIPATA dell'attuazione del PNRR nella nostra regione e nei nostri territori.

Una governance condivisa che assicuri qualità ed efficacia di spesa, certezza dei tempi, legalità e sicurezza negli appalti e nei cantieri, e ponga sempre al primo posto il superiore obiettivo di una programmata, effettiva e misurata creazione di nuova e buona occupazione, a partire dai giovani e dalle donne.

Questo passa anche attraverso un rinnovata e qualificata nostra presenza nel Comitato di Sorveglianza Regionale dei Fondi Strutturali.

Ad oggi, in Regione Lombardia sono investiti oltre 6,3 miliardi di euro per la complessiva realizzazione dei diversi progetti che riguardano le sei missioni del PNRR (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, infrastrutture e mobilità sostenibile, istruzione e ricerca, coesione e inclusione, sanità). L'entità delle risorse in campo pone peraltro una seria questione circa la trasparenza e la legalità delle procedure di assegnazione, poiché la maggior parte degli interventi avvengono attraverso gare per l'aggiudicazione dei progetti o attraverso appalti.

A questo riguardo è essenziale che il sindacato rafforzi la necessaria vigilanza, così come i soggetti istituzionali assicurino il continuo monitoraggio delle diverse procedure di attivazione delle gare e degli appalti, per garantire la dovuta trasparenza e prevenzione circa i fenomeni di illegalità e delle infiltrazioni, come anche idonee misure di tutela e sicurezza per i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Sul PNRR, la salute e il servizio socio-sanitario lombardo

Il servizio sanitario pubblico è un motore di equità, di welfare e di sviluppo del Paese; preservarne la capacità di rispondere ai bisogni di salute delle persone, adeguando i modelli organizzativi all'epidemiologia della popolazione, all'evoluzione demografica e sociale, è un dovere e una priorità delle politiche pubbliche.

Di fronte alla pandemia la nostra sanità, se da un lato ha mostrato la grande professionalità e dedizione dei suoi operatori – che andrebbe debitamente corrisposta dal riconoscimento di migliori condizioni contrattuali e di lavoro –, dall'altro ha evidenziato i difetti e le debolezze dei modelli organizzativi della prevenzione, della cura, della riabilitazione e dell'assistenza, derivanti sì da pregresse politiche nazionali di sottofinanziamento e de-finanziamento del servizio sanitario, ma anche da autonome scelte regionali di sistema.

Ad oggi, il baricentro dell'assistenza nella sanità lombarda è spostato sulla cura della malattia in fase acuta e l'ospedalizzazione, relegando in secondo piano la prevenzione e l'assistenza distrettuale. Abbiamo eccellenze nella sanità ospedaliera, ma siamo ancora insufficienti nell'integrazione ospedale-territorio e nell'integrazione socio-sanitaria.

La separazione e frammentazione tra ATS e ASST delle funzioni strategiche di programmazione, governo ed erogazione dei servizi nel territorio genera inefficacia e una risposta non coordinata, da parte degli erogatori del sistema, ai bisogni di salute della popolazione.

Nel coinvolgimento del privato per l'erogazione di prestazioni sanitarie e sociosanitarie – stanti le regole sull'assegnazione del budget e la rinuncia a più stringenti criteri per ricondurre anche l'offerta privata di cura ad una maggiore funzionalità rispetto alla programmazione regionale – ha prevalso la competizione, anziché la cooperazione e integrazione, tra erogatori privati e sanità pubblica. Tant'è che alle strutture private contrattualizzate con il servizio pubblico è consentita la piena libertà di scegliere quali attività e specialità ospedaliere e/o territoriali svolgere, mentre per gli erogatori pubblici vale l'obbligo di fare tutto quanto è necessario.

Rispetto a queste problematiche, la legge regionale di revisione e modifica dell'ordinamento della sanità lombarda approvata dal Consiglio Regionale lo scorso dicembre (l.r. n. 22 del 14 dicembre 2021) non dà tutte le risposte che avremmo voluto. Ma, su alcuni aspetti, che per noi sono importanti, il confronto sindacale con l'Assessorato al Welfare e la Commissione Sanità e Politiche Sociali del Consiglio Regionale ha portato al recepimento di nostre proposte ed abbiamo l'onere di presidiarne una effettiva attuazione e sviluppo. Ne citiamo, in particolare, tre:

- in un'ottica di governo dell'offerta di cura degli erogatori pubblici ed erogatori privati contrattualizzati con il servizio regionale si è introdotto il principio che, in base agli indirizzi di programmazione regionale, si possa decidere allocazione di budget per specifici e prioritari obiettivi di salute.

- sono istituiti per espressa disposizione di legge il tavolo regionale di confronto permanente con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale sui principali atti di programmazione sanitaria di regione Lombardia e l'osservatorio regionale con la partecipazione delle associazioni di rappresentanza dei comuni, degli enti gestori e delle organizzazioni sindacali;
- nel quadro di un rafforzamento dell'assistenza territoriale si prevede che l'ASST predisponga un piano triennale di sviluppo del polo territoriale, dettagliato per ogni Distretto, che dovrà definire la domanda di salute del territorio di riferimento, la programmazione e progettazione dei servizi erogativi, assicurando l'integrazione delle funzioni e prestazioni sociali con quelle sanitarie e sociosanitarie. Nel percorso decisionale è previsto dalla norma il coinvolgimento anche delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti nel territorio con idonee procedure di consultazione che le direzioni aziendali devono appositamente stabilire.

La riorganizzazione del servizio sanitario regionale in direzione di un rafforzamento e sviluppo della sanità territoriale è lo snodo più importante della riforma sanitaria lombarda e passa dalla ricostituzione dei Distretti socio-sanitari – punto essenziale da sempre della proposta sindacale – che afferiscono alle ASST, con un ruolo di regia nel governo della domanda di salute e della rete d'offerta erogativa di prossimità. Senza i Distretti non potrebbe esserci una sanità territoriale adeguata alle problematiche della fragilità, dell'integrazione sociosanitaria e della continuità di cura.

Sul PNRR, la salute e la riorganizzazione dell'assistenza distrettuale

Questa riorganizzazione del sistema sociosanitario lombardo ha nel Piano Nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR) la sua leva principale, sia per le misure di riforma che esso prevede di implementare, definendo standard e modelli organizzativi e di servizio dell'assistenza territoriale a cui l'ordinamento regionale deve riferirsi; sia per gli investimenti che, principalmente con i fondi del Piano nazionale, ma non solo, si possono finanziare e si devono realizzare rispettandone le tempistiche di attuazione.

Le quattro riforme previste dal PNRR d'interesse sanitario e sociosanitario

– prevenzione, assistenza distrettuale e ospedaliera con riferimento sia alla sanità per acuti che alla long-term care, con l'introduzione di un sistema d'interventi in favore degli anziani non-autosufficienti –, complementari alle azioni di investimento finanziabili, rappresentano una grande e irripetibile opportunità di rilancio e rinnovamento del servizio sanitario regionale e dei suoi modelli assistenziali.

In particolare, la rete erogativa dell'assistenza distrettuale, i cui profili sono previsti nella nuova legge regionale in coerenza con il PNRR e gli indirizzi nazionali, conterebbe in Lombardia sulla realizzazione, entro il 2024, di 218 Case della Comunità, 71 Ospedali di Comunità e 101 Centrali Operative Territoriali.

Le Case di Comunità (CdC) devono costituire il modello organizzativo delle cure primarie tramite il quale concretizzare l'assistenza di prossimità, in particolare ai malati cronici. Le CdC, distribuite nel territorio di competenza di ogni Distretto della ASST, sono la porta d'ingresso al servizio sanitario e la loro gestione non può, a nostro avviso, che essere pubblica. Ma non si tratta solo di costruire ex-novo o riattare una sede fisica esistente di facile individuazione per il cittadino a cui si possa accedere per entrare in contatto con il sistema di assistenza sanitaria e socio-sanitaria, concentrandovi una gamma più o meno ampia di attività ambulatoriali. Il passo più importante è l'attuazione del modello di funzionamento della presa in carico e dell'assistenza che va organizzato in modo tale da permettere un'azione d'equipe tra Medici di Medicina Generale, Pediatri di Libera Scelta, Specialisti Ambulatoriali Interni – anche nelle loro forme associative –, Infermieri di Comunità, altri professionisti della salute e Assistenti Sociali, per il necessario coordinamento con i servizi sociali dei Comuni del territorio di riferimento.

Il PNRR e la legge regionale, nel quadro delle misure per sviluppare reti di prossimità (strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale), prevedono la realizzazione degli Ospedali di Comunità (OdC) per l'erogazione delle cure intermedie, a supporto di una indispensabile funzione della filiera assistenziale per la transizione del paziente tra il domicilio e il ricovero ospedaliero, evitando accessi non necessari ai pronto soccorso e ricoveri ospedalieri impropri per prestazioni di bassa complessità, favorendo dimissioni protette in luoghi più idonei rispetto a fabbisogni socio-sanitari, di stabilizzazione clinica, di recupero funzionale e più prossimi al domicilio. L'OdC, struttura pubblica o privata, in possesso dei requisiti strutturali, tecnologici e organizzativi per garantire la qualità delle cure e la sicurezza dei pazienti, tuttavia, non può essere una duplicazione o una alternativa

a forme di residenzialità socio-sanitarie già esistenti, che hanno altre finalità e destinatari.

Nel 2019 stipulammo un accordo con Regione Lombardia, recepito in una delibera della Giunta Regionale (dgr 2019/19), per la riclassificazione dell'offerta di cure intermedie e la implementazione della rete delle degenze di comunità. I punti essenziali di quell'accordo erano, da un lato, l'analisi e definizione del fabbisogno, avendo contezza che l'offerta esistente in Lombardia di degenza extraospedaliera era disallineata rispetto ai bisogni assistenziali; d'altro altro, il governo degli accessi alle unità d'offerta del paziente in dimissione dall'ospedale per acuti o dal pronto soccorso o proveniente dal proprio domicilio, attraverso una struttura organizzativa responsabile dei percorsi di accompagnamento ai setting di cura. Le questioni poste nella citata intesa sono ancora attuali, sia per l'urgenza di rafforzare l'offerta assistenziale, sia per l'esigenza di costituire nel territorio unità organizzative di coordinamento della continuità assistenziale, con 101 Centrali operative territoriali (COT), almeno una in ogni Distretto, a cui si devono raccordare anche i Punti unici di accesso (PUA) operanti in ogni Casa della Comunità.

Sul PNRR, la disabilità e la non autosufficienza

Missione 6 e Missione 5 sono strategiche per il potenziamento di servizi realmente rispondenti ai bisogni di salute e capaci di intercettare e sostenere chi è più fragile e vulnerabile.

La linea di attività più corposa della Missione 5 è finalizzata a finanziare la riconversione delle RSA. Le RSA attuali riflettono per molti aspetti un modello geriatrico centrato sulla custodia, con un'offerta di residenzialità prevalentemente organizzata in termini di posti letto, benché i cambiamenti sociali, epidemiologici e demografici evidenzino i limiti dell'offerta di residenzialità sociosanitaria esistente e impongano uno sviluppo dei modelli organizzativi e di servizio per rapporto all'evoluzione ed espansione del bisogno di continuità della presa in carico di persone in condizioni di non autosufficienza, di fragilità o ridotta autonomia.

Le sperimentazioni attuate negli ultimi anni in Lombardia di unità di offerta innovative (residenzialità "leggera" e RSA/RSD "aperte" o residenzialità protetta) e l'assistenza domiciliare integrata, non bastano a realizzare una spinta evolutiva del modello di presa in carico della persona anziana e fragile, al di là di singole esperienze positive e della buona volontà di tanti. Servirebbe implementare nella rete d'offerta sociosanitaria, in una logica multiservizi da erogare sia in struttura che

al domicilio, nuovi setting assistenziali e forme intermedie di abitare protetto, a partire dalle risorse per questa linea d'intervento della Missione 5 del PNRR, da affiancare a soluzioni di degenza extraospedaliera, per assicurare il più a lungo possibile la permanenza della persona nel proprio ambiente di vita o in un contesto di residenzialità che favorisca il mantenimento della vita di relazione e un adeguato sostegno alla residua autonomia.

Non meno stringente è l'esigenza sia di una migliore allocazione e distribuzione delle risorse del fondo sanitario regionale rispetto al sistema sociosanitario, che riconosca agli enti gestori l'effettivo carico assistenziale rispetto alla casistica trattata e al miglioramento degli esiti, con un corretto ed equo riparto degli oneri tra quota sanitaria e quota sociale, sia di una regolazione della quota di compartecipazione tramite la retta a carico delle famiglie, secondo criteri di sostenibilità e sopportabilità, a fronte di uno standard adeguato di servizi.

Il PNRR ha previsto la realizzazione della riforma nazionale dell'assistenza agli anziani non autosufficienti, da definire con una legge delega, per introdurre un sistema organico e integrato di interventi, fra i quali anche quelli previsti dalla Missione 5, collegato al potenziamento delle cure domiciliari, favorendo la permanenza della persona anziana al proprio domicilio ed evitando, con il rafforzamento dei servizi territoriali, processi di istituzionalizzazione inappropriata.

Preservare la salute e sostenere l'invecchiamento attivo è il primo passo di un sistema di cura sano e sostenibile. Occorre investire in modo sistematico e tempestivo nelle cure domiciliari, anzitutto, per dare garanzie e reale assistenza alla popolazione fragile, sia in termini di efficacia, sia in termini di sostenibilità per le famiglie, valorizzando il ruolo dei caregivers familiari e istituzionali. Non c'è cura al domicilio senza il sostegno di una famiglia, e non c'è il sostegno della famiglia se essa è lasciata sola rispetto ai compiti di cura.

Per fare della casa il primo luogo di cura della persona anziana è previsto un investimento destinato essenzialmente ad aumentare il volume delle prestazioni rese in assistenza domiciliare, oltre a realizzare le Centrali Operative Territoriali e potenziare la Telemedicina. Il limite del modello previsto dal PNRR è che guarda principalmente all'ampliamento, pur necessario, della copertura delle persone assistite a domicilio per raggiungere l'obiettivo del 10% della popolazione anziana, ma con un minutaggio assistenziale che a conti fatti resta pari a quello attuale di 18 ore medie l'anno per ogni assistito. Di fatto si conferma la previsione di un modello assistenziale, poco integrato, basato principalmente su prestazioni infermieristiche

e scarso o nullo coinvolgimento di professionalità sociosanitarie o sociali e dello stesso caregiver o assistente familiare, mentre spesso servirebbe l'offerta di interventi di tipo socio-assistenziale e sanitario tra loro coordinati, assicurando anche interventi di assistenza tutelare alla persona a domicilio per il sostegno nelle attività fondamentali della vita quotidiana.

Si deve evitare che una parte della popolazione, peraltro in aumento, debba sostenere spese sanitarie aggiuntive, out-of-pocket o tramite la sanità assicurata, perché vede inesigibile, in tempi congrui e di appropriatezza, quanto gli deve essere garantito dai Livelli Essenziali di Assistenza. L'impatto sulle tasche delle famiglie sarebbe di assoluto rilievo, e si sommerebbe a situazioni già gravate da forme di compartecipazione, quali in particolare le rette delle unità di offerta socio-sanitarie.

La CISL Lombardia ha sviluppato proposte di strumenti di tutela integrativa e complementare su attività e livelli di prestazioni oggi non garantite o coperte dalla fiscalità generale. Proposte facilmente "cantierabili", basate su forme mutualistiche contrattuali a carattere solidaristico, con focus specifici su determinate prestazioni, quali ad esempio la retta gravante sull'ospite in residenza sociosanitaria o le spese per l'assistente familiare. Su tali proposte sin dai prossimi mesi riprenderemo la nostra iniziativa di condivisione con le altre parti sociali e le Istituzioni.

L'attuazione della Missione 6 del PNRR e del disegno riorganizzativo del servizio sanitario regionale ha alcuni punti critici essenziali da superare, primo fra tutti il problema delle dotazioni organiche del personale sanitario, ospedaliero e territoriale, e dei medici di medicina generale. Un significativo cambio di paradigma organizzativo non può prescindere dai professionisti della sanità e dal loro contributo. L'attuazione di politiche di programmazione dei percorsi formativi per professioni mediche e di comparto, di reclutamento, di stabilizzazione, di valorizzazione, di sviluppo delle competenze del personale sono fondamentali, soprattutto in un momento in cui è evidente la carenza di professionisti.

In ragione degli standard operativi per l'assistenza territoriale che si profilano nella stesura del previsto decreto ministeriale, il personale da impegnare nei Distretti e nei servizi territoriali regionali (218 Case di comunità; 71 Ospedali di comunità; 101 Centrali operative territoriali; 100 équipe di continuità assistenziale; 1 infermiere di famiglia ogni 2/3.000 abitanti) è compreso in una forchetta di 7,8/11,6 mila professionisti della salute, di cui 6,2/8,9mila infermieri, a cui si

dovrebbero aggiungere il personale per lo standard previsto per le unità di cure palliative e gli Hospice, la presa in carico in ADI (Assistenza Domiciliare Integrata) del 10% della popolazione anziana over 65 anni. Solo sull'ADI si stima una presenza di circa 19mila operatori di cui circa 4mila infermieri, più del doppio degli attuali. Il sistema universitario lombardo laurea circa 2.000 infermieri l'anno, poco più che sufficienti a garantire il turnover ordinario dato dai pensionamenti.

Nel dibattito in atto sulla riforma delle cure primarie e il ruolo dei Medici di Medicina Generale (MMG) e dei Pediatri di Libera Scelta (PLS) nel servizio sanitario, prima ancora di sciogliere il nodo gordiano della dipendenza o del convenzionamento, andrebbe considerata l'urgenza di introdurre almeno l'obbligatorietà dell'associazione, se si vuole garantire una moderna assistenza sanitaria primaria, la continuità assistenziale e un efficace rapporto territorio-ospedale.

Sul PNRR, la prevenzione, la salute e sicurezza sul lavoro

Il PNRR, che pure nasce sulla spinta di una grave emergenza pandemica, non ha previsto una specifica allocazione di risorse per la prevenzione. Alla prevenzione, è dedicata, invece, una misura di riforma che prevede l'approvazione di un disegno di legge, da presentare in Parlamento entro metà del 2022, per un "nuovo assetto istituzionale della prevenzione in ambito sanitario, ambientale e climatico. L'idea di una riforma del modello di prevenzione nasce dall'esigenza di risolvere l'attuale disallineamento tra il carico di malattia prevenibile per ogni fattore di rischio e l'offerta di attività di prevenzione del servizio sanitario per gli stessi rischi.

La direzione che si vuole prendere è quella di assicurare l'integrazione tra la materia ambientale e la materia sanitaria, che già dovrebbe mettere in sinergia azioni di promozione della salute e prevenzione delle malattie, miglioramento della qualità della vita, prevenzione di rischi sanitari negli ambienti di vita e di lavoro, benessere animale e sicurezza alimentare, sorveglianza epidemiologica e controlli (microbiologici, chimici, tossicologici).

Se si vuole che i Dipartimenti di prevenzione, nel mutato contesto sociale ed epidemiologico, tornino ad essere un'eccellenza del sistema lombardo, con il ruolo che loro compete, appare quantomeno inattuale, prima ancora che inefficace, la separazione delle funzioni del Dipartimento di prevenzione tra enti diversi del sistema, l'ATS

che mantiene programmazione ed erogazione della prevenzione collettiva e l'ASST quella individuale, con un dipartimento funzionale di prevenzione.

A legge approvata sul nuovo modello della prevenzione, sarebbe opportuna e necessaria una rivalutazione rispetto all'assetto organizzativo della prevenzione nel sistema lombardo. In ogni caso, è urgente affrontare anche per l'aera della prevenzione il grave problema delle carenze di personale, ponendosi obiettivi di rafforzamento importanti, stante il drastico peggioramento delle dotazioni organiche.

In particolare, nei servizi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro si è passati da 993 operatori nel 2010 a 589 nel 2020 degli 8 Dipartimenti delle ATS lombarde, il 40% in meno, a fronte di un andamento infortunistico (dati INAIL) che nel 2021 rileva ancora 103.823 denunce in Lombardia di cui 164 con esito mortale.
Ci preoccupa, altresì, il dato infortunistico di gennaio 2022 che, fosse confermato nei successivi mesi del trimestre, mostrerebbe una gravissima e accelerata rimonta degli infortuni: 12.794 denunce di infortunio a gennaio 2022 rispetto a 7.318 denunce nel gennaio 2021, con un aumento del 74,83%. Un dato perfino peggiore di quello riscontrato a gennaio del 2019, anno pre-pandemia, dove le denunce di infortunio all'INAIL sono state 9.131. Alla data del 15 marzo 2022 il registro ATS degli accadimenti mortali in occasione di lavoro rileva 13 morti sul lavoro in Lombardia, rispetto a 8 infortuni mortali nello stesso periodo del 2021.
L'andamento e gli indici di frequenza infortunistica, anche con esito mortale, nei luoghi di lavoro impongono di:

- rafforzare l'attività di vigilanza e controllo, realizzando il coordinamento tra servizi PSAL e Ispettorato del Lavoro, realizzare nuovi e ulteriori piani mirati di prevenzione per migliorare la gestione dei rischi nelle realtà produttive, promuovere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro e sviluppare iniziative per una formazione congiunta in tutti i territori, con la partecipazione delle figure di riferimento aziendale (RSPP-ASPP) e sindacale (RLS/RLST);
- attuare, in linea con i fabbisogni di personale, un piano di rafforzamento delle dotazioni organiche con i bandi di assunzione completati, da concludere o da indire ulteriormente, coordinando con le università e con le scuole superiori programmi di promozione per l'iscrizione ai corsi universitari per la formazione dei tecnici della prevenzione e delle altre specializzazioni necessarie;

- realizzare in accordo con le scuole una specifica formazione rivolta agli studenti, in particolare, una formazione finalizzata allo sviluppo delle competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro nei Percorsi Trasversali e per l'Orientamento a vantaggio degli studenti più prossimi all'entrata nel mondo del lavoro;
- valorizzare il ruolo degli Organismi Paritetici accreditati, con l'aggiornamento del repertorio regionale, sia nel campo della prevenzione infortuni che in quello della formazione professionale dei lavoratori, stante che l'attività di prevenzione in salute e sicurezza sul lavoro, attraverso i piani mirati di prevenzione previsti dal Piano Regionale 2021-2025, si può avvalere efficacemente della loro collaborazione.

La riorganizzazione dell'assistenza territoriale con i fondi del PNRR è un'opportunità imperdibile per promuovere un servizio sanitario, inclusivo, prossimo alla comunità e alla persona, efficace ed efficiente. È una sfida per le Istituzioni, ma lo è anche per tutte le professioni sanitarie e socioassistenziali e per il sindacato. Siamo appena all'inizio di un percorso, ma, intanto, l'importante è essere partiti.

Sul PNRR e la Pubblica amministrazione lombarda

La pubblica amministrazione rappresenta uno dei principali vettori per la crescita economica e lo sviluppo sociale nei territori. La riforma della P.A orientata a rafforzare le capacità amministrativa a livello locale ed i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti, a incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative, è uno dei 4 interventi trasversali funzionali all'attuazione del PNNR.

A nostro avviso, occorre individuare nell'ambito dei fondi strutturali le risorse per accompagnare il percorso di riforma della PA in Lombardia, investendo nella digitalizzazione, per favorire l'interoperatività delle banche dati tra le diverse amministrazioni, qualificare i servizi, rafforzare le competenze, e ridurre la burocrazia. In tal senso, occorre riaggiornare il confronto già avviato in tema di integrazione tra sistema informativo unitario dei servizi sociali dell'Inps, con la cartella sociale informatizzata della Regione. Quest'ultimo è uno strumento che consente di incrociare i dati concernenti i beneficiari e le prestazioni erogate dei diversi soggetti istituzionali a ciò deputati, e, attraverso il potenziamento dei controlli, evitare sovrapposizioni, realizzare economie di scala e ottimizzare

l'impego delle risorse da finalizzare a interventi sociali mirati ai concreti bisogni dei cittadini e delle cittadine.

Un reale efficientamento della nostra Pubblica Amministrazione, nei suoi variegati settori e ambiti di attività, non può prescindere dal riconosciuto protagonismo delle donne e degli uomini che vi lavorano. Le idee e le proposte della Cisl avranno più ascolto, più considerazione e più forza se, oltre al dato associativo, le nostre liste alle imminenti elezioni delle RSU nel Pubblico Impiego riceveranno il più ampio consenso delle lavoratrici e dei lavoratori chiamati alle urne.

Su questo obiettivo tutta la Cisl è a fianco delle nostre federazioni della Funzione Pubblica, della Scuola, dell'Università e della Ricerca.

Sul PNRR, il clima e un nuovo sviluppo sostenibile

La frequenza con cui si presentano eventi meteorologici estremi, anche nella nostra regione, tra siccità, ondate di calore, bombe d'acqua, che sono conseguenza dell'innalzamento delle temperature, causa gravi danni di natura idrogeologica, e implicazioni di natura ambientale, economica e sociale.

Il tema dell'emergenza climatica, delle sue conseguenze ed il confronto sul percorso di transizione necessario a contrastare l'aumento delle temperature, è una delle principali priorità nell'agenda dei vertici internazionali ed europei. Nel quadro dell'Agenda 2030 adottata nel 2015 dall'Assemblea Generale dell'Onu, i Paesi, attraverso i propri governi nazionali regionali e locali, sono chiamati a collaborare per elaborare piani e realizzare programmi per promuovere uno sviluppo sostenibile ambientalmente, economicamente e socialmente, attraverso l'attuazione di 17 Sdgs. Dice Papa Francesco con la Laudato Si (LS139) "*È fondamentale cercare soluzioni integrali, che considerino le interazioni dei sistemi naturali tra loro e con i sistemi sociali. Non ci sono due crisi separate, una ambientale e un'altra sociale, bensì una sola e complessa crisi socio-ambientale".*

L'Europa, con il progetto Green Deal , ulteriormente sostenuto con le risorse del Next Generation UE, intende cogliere la sfida della neutralità climatica, verso l'azzeramento delle emissioni nette di gas climalteranti al 2050, nell'ambito della quale perseguire il rilancio dello sviluppo economico, tecnologico, produttivo, anche a seguito dell'emergenza sanitaria.

La transizione ecologica è uno dei pilastri del PNRR e costituisce un orientamento imprescindibile dello sviluppo e della ripresa del Paese. In Italia ammontano a circa 70 mld (tra PNRR e fondo complementare) le risorse destinate a finanziare misure di transizione verde, per favorire il processo di decarbonizzazione, attraverso lo sviluppo di energia rinnovabile e l'efficientamento energetico, con il sostegno all'agricoltura e alla mobilità sostenibile, lo sviluppo dell'economia circolare, e la tutela del territorio. Al perseguimento dei medesimi obiettivi sono, inoltre, orientate in Lombardia una parte significativa delle risorse dei fondi strutturali europei della programmazione 2021-2027.

Con la firma del Protocollo sullo sviluppo sostenibile del settembre 2019, avvenuto nell'ambito del Patto per lo sviluppo regionale, i sottoscrittori si sono impegnati a seguire il percorso di giusta transizione in Lombardia, per cogliere le rilevanti opportunità derivanti dagli investimenti nelle politiche di mitigazione e di adattamento climatico, e per monitorare gli effetti economici, sociali, nel medio e lungo periodo nella nostra regione. Nell'ambito di questo orientamento si è sviluppato il percorso finalizzato alla definizione degli indirizzi del programma regionale ambiente e clima (PREAC), rispetto al quale la nostra fattiva partecipazione ha permesso, mediante specifici emendamenti, l'introduzione di elementi di garanzia e salvaguardia dell'occupazione. Il confronto dovrà proseguire con l'adozione del piano, i successivi atti, e in merito ai conseguenti effetti prodotti sul territorio e sulle comunità.

La Cisl Lombardia ha sostenuto ai tavoli istituzionali regionali, a partire dalla definizione degli atti di programmazione, l'esigenza di individuare processi e tutele rivolti ai/lle lavoratori/trici che possano accompagnare le trasformazioni del mondo produttivo, richieste dal perseguimento degli obiettivi di neutralità climatica, a partire dal percorso di transizione energetica. L'iniziativa sindacale della Cisl si dovrà concentrare, quindi, nel prossimo futuro sugli impatti occupazionali nei diversi settori economici e filiere produttive coinvolti in tali processi, come quello delle pubblic utilities, dell'industria manifatturiera, delle costruzioni, dei servizi, dei trasporti, dell'agricoltura ed allevamento.

In quest'ottica, è utile ed opportuno cogliere i vantaggi che derivano dalla programmazione europea 2021-2027, a partire dal FSE+, al fine di accompagnare la transizione ecologica e promuovere specifiche politiche attive, favorendo percorsi di aggiornamento e apprendimento permanente dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché attraverso la formazione di nuove figure professionali, richieste dai futuri processi di trasformazione quale esito del rapporto tra il sistema produttivo, e di istruzione e formazione professionale.

I rischi sociali connessi ai processi di trasformazione economica e produttiva richiederanno nuovi e adeguati strumenti di protezione, di welfare, anche al fine di contrastare l'instaurarsi di nuove povertà, tra le quali quella energetica, che sta assumendo particolare rilevanza in quest'ultimo periodo e subirà un ulteriore aggravamento dagli effetti della guerra.

In questo frangente stiamo assistendo al nascere di particolari innovativi e inusuali forme di aggregazione tra famiglie, imprese, enti locali, parrocchie, associazioni del terzo settore, che insieme, volontariamente, cercano di collaborare per produrre, consumare e gestire l'energia attraverso uno o più impianti energetici locali. La realizzazione di comunità energetiche rinnovabili, incentivata dal PNRR oltre che dal programma regionale FESR, e oggetto di un intervento legislativo regionale, potrebbe consentire un approvvigionamento energetico a costi contenuti, e la possibilità di riutilizzare parte del ricavo dell'energia per sostenere progetti sociali destinati alle medesime comunità.

L'altro grande tema di esclusiva competenza regionale riguarda la bonifica e il ripristino ambientale dei 42 siti "orfani" individuati in Lombardia. A tal riguardo, deve proseguire il confronto già avviato, presidiando la realizzazione degli interventi di riqualifica e rigenerazione, al fine di promuovere buona occupazione in termini di sicurezza sul lavoro, garanzie contrattuali e di salvaguardare il rispetto della legalità.

Il cambiamento climatico richiederà, inoltre, misure ed interventi orientati alla messa in sicurezza del territorio, contro il rischio di dissesto idrogeologico, di difesa del suolo e per una efficiente gestione della risorsa idrica, allo scopo di ridurre la vulnerabilità dei territori.

Il 16% del territorio regionale è collocato, infatti, nelle classi a maggiore pericolosità per frane e alluvioni, e 1287 comuni, l'84% del totale delle amministrazioni locali lombarde (Rapporto Ispra), sono a rischio di dissesto idrogeologico. La messa in sicurezza del territorio e delle comunità rappresentano un innovativo tema da affrontare con Regione Lombardia, anche alla luce delle risorse stanziate dalla missione 2, di cui è soggetto attuatore, con attenzioni allo sviluppo occupazionale e sociale.

Le politiche di adattamento hanno, peraltro, costituito uno dei temi innovativi del protocollo *Alleanza per la ripartenza,* sottoscritto insieme alle federazioni dei pensionati con Anci Lombardia, che, anche nell'ambito dell'attuazione dei progetti relativi alle missioni 2 e 3 del PNRR, potranno essere oggetto di monitoraggio nel confronto con le

amministrazioni locali sul territorio.

In tema di trasporti e mobilità sostenibile, settore di rilevante competenza regionale, si pone per il sindacato la necessità di monitorare la declinazione degli interventi già previsti dalla regione, opportunatamente integrati con il programma FESR, relativi al rinnovo delle flotte bus, dell'introduzione dei treni elettrici o ad idrogeno, e di ampliamento ed estensione della rete ciclabile in ambito urbano per il collegamento tra i comuni sul territorio, con benefici in termini di riduzione delle emissioni inquinanti e climalteranti, contenimento dei costi di trasporto, e miglioramento della qualità della vita.

Sul PNRR, l'istruzione e la ricerca

La quarta Missione del PNRR "Istruzione e ricerca" propone investimenti materiali e immateriali, e riforme con l'obiettivo di rafforzare ed ampliare la struttura dei servizi di istruzione e formazione, lungo tutto il ciclo formativo, migliorare i processi di reclutamento e di formazione degli insegnanti, potenziare le infrastrutture scolastiche, riformare il sistema dei dottorati, e rafforzare modelli innovativi, in sinergia tra università e imprese, per la ricerca di base e applicata. La missione si articola in due componenti: il "Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università" e "Dalla ricerca all'impresa", alle quali sono assegnati rispettivamente 20,8 mld e 12,92 mld. In modo complementare e sinergico all'attuazione della missione 4 del PNRR, in ambito regionale si dovrebbe considerare la programmazione dei fondi strutturali europei, allo scopo di definire azioni a sostegno dei giovani e delle famiglie con minori.

In Lombardia, il gap che ci distanzia ancora dagli obiettivi europei di performance in merito alla frequenza dei bambini e delle bambine ai servizi educativi, al rischio di abbandono scolastico, al numero di NEET, al livello medio di istruzione della popolazione, ci avverte della necessità di promuovere una programmazione volta a migliorare l'estensione e l'omogeneità dei servizi sul territorio, e misure dedicate al sostegno della domanda.

Il livello medio di istruzione della popolazione adulta lombarda, tra i 25 e 64 anni, nell'ultimo decennio è aumentato. Tuttavia, pur aumentando il numero di quanti hanno conseguito un titolo terziario (+ 6,5 punti percentuali), la Lombardia resta, con quasi il 22%, ben al disotto delle media europea attestata al 33%. La preoccupazione della CISL

sarà quindi rivolta in prospettiva futura a promuovere e coordinare, nell'ambito della finalizzazione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, iniziative finalizzate a favorire la partecipazione a percorsi formativi post diploma e innalzare il tasso di giovani che acquisiscono un titolo di formazione terziaria (università e ITS).

Un altro tema meritevole di attenzione è il contrasto all'abbandono scolastico. Infatti, è ancora alta la percentuale di giovani tra i 18 e i 24 anni che abbandonano precocemente il sistema di istruzione e formazione, nel 2020 si sono attestati all'11,9, sopra al target europeo fissato al 10%, mentre i giovani Neet in Lombardia sono al 17,4% (Asr Lombardia), superiore al dato europea dell'13,7% (Eurostat 2020). A questo proposito, si tratta di rafforzare le misure di prevenzione, quali lo sviluppo dell'orientamento, il sostegno delle famiglie più vulnerabili, e introdurre misure di compensazione per riportare all'interno di percorsi di istruzione e formazione coloro che li hanno abbandonati precocemente.

Per quanto riguarda il sistema integrato dei servizi 0-6, invece, occorre aumentare la copertura dei posti attualmente offerti in regione verso i più virtuosi tassi di frequenza di Spagna e Francia, rispettivamente pari al 57,4% e 50,8% (rapporto Istat).

La vera sfida innovativa, cui dedicare la massima attenzione rimane la capacità di creare le opportune condizioni affinché si realizzi la sinergia necessaria tra imprese e università per lo sviluppo di nuove qualifiche, accrescendo in tal modo le opportunità di un buon inserimento occupazionale in un mercato del lavoro in profonda evoluzione.

Sul PNRR, la famiglia e la parità di genere

L'esperienza del lavoro è una dimensione costitutiva della crescita della persona e della stessa comunità. E' fondamentale, quindi, che a tutte e tutti vengano garantite le stesse opportunità nella società, al fine di esserne parte in modo proattivo e di creare un proprio progetto di vita personale/familiare indipendente.

In riferimento alle risorse del PNRR, le azioni previste hanno lo scopo di sviluppare e rafforzare gli interventi a sostegno della famiglia, alla genitorialità e alle pari opportunità, riconoscendo il valore sociale dell'attività di cura, in modo da alleggerire i carichi tradizionalmente gestiti nella sfera familiare dalle donne, e di stimolare una loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso lo sviluppo del settore dei servizi alla persona e alla prima infanzia, tradizionalmente

ad alta presenza d'impiego femminile. Il piano prevede sul versante occupazionale due linee di sostegno, quali: un supporto specifico all'imprenditorialità delle donne, e un sistema di certificazione della parità di genere, in modo da incentivare, con premialità, le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gender gap.

Questi interventi devono essere considerati nell'alveo di un necessario cambiamento culturale nei modelli di cura dei figli/e o degli anziani/e non autosufficienti, dal momento che questi compiti ricadono ancora principalmente sulle donne. Pensiamo, quindi, sia essenziale e utile che Regione Lombardia potenzi le misure di sostegno al lavoro di cura, attraverso investimenti sulla rete di servizi, ed estenda le misure di conciliazione vita-lavoro per le persone e le famiglie, anche mediante i fondi della programmazione europea FSE+ 2021/2027, con l'obiettivo di incrementare i servizi per la famiglia e allo stesso tempo incentivare l'occupazione femminile. E' essenziale, pertanto, la promozione di una concezione del bilanciamento tra impegni di vita-cura-lavoro che assuma l'"armonizzazione" dei tempi di vita come elemento centrale.

In particolare, una prima linea di intervento dovrebbe essere orientata al potenziamento dei servizi alla famiglia, come quelli socio-educativi e integrativi per la prima infanzia e l'infanzia, introducendo strumenti e modalità appositamente dedicate ad agevolare la frequenza a questa offerta educativa, anche al fine di contenere e ridurre le rette.

Questi sostegni avrebbero, inoltre, il merito di generare e promuovere occupazione sul territorio, e portare benefici alla sostenibilità dell'offerta del sistema educativo-scolastico lombardo, al quale concorrono nei diversi ordini, scuole pubbliche e paritarie private e comunali. Tra le aree su cui si deve intervenire sono inclusi i servizi pre-post scuola e i periodi ponte, così da favorire in maniera complessiva la gestione dei tempi e gli impegni di cura dei genitori durante tutto l'arco dell'anno.

In riferimento agli interventi regionali in essere, se per le famiglie con bambini della fascia di età 3/6 non vi è nessun contributo diretto, il sostegno all'accesso ai nidi è presente ormai da alcuni anni, seppure con una riduzione sostanziale del finanziamento (da 42,2 a 10 mln). A nostro avviso, Regione dovrebbe migliorare e rendere più efficace questa misura, mediante un maggior investimento, un'estensione e semplificazione per garantire l'accesso da parte dei nuclei familiari più bisognosi. In dettaglio, si tratta di rivedere la soglia unica di accesso, creare una maggiore sinergia con il "bonus nido nazionale", incentivare e ampliare l'adesione dei comuni su tutto il territorio lombardo, garantendo

omogeneità di offerta e criteri univoci di accesso ai cittadini/e.

Dal lato impresa ci sono due direzioni per perseguire gli obiettivi di conciliazione vita-lavoro e di sostegno alla genitorialità. In primis sul fronte aziendale è necessaria la promozione a tutti i livelli di una organizzazione del lavoro e degli orari più flessibile. Inoltre, è essenziale che il sindacato, mediante la contrattazione, promuova i piani e le pratiche di "welfare aziendale", volte ad accrescere il benessere organizzativo, individuale e familiare della persona. In particolar modo, è opportuno che si orienti il "terzo pilastro" del welfare verso l'area afferente alla genitorialità, alla conciliazione, all'educazione e all'istruzione, coniugando attraverso il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori anche gli obbiettivi di crescita e sostenibilità aziendale. In quest'ottica, bisogna qualificare i piani di welfare aziendale, garantendo una più efficace risposta ai bisogni primari e alle esigenze prioritarie delle famiglie, grazie a processi partecipativi di co-progettazione e consultazione.

Considerata l'esperienza delle Reti di Conciliazione Territoriale, ci sono le condizioni per realizzare, attraverso un percorso condiviso tra Regione e le parti economiche e sociali, un sistema che orienti innovative esperienze di welfare integrativo in direzione di misure che favoriscano una maggiore armonizzazione dei tempi di cura e di lavoro, e una piena partecipazione di entrambi i generi al mercato del lavoro lombardo. A questo proposito, il sostegno regionale al welfare aziendale dovrebbe essere orientato ad incentivare l'adozione di piani di flessibilità aziendale, favorire una più equilibrata condivisione di responsabilità in ambito famigliare, sostenere l'occupazione femminile (in particolare dopo la nascita di un figlio) e, in generale, i compiti di cura familiari.

Sul PNRR, le vecchie e nuove povertà e fragilità

Il PNRR orienta su quest'area prevalentemente risorse a favore del potenziamento delle infrastrutture sociali per le persone anziane, disabili, vulnerabili e in situazione di povertà, al fine di prevenire l'esclusione sociale e di assicurare l'autonomia, intervenendo sui fattori principali di rischio individuale e collettivo. Elementi caratterizzanti di questa strategia sono la realizzazione di una Legge quadro sulle disabilità, e l'investimento sull'housing temporaneo e le stazioni di posta per aiutare le persone senza dimora ad accedere ad una sistemazione, offrendo inoltre servizi integrati volti a promuoverne l'autonomia e l'inclusione sociale.

In Lombardia, secondo i recenti dati Inps gennaio-dicembre 2021(*Osservatorio su Reddito e Pensione di cittadinanza*), i nuclei beneficiari di almeno una mensilità di Rdc/Pdc e Rem sono stati rispettivamente 156.996 e 64.162. Questi dati ci confermano una marcata crescita dei destinatari della principale misura di contrasto alla povertà, rispetto al 2019 , circa 106 mila unità (circa 72 mila nuclei familiari in meno).

Per contrastare l'esclusione socio-lavorativa e gli elementi di fragilità, è essenziale valorizzare interventi nell'ottica di una presa in carico globale delle persone e delle famiglie, al fine di garantire un benessere nelle sue diverse forme (economico e psico-sociale-relazionale), promuovendo in parallelo una cultura preventiva del disagio, che consenta di cogliere aree solitamente non attenzionate dal policymaker. In particolare, il potenziamento dei servizi deve prevedere una logica integrata, volta a garantire un supporto e accompagnamento in risposta ai bisogni materiali e immateriali delle persone, con particolare riguardo alle fasi particolari della vita. Chiaramente, nei casi in cui il bisogno sia prettamente lavorativo, si tratta di attivare strumenti di reinserimento al lavoro e di formazione per rispondere ad un problema di natura materiale e temporaneo.

Pensiamo si debba favorire una più efficace interazione tra le misure regionali e nazionali, attraverso una ricomposizione degli interventi di prevenzione delle fragilità, di contrasto alla povertà e per l'estrema marginalità, prevedendo un sistema di accesso semplificato alle misure, anche con l'obiettivo di ridurre la fragilità informativa e digitale che non permette ad alcune persone di rientrare nei percorsi di inclusione sociale

Nell'ambito di un innovativo approccio multidimensionale al fenomeno della povertà e delle fragilità, è necessario che le politiche vadano nella direzione di una maggiore integrazione, in particolar modo tra servizi per il lavoro e sociale, valorizzando le buone prassi, allo scopo di rendere più omogenee le prestazioni sull'intero territorio regionale.

Si tratta, inoltre, di favorire la costituzione di reti pubblico-privato che mettano in condivisione le risorse, strategie e informazioni per garantire un servizio territoriale di prossimità multiprofessionale. In quest'ottica, Regione Lombardia, nelle linee di sviluppo delle politiche di prevenzione e contrasto alle povertà, dovrebbe affrontare le criticità emerse in tema di governance locale per il potenziamento dei servizi attivabili all'interno dei patti sociali per l'inclusione, svolgendo un ruolo

di maggior coordinamento e indirizzo, a seguito di un approfondito monitoraggio e valutazione dell'implementazione del piano. In generale, un maggiore coordinamento nella definizione e gestione delle misure da parte degli assessorati competenti, sarebbe un'ottima opportunità per rafforzare e rendere più resiliente il sistema di welfare regionale.

Reputiamo, quindi, essenziale un maggior investimento di risorse regionali ed europee, al fine di migliorare un sistema di presa in carico e accompagnamento complesso, adeguato alle molteplici dimensioni e i diversi gradi della povertà presenti in Lombardia.

Sul PNRR e il lavoro

L'aspettativa che il PNRR genera per lo sviluppo del nostro Paese è, a ragion veduta, un'aspettativa alta, non solo per l'enorme dispiego di risorse economiche, ma anche, per il momento storico nel quale queste misure sono collocate, un momento epocale che non si esaurisce solo in un'auspicata – e auspicabile – ripresa post pandemica, ma ci traghetta verso quelle trasformazioni profonde che già ben prima della pandemia erano in atto, affinché possano diventare opportunità di sviluppo.

E' pertanto con questo sguardo che, come organizzazione sindacale, dobbiamo guardare alle sfide che ci aspettano e che già attraversano il nostro quotidiano, la vita dei lavoratori e delle loro famiglie, le imprese e i territori.

L'azione sui territori sarà la chiave fondamentale che decreterà il successo – o meno – dell'imponente Piano messo in campo; gli obiettivi prefissati diventeranno risultati nella misura in cui gli attori del mercato del lavoro saranno in grado e disposti a fare la propria parte.

Mai come in questa situazione, la conoscenza del territorio e l'azione coordinata tra le diverse parti sociali giocano un ruolo fondamentale nella possibilità di attivare i processi di trasformazione che sono oggi necessari per lo sviluppo di un mercato del lavoro sostenibile.

Il Decreto interministeriale del 5.11.2021 istituisce il programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, programma centrale della Missione 5.1 del PNRR dedicata alle politiche del lavoro) finalizzato ad agevolare la transizione dei lavoratori nel mercato del lavoro e contrastare l'occupazione; il Piano Attuativo Regionale (PAR), lo strumento previsto con cui le Regioni pianificano l'attuazione del programma GOL – redatto a seguito di un continuo confronto con le

parti sociali e attraverso tavoli di lavoro tra diversi soggetti pubblici e privati con funzioni di rappresentanza – costituisce la mappa del percorso tramite il quale promuovere azioni a favore, in particolare, di lavoratori fragili o vulnerabili, di persone disoccupate, di lavoratori con redditi molto bassi (cosiddetti working poor[15]), beneficiari di redditi di natura assistenziale o beneficiari di ammortizzatori sociali (in assenza o costanza del rapporto di lavoro).

Fondamentale sarà anche il raccordo col Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC), approvato con il decreto ministeriale del 14 dicembre 2021, finalizzato a promuovere azioni nell'ambito dell'aggiornamento e della qualificazione /riqualificazione delle competenze necessarie a coprire i fabbisogni rilevati, con riferimento specifico agli obiettivi del PNRR.

L' ISTAT rileva in Lombardia per l' anno 2021 un dato di 270.000 disoccupati (over 15 anni) di cui 137.000 maschi e 130.000 femmine, valori in aumento rispetto al 2020, anno in cui si registravano 113.000 maschi e 120.000 femmine, per un totale di 233.000 disoccupati.

Si tratta di numeri che rimandano l'urgenza di interventi tempestivi e mirati, a partire dalla componente giovanile di NEET che rappresenta sul totale dei giovani il 21,3% dei maschi e il 25,4% delle femmine, tassi superiori di ben 10 punti percentuali sulla media europea per arrivare al fenomeno dei working poor, presente anche in Lombardia.

Oltre che per la rilevanza quantitativa, i fenomeni suddetti si caratterizzano anche per la complessità delle variabili che li contraddistinguono e che rendono imprescindibile il concorso di più soggetti e l'integrazione tra diversi livelli di intervento.

Nel concreto il target da raggiungere nel 2022 affidato da GOL alla Lombardia conta 69.060 persone delle quali 51.795 con caratteristiche di svantaggio (75%), 18.416 da avviare alla formazione, 6.906 su competenze digitali[16]; per il raggiungimento di tali obiettivi la Lombardia otterrà per il 2022 il primo riparto di finanziamenti pari a € 101.288.000,00.

Se guardiamo al dato rilevato in Lombardia tra il 2021 e il 2025, il

15 Eurostat definisce "in-work poverty" la condizione di quei lavoratori che (occupati per almeno 7 mesi all'anno) hanno un reddito familiare inferiore al 60% del reddito disponibile equivalente (calcolato su base familiare). Nel 2019 l'Italia aveva un valore di woorking poor pari all'11,8% dei lavoratori, circa 3 punti sopra la medio europea.
16 Fonte: Le nuove politiche attive nell'ambito del Programma GOL e della Programmazione europea 2021-2027, Regione Lombardia, 27 gennaio 2022.

fabbisogno totale del sistema regionale è di circa 910.000 lavoratori, di cui il 26% per espansione e il 74% per sostituzione; si riscontra pertanto un fabbisogno stimato in circa 182.000 lavoratori all'anno, a cui corrisponde un'offerta di circa 110.000 persone in uscita da percorsi di istruzione e formazione e un gap di 72.000 lavoratori da intercettare (dato, quest'ultimo, in linea col target affidato alla Lombardia dallo stesso GOL) tra i disoccupati, tra i giovani senza qualifica che andranno formati o nell'ambito della mobilità territoriale.

Alla luce degli obiettivi – sicuramente impegnativi – sopra descritti:

- sarà necessario anzitutto consolidare la rete territoriale che dovrà prevedere un lavoro integrato tra i diversi servizi territoriali, attraverso programmazioni congiunte e la strutturazione di una governance territoriale che consenta la più ampia sinergia e convergenza d'azione in vista degli obiettivi.
- Potenziare l'integrazione tra politiche attive del lavoro e formazione con percorsi che possano rispondere in modo mirato al fabbisogno individuato.
- Personalizzare gli interventi: l'efficacia degli interventi messi in campo sarà determinata anche dalla rispondenza delle misure individuate alle specifiche necessità e caratteristiche dei soggetti a cui verranno rivolte (età, competenze, esigenze di conciliazione, bisogni, contesto del mercato del lavoro di riferimento, fabbisogno delle imprese, opportunità occupazionali).
- Vicinanza dei servizi dovrà essere perseguita attraverso una diffusione capillare dei Centri per l'Impiego che sempre di più dovranno facilitare il contatto con le persone sia attraverso la propria presenza fisica nel territorio che con l'offerta di servizi digitali.
- Fondamentale sarà anche la cooperazione tra sistema pubblico e privato, servizi pubblici, agenzie per il lavoro, enti accreditati per la formazione, e altri soggetti riconosciuti dalla Regione, come ad esempio il privato sociale.
- Dovrà essere dedicata ancor più attenzione, con misure e interventi mirati, da un lato ai destinatari delle politiche attive caratterizzati da condizione di maggior disagio, dall'altro alle filiere con maggiore rilevanza strategica.

Centrale risulterà il coinvolgimento delle imprese e del territorio per consentire l'incontro tra domanda e offerta e rendere più efficace l'azione di intermediazione dei Centri per l'impiego; la rilevazione dei fabbisogni potrà trovare nei patti territoriali la cornice entro cui collocare una

formazione mirata e percorsi condizionati all'assunzione.

Guardando al mercato del lavoro, si rileva una preponderanza della domanda di professioni ad alto contenuto tecnologico (sviluppatori di software, analisti, disegnatori industriali ecc..), nel campo amministrativo, nel marketing e vendite, servizi e logistica, e complessivamente, una diffusa e crescente necessità di aumento delle competenze relative alla tecnologia dell'informazione. [17]

Nell'incontro tra domanda e offerta i Centri Per l'Impiego costituiscono nodi nevralgici e gli investimenti previsti si muovono nella direzione di un potenziamento degli stessi che, alla rilevazione del 2019, si attestavano in Italia con 503 unità e 8.081 operatori (con un rapporto di 492 persone disoccupate per operatore, contro un valore del medesimo rapporto di 56 per la Germania, 65 per la Danimarca, 68 per la Gran Bretagna, e 84 per la Francia). [18]

In Lombardia – al netto delle 280 unità di Afol metropolitana, Afol Monza e Brianza ed Eurolavoro, si prevede un incremento di oltre 1300 operatori, che vanno ad aggiungersi agli attuali 480 per un totale di oltre 1.780 operatori, con un investimento pari a € 55 milioni.

I suddetti interventi fanno parte del *Piano regionale di potenziamento dei Centri Per l'Impiego,* unitamente all'adeguamento strumentale e infrastrutturale delle attuali 64 sedi (+ sportelli collocamento mirato)[19] per un investimento di € 87 milioni[20].

Nel 2020 sono state rilasciate in Lombardia n. 222.206 DID (Dichiarazioni di Immediata Disponibilità) alle quali sono corrisposte le sottoscrizioni di n. 99.724 PSP[21] (Patti di Servizio Personalizzati all'interno dei quali sono contenuti i percorsi e gli

17 Fonte: Montaletti G., Il mercato del lavoro in Lombardia nel 2021. I dati delle assunzioni, le richieste delle imprese, POLIS Lombardia, 27 Gennaio 2022

18 Fonte: Carraro P. Per…arrivare al GOL, Dip.to Lavoro, Formazione, Contrattazione, Bilateralità CISL, 2021

19 Fonte: DGR n. XI/6006 del 25.5.2022 – "Proposta di Piano Attuativo Regionale di Regione Lombardia relativo al programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) nell'ambito del PNRR (per l'acquisizione del parere di ANPAL) – (di concerto con l'Assessore Locatelli).

20 Fonte: CENTRI PER L'IMPIEGO, Regione Lombardia, Direzione Generale Formazione e Lavoro, Ottobre 2021.

21 Fonte: I target GOL. I dati amministrativi nel 2020, Regione Lombardia, 2021.
Il dato di n. 99.724 si riferisce alla DID relative a persone residenti in regione Lombardia. Il dato complessivo di DID è pari a n. 102.287 con 2563 DID non riferibili a CPI in Regione Lombardia.

strumenti che la persona intende utilizzare per trovare lavoro, col supporto dell'operatore del CPI o altro operatore accreditato).

Dei n. 99.724 PSP sottoscritti :

1. il 29% (n. 28.768) ha usufruito delle politiche inerenti le misure della Dote Unica Lavoro (DUL), della Garanzia Giovani, dell'Assegno di Ricollocazione e della formazione nell'ambito delle Azioni di rete.
2. Il 3,5% (n. 3.497) si è indirizzato all'ambito del collocamento mirato
3. Il 67,5% (n. 67.459) si è indirizzato ad altre attività.

In questo quadro l'elemento più critico è dato però dal numero delle DID che non esitano nella sottoscrizione di un PSP, valore che sfiora il 54% (n. 119.919) del totale; la dispersione di queste situazioni non può che essere affrontata attraverso azioni mirate e concertate con la rete dei soggetti che sul territorio possono concorrere, con le proprie specifiche competenze, ad intercettare e ricondurre le diverse casistiche, nell'alveo delle politiche più appropriate e rispondenti alle esigenze e caratteristiche di ogni situazione.

Va detto infatti che, talvolta e per alcuni target, il punto di fragilità delle misure messe in campo è proprio nella fase dell'intercettamento, dell'aggancio della persona. Pensiamo al preoccupante fenomeno dei NEET che anche in Lombardia, sebbene con incidenze inferiori rispetto ad altri territori del Paese, vede un rialzo del fenomeno. Nel 2020 i NEET tra i 15 e 29 anni passano dal 14,8% del 2019 al 17,4% e, considerando la fascia d'età 15-34 anni, l'incremento aumenta passando dal 14,8% del 2019 al 17,7% del 2020.

Misure efficaci a questo riguardo devono fare i conti con più questioni non riconducibili unicamente alla formazione e all'apprendimento di competenze ma anche a problematiche e fragilità a livello sociale, culturale e relazionale, che spesso minano alla base la dimensione motivazionale del giovane. Risulta evidente la necessità di azioni concertate che chiamano in causa il mondo dell'istruzione e della formazione ma anche le realtà sociali ed educative, il terzo settore e le comunità territoriali.

L'analisi della correlazione tra abbandono scolastico e inserimento lavorativo (2019) rileva una percentuale di abbandono scolastico pari al 13,50 % (dato nazionale che nel nord Italia scende al 10,5 %) e un tasso di occupazione dei 18-24enni che hanno abbandonato precocemente gli studi del 35,40% (dato nazionale che nel nord Italia si alza al 49,50%,

maggiormente in linea con la media europea che vede una percentuale di abbandono scolastico del 10,30% e un tasso di occupazione correlato del 46,60%).

In Lombardia analisi Istat più specifiche (2021) riportano tra il 1° trimestre 2020 e il 1° trimestre 2021 un forte calo degli occupati 15-24 anni che passano da 222.000 unità a 177.000 (19,8% in meno) ed un tasso di occupazione che passa dal 23% al 18,3%.

Un notevole decremento del tasso di occupazione si registra anche se si considera la fascia 25-34 anni che cala del 7,9%, passando dal 77% del 2020 al 71,2% del 2021 (comparazione tra 1° trimestre) [22].

Dotare i giovani di competenze adeguate e coerenti con le sfide che il futuro sta ponendo a livello globale – e che l'Europa ha raccolto attraverso le proposte e le misure contemplate dal Green Deal europeo in materia di clima, energia, trasporti e fiscalità – presuppone, ancora una volta, la collaborazione di imprese, parti sociali, sistemi di istruzione e formazione e in generale dei diversi portatori di interesse, verso gli obiettivi di apprendimento, occupazionali e di sviluppo.

Con le stesse logiche andranno perseguite le politiche a favore di un altro target attenzionato dal PNRR, quello delle donne.

In questo ambito il tema occupazionale si intreccia fortemente non solo con la questione delle competenze, ma con problematiche note come ad esempio l'eccessivo sbilanciamento sulle donne dei carichi di cura familiari, il gap retributivo tra i generi che vede un differenziale salariale netto tra uomini e donne penalizzante la componente femminile[23], la necessità di individuare forme di lavoro più flessibili e servizi in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e lavorativi o, ancora, lo sviluppo di politiche di formazione e apprendimento che promuovano le carriere nell'ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) tra la popolazione femminile che è a tutt'oggi ancora troppo poco presente in questi ambiti.

Sono solo alcuni, quelli sopra richiamati, tra i nodi critici da affrontare

22 Fonte: Pasini N., Gasparotto M., Nuovi bagagli di competenze per il lavoro che verrà. Studi sui nuovi scenari per le politiche regionali promossi dal Comitato Paritetico di Controllo e Valutazione, Regione Lombardia, Consiglio regionale, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università degli Studi di Milano e con Polis Lombardia, Luglio 2021.

23 In Regione Lombardia il gap tra le retribuzioni nette mensili di uomini e donne vede un valore del 21% (a sfavore delle donne) superiore alla media nazionale del 19%.

per raggiungere il più ampio obiettivo della parità di genere (il quinto obiettivo di sviluppo sostenibile dell'Agenda dell'ONU 2030), ripreso nel PNRR alla missione 5 legata alle misure di inclusione e coesione.

Da questi accenni si coglie immediatamente la complessità della questione femminile che chiama a sé aspetti culturali e sociali, modelli relazionali e stili di vita, impostazioni organizzative nell'ambito lavorativo ma anche nell'ambito della vita pubblica e privata, toccando fenomeni tristemente noti come quello della violenza di genere che chiede sempre più di saper intervenire attraverso efficaci azioni di contrasto.
In questo quadro si innesta l'obiettivo di incrementare e migliorare l'occupazione femminile a fronte di un tasso di occupazione che nel 2019 registrava un valore del 60,4% significativamente più elevato della media nazionale del 50,1% ma ancora al di sotto della media europea del 63%.[24]
Un fenomeno da sottolineare è quello della mancata partecipazione delle donne alla ricerca di occupazione che sembra essere scoraggiata da diversi fattori e che porta ad elevati tassi di inattività rispetto alla componente maschile; questa differenza in Lombardia è particolarmente evidente tra i giovani con meno di 25 anni, tra le persone con un titolo di studio medio-basso e tra gli stranieri. La mancata partecipazione si rileva anche nella componente femminile dei Neet che vede un differenziale di genere con tassi femminili superiori alla media europea (19,2% contro il 17,3% della media europea), sebbene notevolmente inferiori alla media nazionale del 27,9%.[25]

Soffermandoci sugli occupati si rilevano poi ulteriori differenze tra i generi che vanno nella direzione di uno svantaggio della componente femminile come, ad esempio, la tendenza delle donne occupate a concentrarsi in settori con retribuzioni mediamente inferiori rispetto agli ambiti di impiego degli uomini occupati. Particolarmente alto è il numero delle occupate impiegate nei servizi di cura della persona, in ambito sociale, nel capo dell'istruzione e della sanità; interessante notare come anche il tempo lavorativo risenta di un differenziale di genere che vede circa un terzo delle donne con un'occupazione part-time non volontariamente scelta, con un valore del 52% in Lombardia rispetto alla media europea del 22,8%.
Tra i fenomeni che amplificano questo gap di genere vi è il dato della cosiddetta sovra-istruzione delle occupate rispetto alle mansioni svolte;

24 Fonte: Assolombarda in collaborazione con Istituto per la Ricerca Sociale – Donne e Lavoro in Lombardia. Ricerca 08/2021, Milano, 2021.
25 Fonte: Assolombarda in collaborazione con Istituto per la Ricerca Sociale – Donne e Lavoro in Lombardia. Ricerca 08/2021, Milano, 2021.

le donne accedono alla formazione mediamente più degli uomini, ma tuttavia ricoprono spesso mansioni meno qualificate degli uomini. Una negativa correlazione si registra anche tra povertà e genere: nel 2019 si è registrato un rischio di povertà delle donne del 18,3%, di 4 punti percentuali maggiore rispetto agli uomini.[26]
In materia di occupazione femminile Regione Lombardia si appresta a redigere un *Piano straordinario di medio lungo periodo* con l'obiettivo di potenziare la posizione delle donne nel mercato del lavoro in Lombardia, obiettivo su cui anche la nostra organizzazione sindacale, a tutti i livelli, sarà chiamata a fare la propria parte.

Sul PNRR e la formazione

Il Rapporto INAPP (2021) riconosce che "*nell'ambito della contrattazione collettiva appaiono segnali incoraggianti di assunzione di una maggiore responsabilità da parte delle organizzazioni sindacali, come dimostra l'introduzione del diritto soggettivo alla formazione nei CCNL […] e un fiorire di iniziative che conferma l'attenzione crescente sul target degli adulti*".

È un quadro, tutto sommato, in tendenziale miglioramento rispetto al periodo precedente; non è più in discussione il tema "quanta formazione è necessaria", poiché è ormai diffusa la consapevolezza che l'attitudine e la concreta esigibilità di percorsi di *upskilling* professionale debbano far parte del bagaglio minimo di "resilienza" di ogni lavoratore in ogni settore produttivo.

Oggi, soprattutto grazie al fatto che in numerosi rinnovi dei contratti nazionali è stato negoziato il *diritto soggettivo alla formazione* e che – complice l'emergenza – si è strutturata una solida strategia di intervento sulle *Nuove Competenze* anche con l'omonimo *Fondo*, siamo avviati in uno scenario diverso rispetto al recente passato; uno scenario nel quale, finalmente, alla giusta tensione verso l'innovazione tecnologica rivolta al vertice della piramide produttiva si stanno affiancando iniziative di "allineamento" rivolte a quella ancora oggi amplissima platea di lavoratori e disoccupati mancanti del *set* minimo di competenze funzionali all'occupabilità e all'essere pienamente partecipi e inseriti nelle dinamiche della produzione in modo informato, consapevole e competente.

È uno scenario al quale abbiamo contribuito anche con la nostra azione

26 Fonte: Assolombarda in collaborazione con Istituto per la Ricerca Sociale – Donne e Lavoro in Lombardia. Ricerca 08/2021, Milano, 2021.

organizzativa, cominciando a declinare risposte ben articolate alla nuove domande di "tutela" e delineando l'evoluzione in questo campo del "sistema dei servizi" della nostra organizzazione per gli associati e per tutti i lavoratori:

- Sul piano della rappresentanza, abbiamo concretamente contribuito ad orientare le politiche formative rivolgendole alle esigenze reali ed urgenti del mondo del lavoro (es. le misure regionali *Reti per il Lavoro*, *DUL Fascia 5* per occupati sospesi e *Formare per assumere*)
- Sul piano della concretezza operativa "di servizio", come la sperimentazione di servizi innovativi per la gestione delle transizioni: *SportelloLavoro*, con tutte le sue interpretazioni territoriali, e l'intervento congiunto INAS / IAL sui percettori di NASPI
- Sul piano della collaborazione inter-organizzativa lungo tutta la filiera delle "*nuove tutele nelle transizioni lavorative*", con le numerose iniziative convergenti sui temi del contrasto alle crisi aziendali, della mappatura e certificazione delle competenze, della riorganizzazione del lavoro e della riqualificazione dei lavoratori.

Affermiamo la nostra funzione di rappresentanza anche attraverso l'azione negoziale sui temi formativi nelle aziende e con i soggetti della bilateralità, senza subalternità o timidezze e ove necessario, in connessione con le competenze del sistema IAL.

Anche perché ci apprestiamo ad entrare in una nuova fase, rispetto alle iniziative pubbliche e bilaterali sulla formazione professionale e sulle politiche attive, una fase nella quale la preoccupazione principale di tutti gli attori del sistema dovrà essere individuare e proporre il percorso adatto ad ogni singolo lavoratore ed ogni azienda perché le risorse ci saranno:

- le risorse FSE+ per la nostra Regione nel sessennio 2021-27 saranno molto superiori (+50%) a quelle del periodo precedente;
- le politiche attive per il lavoro saranno finanziate dal PNRR con GOL, e una parte rilevante dei *budget* dovrà obbligatoriamente essere impiegato per attività formative;
- i fondi interprofessionali avranno a breve risorse aggiuntive con il vincolo di destinazione della formazione dei lavoratori in sospensione lavorativa;

Non possiamo perdere questa occasione storica, probabilmente irripetibile, di rendere davvero strutturali le politiche attive in una logica di vero

e proprio diritto dei lavoratori nelle transizioni lavorative e, inoltre, di ripristinare e incrementare l'offerta di formazione continua e permanente finanziata nella nostra regione, intervenendo soprattutto sulla scarsità di competenze che penalizza cronicamente numerosi settori produttivi e industriali (i trasporti, la sanità e l'assistenza domiciliare, etc…)

La percezione delle dinamiche di cambiamento in atto nel mondo del lavoro e della necessità di intraprendere percorsi di adeguamento delle proprie competenze – che emerge anche dall'indagine tra i nostri associati – va interpretata fino in fondo, soprattutto rispetto ai percorsi formativi di acquisizione di competenze nuove e adeguate al cambiamento; questo significa, nel concreto, che l'attuale focalizzazione delle politiche formative sulla platea degli inoccupati e dei disoccupati dovrà essere affiancata da una aumentata attenzione alla realizzazione di attività formative rivolte agli occupati anche in assenza di situazioni di crisi conclamata o di cassa integrazione; deve essere cioè riaffermato nei fatti un principio di difesa del lavoro attraverso la formazione continua (dove solitamente sceglie l'azienda) e la formazione permanente per gli occupati (dove deve scegliere il lavoratore).

In un quadro di finalizzazione sociale delle risorse disponibili, a regime, quando usciremo dalla straordinarietà dei finanziamenti correlati al PNRR, può essere valutata l'opzione per cui le necessità di adeguamento delle competenze (percorsi formativi medio-brevi) per le fasce di reddito più alte possano prevedere una compartecipazione, almeno in parte, dei destinatari sulla base della accertata capacità reddituale personale, mentre le necessità di riqualificazione (percorsi formativi medio-lunghi) per le fasce di reddito più basse dovranno in ogni caso prevedere necessariamente un intervento pubblico più corposo, senza alcun onere in capo ai destinatari.

È diffusa tra i lavoratori la percezione di una carenza di competenze, sia alle stratificazioni di condizioni professionali che a quelle reddituali, una mancanza che investe anche competenze di base e trasversali (italiano, lingue, digitale,ecc.) che nel recente passato sono state molto poco sostenute da investimenti pubblici; con le nuove misure adottate all'interno della programmazione PNRR e FSE+ queste dimensioni formative possono avere nei prossimi anni un notevole sviluppo e raggiungere davvero tutti i lavoratori finora esclusi dai percorsi formativi.
È inoltre estremamente significativo il dato relativo alla convinzione dei lavoratori nati all'estero circa l'impossibilità di aggiornare le proprie

competenze professionali; un dato così difforme dalla media è indicativo di problematiche ulteriori anche di natura sociale e non limitate alle sole dimensioni della professionalità e delle competenze.

Infine, va affrontato il tema dei lavoratori che non hanno usufruito di formazione da più di 10 anni, in netta prevalenza i dipendenti delle micro e piccole imprese; questa condizione lavorativa non può rappresentare un ostacolo più che una opportunità, pertanto vanno individuate modalità nuove che non assoggettino in via esclusiva tali opportunità alle sole volontà e disponibilità del datore di lavoro…

Riaffermato anche in questa sede che la sostenibilità ambientale è la priorità della civiltà contemporanea, i soggetti istituzionali dovranno mobilitare tutte le forze in campo in termini di miglioramento culturale, oltreché delle conoscenze e competenze specifiche; a partire da quelle degli operatori delle parti sociali e in particolare da quelle di noi sindacalisti, strutturalmente posizionati nel punto nodale delle scelte necessarie ed indifferibili, soggetti in grado di svolge una duplice funzione: educativa degli lavoratori adulti e negoziale/abilitante le trasformazioni e innovazioni nei processi produttivi.

In concreto chiediamo ai *fondi interprofessionali* e ai soggetti istituzionali incaricati della realizzazione delle politiche europee (Regione Lombardia *in primis*) di emanare bandi di finanziamento dedicati alla formazione degli operatori delle associazioni datoriali e sindacali sul tema della transizione ecologica.

Infine, la nostra organizzazione riafferma il suo orientamento sul tema, oggi di grande attualità per diverse ed eterogenee motivazioni, delle possibili evoluzioni dell'architettura scolastica e formativa e del suo intrecciarsi con il mondo del lavoro e, quindi, con gli aspetti della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La Cisl non ha dubbi quanto agli obiettivi strategici del nostro paese rispetto a queste dinamiche in atto: la Cisl è un sindacato dei lavoratori e, pertanto, non può in alcun modo contribuire ad alimentare un clima di pregiudizio nei confronti del lavoro e del sistema produttivo, quasi fosse soltanto un luogo di perdizione e di rischio esistenziale per le nuove generazioni.

Così come diciamo con chiarezza che anche in questo settore, come ovunque, c'è spazio per migliorie e nuove sfide, a partire dalla questione sicurezza, con la stessa forza e convinzione sosteniamo che le iniziative di alternanza scuola lavoro e, in particolare, la formazione professionale

in assetto duale, sono parti essenziali dell'offerta formativa anche nella nostra regione che vanno sostenute convintamente e semmai rafforzate, poiché sono "luoghi" privilegiati e fortemente innovativi: in queste attività scolastiche, spesso prima che altrove, i ragazzi possono verificare per tempo la loro reale vocazione professionale ed eventualmente ri-orientarsi; in queste scuole, spesso meglio che altrove, gli insegnanti hanno la capacità di intercettare le traiettorie di cambiamento dei settori produttivi e adeguare in tempi brevi l'offerta formativa, salvaguardando concretamente la pronta occupazione dei giovani; anche in questi "luoghi", in sintesi, si fa vera promozione e innovazione, sociale e civile.

Sul PNRR, la cultura e il turismo

Cultura e Turismo sono ormai da diversi anni oggetto di interesse e di politiche finalizzate ad incrementarne lo sviluppo; nello stesso PNRR alla Missione 1 "Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo" vengono destinati a tale scopo 6,68 miliardi di euro.
Tra le misure predisposte dal PNRR:

1. il credito d'imposta per le strutture ricettive
2. una sezione speciale del fondo di Garanzia
3. incentivi all'aggregazione delle imprese turistiche
4. il Fondo Nazionale e il Fondo per il Turismo Sostenibile

Dentro il più ampio obiettivo che il PNRR si pone nel dare un impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività del Sistema Paese la valorizzazione del patrimonio culturale e naturale in chiave turistica, di cui anche la Lombardia è ricca, costituisce un elemento imprescindibile.

Il settore è tuttora segnato da una profonda crisi derivata dagli effetti della pandemia: nei primi 9 mesi del 2021 le presenze[27] dei clienti negli esercizi ricettivi italiani segnano una crescita rispetto al 2020 del 22,3% ma restano ancora lontani dai livelli del 2019 con un – 38,4%. Un dato che, se si guarda complessivamente all'Unione Europa dove i primi 8 mesi del 2021 registravano 1,1 miliardi di presenze, valore analogo al 2020 ma inferiore di circa il 50% il 2019, evidenzia la profonda difficoltà che gli operatori economici del settore stanno attraversando.

27 N.b. Nell'ambito del turismo le presenze corrispondono ai pernottamenti dei visitatori in strutture ricettive.

La variazione degli arrivi[28] tra il 2019 e il 2021 registra un valore del -46,5% pur essendovi stato un incremento positivo tra il 2020 e il 2021 del 16,2%.[29]
Per un reale sviluppo del comparto turistico è necessario operare su più fronti e, anche in questo caso, in un'ottica di sistema, agendo sulle diverse "filiere" che permettono al più ampio patrimonio turistico lombardo di rendersi conoscibile, accessibile e fruibile al visitatore.
Andranno perseguite politiche che sviluppino un'offerta turistica diffusa e capillare, un'offerta che vada ad integrare ed estendere quella più tradizionalmente conosciuta e fruita, legata normalmente a destinazioni consolidate, verso le quali si concentrano intensi flussi di presenze che, spesso, generano fenomeni di "overtourism".
E' necessaria una diversa visione dell'offerta turistica che invece estenda, anziché concentrare, i flussi turistici a ulteriori destinazioni e siti (esperienze di turismo lento, valorizzazione dei piccoli borghi e del patrimonio culturale, religioso e rurale), che non solo consenta di aumentare l'offerta lombarda ma attivi una dinamica rigenerativa del patrimonio storico, culturale, artistico e paesaggistico in linea con le altre priorità strategiche del PNRR, come la transizione verde e la sostenibilità ambientale. Non da ultimo i settori della cultura e del turismo appaiono particolarmente attrattivi per le giovani generazioni e la popolazione femminile, come il valore dell'incidenza occupazionale a loro riferita evidenzia, concorrendo al raggiungimento dei target generazionali e di genere previsti dalle politiche legate allo sviluppo occupazionale.

In questa cornice alcune azioni trasversali saranno indispensabili allo sviluppo di questo settore, come ad esempio la *modernizzazione di infrastrutture materiali e immateriali* del patrimonio storico-artistico, il miglioramento della fruibilità della cultura e dell'accessibilità turistica (rimozione barriere fisiche e cognitive), la rigenerazione di borghi e siti con potenziale attrattivo (ville, parchi, giardini storici), la riqualificazione delle strutture ricettive e il potenziamento delle infrastrutture e dei servizi strategici turistici (trasporti…); tutto ciò supportando la transizione digitale e verde e l'industria turistica culturale, passando per le azioni finalizzate allo sviluppo di competenze mirate nonché all'ordinamento delle professioni e delle guide turistiche e alla creazione

28 N.b. Nell'ambito del turismo il n. degli arrivi corrisponde al n. dei visitatori che hanno pernottato nelle strutture ricettive.
29 Fonte: ISTAT, Report-Statistiche, Movimento turistico in Italia. Gennaio-Settembre 2021, ISTAT, 12 gennaio 2022.

di un HUB del turismo digitale *che consenta il collegamento dell'intero ecosistema turistico* .

In Lombardia attenzioni specifiche andranno poste anche nei confronti dei contesti montani, che negli ultimi tempi hanno particolarmente sofferto della contrazione dell'attività turistica a seguito degli effetti della pandemia e dei cambiamenti climatici. La rilevanza del territorio montano, che costituisce più del 40% dell'intero territorio lombardo, impone politiche che sappiano valorizzarne caratteristiche e potenzialità creando assi strategici che possano favorire al proprio interno connessioni fluide tra aree metropolitane, centri urbani, borghi, comunità montane e aree lacuali di particolare attrattività turistica, entro un disegno organico di traiettorie e infrastrutture destinate ad una mobilità sostenibile ed efficace da mettere già alla prova con le prossime olimpiadi invernali Milano-Cortina.

Piani di intervento e strategie andranno definite con uno stretto e continuo lavoro tra pubblico e privato, consapevoli che nessuna offerta turistica possa essere portata a buon fine senza il concorso di singoli operatori economici, spesso piccole e microimprese territoriali, senza le quali la valorizzazione del territorio per mano pubblica resterebbe incompiuta laddove non integrata dai necessari servizi destinati al turista.

Sul PNRR in Lombardia: la Cisl vuole "esserci… per cambiare" ciò che va cambiato, innovato e migliorato per costruire insieme un futuro di progresso, inclusione e coesione per la nostra Lombardia.

"*Lo Stato assicura veramente la sua democraticità, ponendo a base del suo ordinamento il rispetto dell'uomo che non è soltanto individuo, ma che è società nelle sue varie forme, società che non si esaurisce nello Stato. La libertà dell'uomo è pienamente garantita, se l'uomo è libero di formare degli aggregati sociali e di svilupparsi in essi. Lo Stato veramente democratico riconosce e garantisce non soltanto i diritti dell'uomo isolato, che sarebbe in realtà un'astrazione, ma i diritti dell'uomo associato secondo una libera vocazione sociale*".

*(*Aldo Moro, 24 marzo 1947, Discorsi Parlamentari*)*

Alla luce dell'impegnativo programma descritto, emerge una Cisl molto orientata al fare, al perseguimento di risultati come richiesto

dal nostro essere, dall' utilità sociale della nostra organizzazione. Una Cisl che non vuole perdersi in inutili proclami autoreferenziali, ma che vuole contribuire all'essenza di un bene comune, di un bene sociale, condivisibile tendenzialmente da tutti e per tutti coloro che non fanno dell'egoismo e dell'individualismo la cifra della loro esistenza.

E allora proviamo, seppur sinteticamente e per non smentirci, ad indicare qualche linea di prospettiva. E non possiamo che partire dai rapporti con l'Istituzione più autorevole e rilevante presente sul nostro territorio, quale è Regione Lombardia.

La nostra valutazione è descrivibile come un motore che gira a diverse velocità, a volte a scatti: una descrizione che, di fatto, esprime una valutazione articolata sull'andamento dei diversi tavoli, non tanto per la frequenza delle riunioni, quanto per i risultati che vengono generati in rapporto al tempo e alle risorse impiegate.

Riconosciamo con spirito di verità al Presidente Fontana, alla Vicepresidente Moratti, agli Assessori Rizzoli, Terzi, Guidesi, Cattaneo, Galli, Mattinzoli, ai Presidenti Fermi e Monti di aver quasi sempre accolto le richieste di dialogo e di confronto avanzate dal sindacato e di aver esercitato un ascolto che in più occasioni non si è limitato a una mera audizione formale, ma si è invece tradotto nella positiva valutazione e conseguente accoglimento di non poche delle proposte che il sindacato ha avanzato in questi anni ai vari tavoli di confronto, ufficiali e informali.

Pur tuttavia la eccezionalità, le criticità ma anche le opportunità del tempo presente rendono ora necessario uno scatto nella regia, occorre innescare una robusta traiettoria che sostenga e sviluppi una regia comune – possibilmente più "smart" degli ormai datati tavoli istituzionali "all inclusive", che prescindono dal "peso" di rappresentatività dei soggetti che vi partecipano – una regia utile per superare resistenze, ritardi e incertezze che con alcuni assessorati registriamo, non nascondendoci vincoli e difficoltà non totalmente dipendenti dalle donne e dagli uomini chiamati a decisioni non sempre facili da assumere, ma proprio per questo mettendo il dialogo e la negoziazione sociale al primo posto della costruzione condivisa e comune del futuro della nostra terra lombarda.

La nostra regione rappresenta un treno importante nel panorama italiano e senza inutili giri di parole non possiamo considerarci i vagoni di lusso perché stanno in testa al convoglio: noi non siamo solo vagoni ma parte decisiva e rilevante del locomotore, dello strumento trainante. Non siamo gli unici, ma senza di noi, oggettivamente, non si va molto lontano, tenuto conto altresì dell'intensità dei venti che imperversano in

Europa e sulla nostra penisola.

Noi intendiamo rafforzare le interlocuzioni con Regione Lombardia nei diversi tavoli già attivati e in quelli – innovativi e financo coraggiosi – che la presente condizione richiede di attivare, consapevoli dell'appuntamento elettorale che ci aspetta tra un anno, del doppio appuntamento rappresentato dalle elezioni regionali e da quelle politiche.

Noi non ci siamo mai espressi per partiti e coalizioni a prescindere, ci confronteremo sulle priorità e sui programmi, senza desiderata e libri dei sogni, per essere all'altezza di quanto chiede una società lombarda composta da tante reti sociali ed economiche, culturali e anagraficamente molto diverse, con particolare riferimento alle fragilità umane che vanno emergendo, comprese le grandi aree di svantaggio, allocate sempre più tra i giovani e le donne.

La nostra autonomia è un modo d'essere ricco e affascinante perché fondato su una grande libertà: non dobbiamo difenderci da qualcuno, né essere contro qualcun altro, ma pur nelle fatiche di un confronto tra diverse sensibilità e orientamenti, siamo allenati a ricercare sintesi e valutazioni che tengano conto dei diversi fattori che sono presenti nelle situazioni. Riconoscere questi fattori, tutti, e dargli un peso, significa essere attenti alle cose senza pregiudizi, faziosità e settarismi. Noi non siamo quelli "*del basta, del contro, del sempre no, ecc.*". Noi siamo quelli della responsabilità ai tavoli, nelle proposte, nei dialoghi e anche quando andiamo in piazza e nei conflitti, non ci dimentichiamo il nostro ruolo i nostri valori e la nostra storia; soprattutto siamo allenati a guardare la luna e non il dito!

Per tutte queste sacrosante ragioni noi vogliamo esserci per negoziare un utilizzo (qui da noi, in Lombardia) del PNRR, integrato con gli altri "storici" fondi europei, che sia avveduto, lungimirante, efficace, responsabile, partecipato.

PNRR per la Cisl significa: **P** come **P**artecipazione – **N** come negoziazione – **R** come **R**appresentanza – **R** come **R**esponsabilità: il titolo che abbiamo dato al nostro congresso.

In questi ultimi anni, anche con Anci Lombardia, si è consolidato il sistema di relazioni sindacali, che ha portato alla sottoscrizione, insieme alla federazione dei pensionati, dei protocolli nel 2019 e da ultimo nel 2021.

L'intesa sottoscritta a luglio scorso ("Alleanza per la ripartenza") si

colloca nel processo di ripresa economica e sociale post-pandemico, ed è orientata a individuare gli utili strumenti per sostenerla nell'ambito di un contesto di complessa transizione.

Il tavolo con Anci rappresenta, quindi, una opportunità per definire strumenti di gestione e processi di monitoraggio circa l'implementazione del PNRR nei Comuni della nostra Regione, anche tenuto conto degli interventi della nuova programmazione europea 2021-2027. A seguito dell'intesa si è attivato l'Osservatorio congiunto con le OO.SS. per monitorare l'evoluzione dei dati sul *bisogno* e sulle *fragilità*, anche come preparazione all'avvio del confronto con Regione Lombardia per la predisposizione del piano triennale di contrasto alla *povertà*.

La Cisl lombarda intende perseguire e consolidare il sistema di relazioni con Anci, per incrementare e sostenere il sostegno ai comuni associati, con particolare riferimento a quelli più piccoli e per rendere disponibili un mix di strumenti per facilitare l'attuazione delle diverse politiche sui territori. Dovremo incrementare le attenzioni, tenuto conto dell'aumento esponenziale delle spese a carico delle amministrazioni per i servizi di pubblica utilità (pensiamo, solo per citarne alcuni, alle spese di riscaldamento degli edifici pubblici e all'illuminazione stradale).

Con le Associazioni datoriali di categoria intendiamo incrementare le relazioni, consolidando particolarmente quelle con competenze contrattuali quali, ad esempio, la bilateralità con le Associazioni dell'Artigianato, ai fini di rendere più radicate, fruibili ed estese le diverse forme di welfare contrattualmente convenuto nella contrattazione di categoria nei due livelli, riprendendo e dando nuovo impulso a quel progetto di un fondo mutualistico per la Long Term Care a favore degli artigiani e dei loro dipendenti che, causa pandemia, abbiamo dovuto temporaneamente accantonare.

Con tutte le altre associazioni datoriali, a partire da Confindustria, per quanto di competenza, intendiamo accompagnare le trasformazioni economiche e produttive descritte nelle pagine precedenti, anche in vista delle rilevanti conseguenze indotte dalla situazione internazionale, con particolare riferimento alle già richiamate tensioni energetiche e ai riflessi sull'industria manifatturiera lombarda.

Nel corso di questo ultimo mandato congressuale, in particolare, si è sviluppato un impegno di relazioni diffuse con molteplici realtà associative, che si è concretizzato *nell'Alleanza contro la povertà in Lombardia,* una realtà voluta e perseguita dalla nostra organizzazione con determinazione, a cui è stata affidata la guida in questo primo

triennio, coinvolgendo, unitamente a Cgil e Uil, 19 organizzazioni del terzo settore.

La nostra organizzazione ha assunto, in questo senso, il ruolo di promozione e di facilitatore nella costituzione di reti tra le principali organizzazioni e associazioni del mondo laico e cattolico, al fine di condividere e valorizzare le consolidate esperienze nella risposta ai bisogni delle persone e delle famiglie in condizioni di fragilità economica e sociale. Caratteristica specifica dell'associazione è stata un'azione divulgativa, a cui sono stati dedicati seminari di studio e approfondimento, per favorire una sensibilizzazione dell'opinione pubblica e promuovere un dibattito sul tema delle povertà nelle sue molteplici dimensioni.

L'esperienza dell'alleanza, riconosciuta nel tempo per la capacità di effettuare proposte e assumere posizioni coraggiose sul versante del contrasto alla povertà, ha successivamente coinvolto in modo permanente nella sua attività soggetti istituzionali come l'Inps e l'Anci.

L'elaborazione di proposte in tema di misure e strumenti tesi al contrasto delle vulnerabilità e all'inclusione socio-lavorativa in Lombardia, sono stati alla base del confronto, avvenuto a più riprese, con Regione Lombardia, che tuttavia non sempre è apparsa attenta a cogliere tale opportunità per costruire percorsi condivisi. Ecco perché parliamo di un maggiore impegno nella regia regionale, per curare meglio la "messa a terra" della potenza generata dal motore rappresentato dalla comune e unanime condivisione di percorsi e obiettivi.

La spazio del dialogo, confronto e di collaborazione con le associazioni, ha poi interessato i temi della famiglia, del sostegno alla genitorialità, dei bisogni educativi e di istruzione dei bambini e bambine. Ne sono un esempio il progetto di lavoro con Felceaf, le collaborazioni con il Forum delle famiglie, Save the children, Fism, e Banco Alimentare.

Sull'unità del sindacato confederale

Le circostanze che abbiamo vissuto anche di recente ci portano a fare alcune constatazioni, in quanto la storia (una evidenza di fatti collocati nel tempo) dimostra che le singole organizzazioni non fanno grandi passi in avanti procedendo in ordine sparso. Questo vale non solo per la scarsa efficacia (salvo poche eccezioni) nei casi di intese non sottoscritte da tutte le parti coinvolte. Infatti, a noi non piace la dizione *intese separate, scioperi separati,* e via di questo passo, in quanto i fatti dovrebbero essere correttamente riportati, ovvero *intese non sottoscritte da tutte le*

parti, scioperi proclamati da alcune organizzazioni, in quanto occorre sempre chiamare le cose con il loro nome e cognome.

Ma vale anche per il dato organizzativo e associativo, nel senso che non vi sono significativi incrementi o decrementi dei tassi di sindacalizzazione in rapporto alle diverse stagioni e alle circostanze in cui di volta in volta prevalgono le cosiddette ragioni unitarie o di dissenso, anche marcato, tra le diverse organizzazioni.

Ecco perché, senza far venir meno identità e differenze costitutive e strategiche esistenti, non vi sono alternative alla ricerca dello stare insieme, dell'elaborare e discutere insieme, del predisporre decisioni comuni rispetto alle piattaforme, ai confronti con le controparti e con gli enti con cui interloquiamo, nelle iniziative e nel quotidiano dei luoghi di lavoro e sul territorio, facendo del rispetto dell' identità e dei valori di ogni organizzazione e della autentica volontà di ricercare una sintesi unitaria le leve dell'unità del sindacato confederale italiano.

Non possiamo che ribadire qui quanto è già ampiamente noto rispetto al nostro pensiero: noi siamo sempre quelli che stanno ai tavoli, che contrattano ostinatamente fino a quando non ci sbattono fuori dalla porta, che previlegiano fino all'ultimo la possibilità di realizzare intese e solo quando è proprio necessario, lo abbiamo dimostrato, andiamo in piazza, facciamo presìdi, realizziamo iniziative di mobilitazione, possibilmente unitamente a CGIL e UIL.

In quest'ottica la storia lombarda ci parla con un linguaggio comune, di un'azione unitaria che da decenni non si è mai differenziata sui temi propri della nostra dimensione regionale; un patrimonio – l'unità di CGIL CISL e UIL in Lombardia – che va custodito come prezioso strumento per l'efficacia della nostra azione e come contributo alla più ampia unità del sindacato confederale nel nostro Paese.

Sui diritti delle donne e il nostro Coordinamento

"*..ancora tante donne sono escluse dal lavoro, e la marginalità femminile costituisce uno dei fattori di rallentamento del nostro sviluppo, oltre che un segno di ritardo civile, culturale, umano.*" "*…dignità è impedire la violenza sulle donne, piaga profonda e inaccettabile che deve essere contrastata con vigore e sanata con la forza della cultura, dell'educazione, dell'esempio.*" "*…dignità è non dover essere costrette a scegliere tra lavoro e maternità.*"

Sergio Mattarella (febbraio 2022)

La pandemia ha reso ancor più stridenti alcuni divari, già presenti nella società e nel mondo del lavoro, ed in particolare ha acuito quelli che colpiscono le donne: il tasso di occupazione femminile anche in Lombardia (dove la situazione è un leggermente migliore rispetto al resto del paese) è ben al di sotto della media europea (tema ripreso nella sezione mercato del lavoro).

Una situazione di maggior difficoltà e di maggior insicurezza fra le donne, rispetto alla propria condizione lavorativa, reddituale ed alle prospettive future nel mercato del lavoro, è emersa anche nell'indagine condotta dalla CISL Lombardia fra le proprie iscritte ed i propri iscritti.

Il divario retributivo di genere è uno delle maggiori ingiustizie da affrontare rispetto alla condizione lavorativa delle donne. Si tratta di una problematica che accomuna i paesi europei e ridurre tale divario è un obiettivo delle Istituzioni europee e della CES che ne ha fatto uno dei punti qualificanti della propria azione sindacale.

Anche Papa Francesco, in un passaggio del discorso tenuto ai delegati prima dello scorso congresso confederale (28 giugno 2017), chi ha richiamato ad impegnarci in questa direzione con queste parole, semplici e dirette: "*Ma la donna guadagna di meno, è più facilmente sfruttata…"*

Proprio a questo tema abbiamo dedicato una importante iniziativa di approfondimento, dal titolo "*A parità di lavoro, pari retribuzione*?" organizzata nel marzo del 2021, che ha visto una partecipazione davvero importante. L'evento seguiva di qualche giorno la presentazione, da parte della Commissione Europea, di una propria proposta di direttiva sulla trasparenza retributiva.

Abbiamo anche partecipato, nel 2018, insieme a CGIL e UIL e alle organizzazioni datoriali, ad un lavoro promosso dal PD Regionale che ha portato all'elaborazione di una proposta di legge regionale in materia.

Nello scorso mese di novembre il Parlamento italiano ha approvato all'unanimità una nuova normativa che mira proprio a ridurre il divario retributivo.
Le nuove disposizioni, intervenendo con alcune modifiche al codice delle pari opportunità, hanno abbassato a 50 dipendenti la soglia che rende obbligatoria la presentazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. La norma conferma inoltre il ruolo fondamentale delle RSU nell'applicazione di queste disposizioni. E' quindi un tema di lavoro cui non possiamo sottrarci, partendo da una raccolta ed analisi dei dati che avremo a nostra disposizione, su cui

costruire interventi anche di natura contrattuale che possano concorrere ad eliminare le disparità retributive.

Il divario retributivo è destinato a divenire poi divario pensionistico, come ben evidenziato dagli ultimi dati resi noti dall'INPS ad ottobre*: "Sebbene le donne rappresentino la quota maggioritaria sul totale dei pensionati (il 52%), gli uomini percepiscono il 56% dei redditi pensionistici: l'importo medio dei redditi percepiti dalle donne è infatti inferiore rispetto a quello degli uomini del 27% (16.233 contro 22.351 euro)"* .

E proprio a questo problema, con un focus particolare sulla previdenza complementare (dove di norma i periodi di congedo non sono coperti da alcun tipo di contribuzione, a differenza di quanto avviene per il primo pilastro, dove è prevista la contribuzione figurativa), abbiamo dedicato un momento di approfondimento del settembre del 2019.

L'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza fra donne e uomini è uno degli obiettivi della direttiva europea sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, approvata ormai più di due anni orsono e che entrerà in vigore nei prossimi mesi.

Si tratta di un passaggio fondamentale per favorire la partecipazione delle donne al mondo del lavoro; la contrattazione, in particolare quella di secondo livello, in alcuni casi ha anticipato questo cambiamento, con misure tese a favorire, ad esempio la fruizione del congedo parentale anche da parte dei papà.

Molto però potrà e dovrà essere fatto in futuro per sostenere, attraverso la nostra azione sindacale, una maggior condivisione dei ruoli cura fra donne e uomini.

"*…Impegna …l'organizzazione ad intensificare le azioni per contrastare il fenomeno della violenza di genere, anche promuovendo la sottoscrizione dell'accordo contro la violenza nei luoghi di lavoro anche a livello aziendale*".

Dalla Mozione conclusiva del XII congresso USR CISL Lombardia

È importante evidenziare che, non solo in Italia, il fenomeno della violenza di genere riguarda purtroppo soprattutto le donne, ma non colpisce esclusivamente le donne, come ben chiariscono la convenzione ILO e anche i diversi accordi nel tempo sottoscritti.

Coerentemente con il contenuto della mozione conclusiva del nostro ultimo congresso, la CISL Lombardia si è adoperata per dare concretezza a questo impegno partendo dalla formazione, con la realizzazione, a livello regionale di due specifici momenti di approfondimento dedicati al tema.

Il primo corso, suddiviso in due giornate di lavoro, si è tenuto della seconda parte del 2018, mentre il secondo, dal titolo *Promuovere il lavoro dignitoso, libero da ogni forma di violenza* è stato realizzato nell'ottobre del 2019. Entrambe le iniziative, organizzate insieme al dipartimento formazione, hanno visto una partecipazione davvero significativa.

Diverse strutture di categoria e territoriali hanno a loro volta organizzato momenti di approfondimento con il coinvolgimento di delegate e delegati oltre che eventi in occasione del 25 novembre.

Nell'ottobre del 2019 è stato sottoscritto un protocollo di intesa fra CISL, CGIL e UIL e le Consigliere regionali di parità. Gli obiettivi dell'accordo erano il contrasto ad ogni forma di discriminazione, molestia o violenza, nonché favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Sono stati realizzati alcuni incontri, soprattutto di carattere formativo, ma purtroppo, anche a causa dello scoppio della pandemia, molte delle azioni previste non si sono potute realizzare. Auspichiamo che vi siano presto le condizioni per poter riprendere questo percorso di collaborazione con la nuova Consigliera di Parità regionale, che è stata da poco nominata.

Parallelamente è proseguita, nei territori, l'attività di recepimento dell'accordo quadro sottoscritto nel 2016 a livello nazionale per il contrasto a molestie e violenza nei luoghi di lavoro. Ad oggi in quasi tutti i territori è stato sottoscritto un accordo: in alcuni casi con un'unica controparte, in altri con diverse organizzazioni datoriali, ma anche istituzioni a partire dalle Consigliere di parità. Non mancano, seppur ancora limitati dal punto di vista numerico, i contratti aziendali che hanno visto l'inserimento di questa tematica.

La conclusione del processo di ratifica da parte dell'Italia, lo scorso ottobre della convenzione ILO 190 (Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro) apre, in questo ambito, ulteriori piste di lavoro.

La CISL regionale intende quindi proseguire il proprio impegno, valorizzando le esperienze e le specificità presenti nella nostra organizzazione, inclusi i servizi, rafforzando la rete fra le strutture in modo da potenziare e rendere più efficace sia l'attività di prevenzione

del fenomeno (in particolare attraverso la formazione e la contrattazione aziendale), che quella di assistenza e sostegno alle vittime.

Accanto all'impegno per rendere i luoghi di lavoro sempre più rispettosi della dignità delle persone, abbiamo l'impegno per contrastare il fenomeno della violenza maschile contro le donne.

Alla partecipazione al tavolo permanente per la prevenzione e il contrasto alla violenza contro le donne di Regione Lombardia e al sottogruppo di lavoro dedicato a protezione e sostegno, si affianca l'attività svolta nei territori, dove la CISL è presente o collabora alle iniziative delle reti territoriali contro la violenza. Poter non perdere il lavoro, o poterlo ritrovare dopo un periodo di difficoltà è infatti di fondamentale importanza per le donne vittime di questo odioso fenomeno e anche in questo ambito la contrattazione può davvero fare molto, ad esempio per potenziare lo strumento del congedo retribuito.

La pandemia ha posto in evidenza in maniera fortissima quanto le differenze di genere incidano anche da punto di vista della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Basti ricordare l'incidenza fortissima del genere negli infortuni sul lavoro in questo periodo.

Nel 2018 abbiamo organizzato un seminario sulla medicina di Genere, cui sono seguiti due momenti di approfondimento più specifici, uno nel novembre del 2020 su salute e sicurezza in ottica di genere e uno nel settembre del 2021 dedicato alle malattie professionali.

Due momenti di formazione, nel giugno del 2020, sono stati dedicati allo smart working, il cui utilizzo è esploso con modalità non sempre condivisibili, in particolare durante il primo lockdown; nel gennaio del 2021 è stato organizzato un l'incontro per approfondire le difficoltà che hanno colpito le bambine e bambini vista la chiusura delle scuole per lunghi periodi durante l'emergenza pandemica, fra giugno e novembre del 2021, due seminari sull'uso consapevole del linguaggio.

Di tutte queste attività, come delle diverse iniziative realizzate dalle strutture territoriali e di categoria, non solo in occasione dell'8 marzo o del 25 novembre, è possibile trovare programmi e materiali nella sezione del coordinamento donne del sito internet dell'USR Lombardia.

Sull'immigrazione, l'accoglienza, l'integrazione e l'Anolf

Abbiamo bisogno di poter guardare sempre in modo nuovo e originale il mondo che incontriamo, proprio per non farci accecare da una comunicazione algoritmica, preordinata ed organizzata, non tanto per raccontare e far conoscere, ma per ordinare e mistificare; noi abbiamo bisogno di praticare le relazioni con uno sguardo pulito ed integro, adottando come organizzazione e come ogni singola persona associata alla Cisl il sentimento della compassione, quello che manca ai governi.
E' la compassione, cioè il "patire insieme" che rende consapevoli le persone di essere sulla strada comune della storia umana, a doverci guidare quando ci vengono presentati numeri, conti, statistiche… tutte fredde e prive della dimensione umana.
Abbiamo visto in queste settimane le persone che attraversano i confini dell'Ucraina verso ovest, ma non possiamo pensare che tutti coloro che vogliono spostarsi abbiano effettivamente la possibilità di farlo. Il superamento del confine è un processo selettivo fin dal primo passo. Moltissime persone, pur desiderandolo, non riescono a partire per le ragioni più diverse: mancanza di risorse, difficoltà personali o familiari, asimmetrie informative, assenza di sostegno, impedimenti organizzati e gestiti dagli stati e dalle alleanze tra gli stati.
E il superamento di quel confine è spesso precluso a chi abbia la pelle più scura: che siano studenti regolarmente presenti o fuggiaschi da altre guerre, persone che fino a lì erano riuscite ad arrivare nella speranza di una vita diversa.
Il movimento delle persone in fuga dall'Ucraina ci costringe a mettere in severa discussione le categorie utilizzate per definire chi arriva o tenta di arrivare nello spazio europeo. Infatti il termine immigrato non viene utilizzato nei discorsi sul movimento umano dall'Ucraina, perché, nel percepito comune, immigrato è la parola che più di ogni altra sottende le idee di alterità culturale e di condizione di povertà (magari anche sottaciutamente "colpevole"), oltre che alla condizione di extraeuropeo.
Nelle circostanze attuali il termine utilizzato è "profugo" che, pur pronunciato con un afflato più giustificante i doveri di accoglienza, comunque, non sfugge anch'esso ad alcune contraddizioni, mantenendo in sé una forte selettività temporale, geografica, etnica.
E dovremmo riflettere sui confini che allo stesso tempo possono accogliere o separare o respingere. Soprattutto, non sono, né possono essere considerati, un immutabile elemento dato; hanno una dimensione storica e politica, che può essere messa in discussione e profondamente modificata dal movimento delle persone e dalla forza politica della

solidarietà.
Se vogliamo praticare la nostra convinzione valoriale della centralità della persona accanto alle fondamentali attività di sostegno materiale, dovremmo riconsiderare criticamente in modo non selettivo ogni confine (sia geografico che sociale) del nostro tempo e rivendicare per ogni essere umano il diritto ad essere accolti in un luogo sicuro.
Le condizioni di confinamento e di esclusione di fatto, posti in atto anche dalle scelte dell'Europa e dell'Italia in Libia, in Niger, nel Mediterraneo centrale, nei Balcani, in Croazia sono inaccettabili al cuore ed alla mente dei nostri valori associativi e meritano insieme la nostra attenzione, la nostra opposizione, le nostre azioni di contrasto ferme, creative, costanti.
Dobbiamo, in sostanza, tenere ben presente le molte forme in cui le guerre si declinano e dispiegano la loro devastante forza contro la vita e contro le speranze insite e proprie in ogni essere umano.
Su queste linee di valutazione e di azione è impegnata Anolf, insieme alla Cisl. Anche ANOLF Lombardia, le Anolf di Lombardia, hanno affrontato culturalmente e attivamente gli effetti delle scelte sbagliate dei decreti del governo giallo verde, degli accordi con le milizie libiche dei governi di alcuni anni fa, che aggiungevano difficoltà e sofferenze a migliaia di immigrati, di fuggiaschi, di donne, di bambini, di uomini che cercano soltanto una opportunità di vita e di pace.
E anche durante il più duro periodo della pandemia, Anolf, come tutta la Cisl lombarda, non ha mai smesso di esserci, non ha mai mancato di ascoltare storie umane, di operare per costruire cittadinanza, di sostenere persone spesso vulnerate e ferite nella loro dignità, dandosi una diversa e creativa organizzazione del lavoro sviluppata in modi diversi nei diversi territori, che è una sua peculiarità organizzativa.
Abbiamo annotato con fraterna simpatia l'iniziativa di Anolf Lombardia che nel concludersi del marzo 2020, con la collaborazione dell'Anolf Asse del Po, ha aperto un servizio di ascolto e counseling dedicato ai migranti; due counselor, una psicologa, una medico e un esperto di pedagogia – risorse volontarie ed interne al circuito Anolf – hanno sostenuto decine di immigrati che si sono rivolti a questo servizio esponendo le loro preoccupazioni, le loro ansie, le loro sofferenze emotive e il loro stress, generati dalla situazione di emergenza e di costrizione al distacco interpersonale. Tanto per confermare che all'Anolf non si fanno soltanto pratiche ma ci si coinvolge nella vita di ciascuno e si agisce per tutti.
Nonostante il severo (e lungimirante) giudizio espresso sull'impianto concettuale ed operativo delle procedure di emersione (parziali, discriminanti e disorganizzate) decise dal governo, Anolf, valutando che la platea di accesso sarebbe stata quasi esclusivamente per il lavoro di cura della persona, ha comunque scelto di agire (a differenza del

formale obiettivo del decreto) coniugando la tutela delle lavoratrici con i bisogni delle famiglie; con una strategia di governance ha offerto un piano formativo per il personale neo assunto delle prefetture, ha seguito passo dopo passo le vicende di centinaia e centinaia di famiglie aggredite da una burocrazia decimata negli organici e troppo frequentemente incapace di cogliere la ratio del provvedimento di emersione. Ma Anolf ha tenacemente tenuto in connessione anche gli interessi delle lavoratrici che volevano regolarizzare la loro posizione con l'interesse delle famiglie che chiedevano loro prestazioni di cura per i propri cari.
Ci siamo dati alcuni obiettivi che provano a cambiare la realtà e a riportare fuori dalle dimenticanze del mondo alcuni temi che, invece, sappiamo essere determinanti anche se possono incontrare forti opposizioni.
Anolf Lombardia, nella sua Assemblea Elettiva (l'equivalente del congresso), ha scelto di occuparsi, con tutto lo sforzo che costerà, di riportare in discorso tre questioni che, per molte ragioni, sono apparse nel corso del tempo e sono tramontate dietro gli orizzonti della comodità e dei contrasti, dietro gli interessi per il facile consenso e la distrazione impaurita dalla complessità.
Due temi, due obiettivi concreti sui quali Anolf e la Cisl in Lombardia vogliono mettere in campo una unione di competenze e di azione: lo jus soli e jus culturae e il voto amministrativo per gli immigrati residenti; partendo da qui per rilanciare il grande obiettivo che ha gia visto Anolf e la Cisl lombarda camminare insieme: riportare in discussione la revisione e la riscrittura normativa, del Testo Unico sull'Immigrazione.
La legge attuale che disciplina il riconoscimento della cittadinanza italiana, ha compiuto trent'anni negli scorsi giorni. Dal 1992 ci separano tre lunghi decenni segnati dalla trasformazione strutturale della composizione della società, dell'economia e del lavoro italiani: la disciplina della cittadinanza fotografa un'Italia che non esiste più e incide distorsivamente sull'Italia attuale.
Com'è noto, i tentativi di riforma della normativa sono finora naufragati sotto la scure degli equilibri politici e della trasversale inerzia dei governi. Non è un buon motivo per mollare la presa: la vita di tantissime persone è quotidianamente scandita dalla privazione della cittadinanza.
In Italia, infatti, la vigente normativa è ispirata prevalentemente allo ius sanguinis, tipica di un Paese di emigrazione, ma l'Italia non lo è più dal 1974 quando è diventata un Paese di immigrazione. Anzi, oggi appare addirittura una scelta quasi suicida rispetto ad assicurare un futuro sostenibile agli italiani di domani.
Nel concreto accade che l'Italia non riconosce la cittadinanza a coloro che sono qui, parlano bene la lingua perché imparata e praticata a scuola, all'università, al lavoro e vivono stabilmente nella nostra comunità ma

la riconosce a coloro che vivono all'estero (che nella quasi totalità non parlano la lingua). Chi vive qui, l'identità l'ha acquisita col tempo eppure non viene confermata dalla cittadinanza.
Il diritto di voto è quella manifestazione di volontà in virtù della quale un soggetto concorre all'assunzione di una decisione politica: tale, cioè, da produrre effetti sia sull'organizzazione che sui comportamenti della comunità cui il soggetto medesimo appartiene.
Riconoscere questo diritto a coloro che vivono in Italia da lungo periodo e si sono radicati nei percorsi di studio o nella dimensione lavorativa significa dare concretezza al principio di uguaglianza che caratterizza il nostro pensiero, il nostro statuto e i fondamenti valoriali e politici che hanno dato vita all'Unione Europea.
Ben tredici dei Paesi membri dell'Unione europea riconoscono già il diritto di partecipazione alle votazioni locali.
E' profondamente iniqua, ingiustificabile e antistorica la negazione del diritto di voto amministrativo al cittadino di un paese terzo da molti anni residente in Italia, quando tale diritto viene riconosciuto a qualunque cittadino dell'Unione europea appena trasferitosi nel nostro Paese.
Per le nostre Anolf l'attività di sportello è un elemento fondamentale dal punto di vista della tutela ma deve sempre guardare all'azione più generale, per cui Anolf deve raccogliere il compito e la missione di proporre una narrazione coerente costruita con pazienza e tessuta costantemente in sistema di alleanze e relazioni che è necessario rinnovare e costruire costantemente.
Anolf ha le caratteristiche per cui sul territorio manda persone tra le persone; ma spesso il suo fare si concentra quasi esclusivamente sulla pur preziosa e indispendabile attività di sportello che è certo fondamentali per le persone ma che non lascia altro spazio.
Abbiamo osservato con interesse la discussione interna ad Anolf sulla necessità di riprendere consapevolezza che la sua attività non possa essere soltanto assolvimento di una istanza o la risposta ad un bisogno individuale ma abbia bisogno di stare inserita in una chiave collettiva e di rappresentanza.
Certo l'una cosa non soltanto non può fare a meno dell'altra, ma l'una senza l'altra non riescono ad esprimersi nella pienezza e nell'efficacia; nel caso delle attività di sportello perché rimarrebbe una attività di servizio che una volta consumata si può perdere nel nulla senza costruire alcuno spessore di azione organizzata; e dall'altra parte una azione collettiva senza una tutela dell'individuo non avrebbe di che alimentarsi, non avrebbe l'umanità e la fisicità che gli serve per potersi esprimere.
Anolf, in Lombardia, ha scelto di coniugare i due aspetti della sua missione statutaria non in forma estemporanea, frammentaria od

occasionale, ma facendo in modo che, reciprocamente, l'una sostenga e solleciti l'altra.
E per fare questo è bene tornare ai temi della rappresentanza, della natura e del modello associativo dell'Anolf che è fatta, certo, di soggetti e strutture, ma che non può non essere fatta dall'adesione individuale delle persone che sostengono e si riconoscono nell'Anolf e nella Cisl, in virtù anzitutto dell'esperienza che hanno fatto: delle tutele e dei sostegni che hanno ricevuto, delle esperienze che fanno durante gli stage, le alternanze scuola lavoro, i periodi di servizio civile.
La guerra in armi, che vediamo qui così vicino a noi, ci ammonisce; ammonisce la nostra scarsa attenzione, ammonisce la nostra distrazione dall'agire sempre a favore di libertà e dignità, al di là delle latitudini; ci ammonisce per ogni volta che accettiamo che ci vengano proposti, come se fossero realisti e pragmatici, i soli praticabili, valori che mortificano l'aspirazione ad una vita dignitosa, al desiderio e al diritto di ognuno di spendere i propri talenti.
I migranti, i richiedenti asilo, i profughi non sono altro da noi; sono noi; hanno capacità, famiglie, affetti, desideri, e hanno sogni; come noi.
Le guerre in armi, o le guerre di fame o di sete, la rapina delle materie prime, le malattie attentano all'aspetto più innocente e puro delle nostre menti e dei nostri cuori; attentano ai nostri sogni di essere felici, di essere amati, di essere in pace.
E i sogni non dovrebbero essere un lusso esclusivo dei detentori del benessere.
Allora è necessario cambiare; e cambiare è un verbo che si coniuga con la speranza; e la speranza è la più potente dimensione dell'agire giusto, insieme.

Sull'attività internazionale della Cisl Lombardia

A livello europeo e internazionale, questo mandato è stato denso di appuntamenti e di eventi che hanno influenzato profondamente la vita di tutti noi.

La Cisl Lombardia, grazie al lavoro del suo Dipartimento politiche europee ed internazionali, si è impegnata per fornire strumenti e occasioni di informazione e approfondimento.

In occasione delle elezioni europee del maggio 2019, abbiamo realizzato un percorso informativo che si è articolato in 3 moduli dal titolo "Crisi economica, diritti sociali e sviluppo sostenibile in Europa", "Quale Europa vogliamo? Un assetto istituzionale più adeguato, un nuovo rapporto tra Unione europea e Stati, processi decisionali più efficaci" e

"L'Unione sociale europea. Quale il contributo del Pilastro Europeo dei diritti sociali?".

Con questo percorso si sono realizzati momenti di approfondimento sulle principali questioni del rilancio del progetto europeo, dialogando con i rappresentanti del mondo politico, economico e sociale, a cui abbiamo chiesto un contributo di riflessioni ed esperienze per aiutarci nell'elaborazione di un giudizio. Il percorso, accompagnato dalla pubblicazione di un pieghevole "Votare è partecipare", è stato raccolto nella pubblicazione degli interventi succedutisi nei 3 incontri, con il titolo "Quale Europa vogliamo?".

Abbiamo promosso anche un altro percorso informativo su "L'Europa al tempo del Covid-19", una serie di schede di approfondimento dei principali strumenti messi in campo dall'Unione Europea per contrastare gli effetti economici e sociali della pandemia.

In conseguenza della drammatica pandemia che ha colpito il mondo intero in questi ultimi 2 anni, l'Unione Europea ha formulato una risposta straordinaria, senza precedenti.

Il Fiscal Compact è stato sospeso e ora si sta discutendo sulla sua riforma, il Piano di investimenti si è tradotto in 200 miliardi di risorse destinate al settore privato tramite la Banca Europea degli Investimenti e dal lato pubblico con il grande piano legato al Next Generation EU e i conseguenti Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza. Il Fondo europeo di sussidi per la disoccupazione si è tradotto nello strumento SURE, fondamentale per attenuare le conseguenze della pandemia sul piano dell'occupazione. La lezione della crisi del 2008-2009 è servita all'Europa, ora l'Europa deve far sì che questi strumenti straordinari diventino elementi strutturali delle risorse dell'Unione Europea.

In questo senso abbiamo svolto un importante ruolo di divulgazione e di spiegazione di questi passaggi, tramite le schede di approfondimento realizzate e tramite la pubblicazione "La nostra Europa. 10 istantanee sull'Unione", che trovate anche nelle vostre cartelline.

Quanto abbiamo vissuto e stiamo vivendo in epoca di pandemia conferma la necessità di un rafforzamento del dialogo sociale in Europa, che sappia cogliere le sfide del nostro tempo, le nuove disuguaglianze e povertà, il cambiamento climatico, la transizione ecologica, l'evoluzione tecnologica, le sfide dell'Intelligenza Artificiale e le ricadute sulla qualità del lavoro. La coordinata risposta europea nella gestione dell'emergenza sanitaria da Covid 19, con il finanziamento del programma Next generation EU, rendono evidente il valore di una progressiva convergenza politica ed economica, che deve essere implementata con l'attuazione del pilastro

europeo dei diritti sociali. Le tendenze e i nuovi scenari, chiamano a maggiori responsabilità le istituzioni nazionali ed europee, ma anche i corpi intermedi del mondo del lavoro per rafforzare i sistemi di partecipazione e di rappresentanza, nel ripensare i sistemi di relazione, oltre che le basi della democrazia politica ed economica.

In tale contesto, proprio il dialogo sociale rappresenta una componente fondamentale del modello sociale europeo, che deve essere rafforzato con la finalità di garantire un quadro favorevole alla contrattazione collettiva all'interno dei vari modelli esistenti negli Stati membri dell'Unione. Il nostro impegno è di dare voce ai bisogni delle donne e uomini del lavoro, ma anche a cogliere con responsabilità le sfide e le opportunità della ripresa, per concorrere a promuovere una crescita in Europa che sia sostenibile economicamente, ambientalmente e socialmente inclusiva.

La pandemia ha evidenziato i punti deboli del nostro modello di sviluppo e confermato che l'unica via per uscire in positivo dalla crisi salvaguardando occupazione, crescita, coesione sta nella completa integrazione europea.

Per un'Europa sociale che risponda concretamente ai bisogni dei cittadini, questo è lo spirito che da sempre caratterizza l'impegno della Cisl Lombardia. Per questo continueremo a lavorare affinché, accanto alla dimensione economica europea, si sviluppi pienamente anche la sua dimensione sociale, a partire dalla piena implementazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Su questo, non possiamo e non dobbiamo nascondercelo, l'Europa può fare sicuramente molto di più.

La Cisl Lombardia, sulle questioni europee ed internazionali, vanta una lunga e ricca esperienza, che si è declinata nell'attività di progettazione, informazione, formazione, collaborazione e consolidamento delle relazioni con le organizzazioni sindacali degli altri paesi europei a partire da quelle storiche delle quattro regioni motori d'Europa. Stante l'esperienza realizzata in questi anni, si rende necessario proseguire nella funzione di informazione e formazione finalizzata a promuovere una maggiore consapevolezza circa i principali elementi che compongono il quadro istituzionale europeo, diffondere una cultura internazionale e rafforzare l'azione sindacale all'interno dei CAE (i Comitati Aziendali Europei) che sono l'unico organismo di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo, previsto dalla direttiva europea 94/45/CE, al fine dell'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie e dunque avranno un ruolo fondamentale anche in prospettiva futura, per una ripresa sostenibile. Dall'esperienza maturata in questi anni, anche grazie a diversi progetti europei di lavoro comune insieme agli altri sindacati esteri, sul tema dei diritti di

informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti CAE (citiamo per tutti i progetti realizzati in questo mandato congressuale "BE BOP - Intraprendere Buone Azioni per i Comitati Aziendali Europei" e il progetto "I CAE: il pilastro europeo del dialogo sociale"), che ci hanno permesso di rafforzare l'attività sindacale europea ed internazionale realizzando una vera cooperazione transnazionale, rileviamo il bisogno di sviluppare strategie di comunicazione efficaci, migliorare la consapevolezza sui CAE da parte delle strutture sindacali, attraverso la disseminazione dei contenuti, lo stimolo alla riflessione e il coordinamento tra i diversi livelli organizzativi; supportare in maniera più efficace l'azione dei rappresentanti dei lavoratori all'interno dei CAE, a partire dai delegati Cisl.

Oggi l'Unione Europea è confrontata, tra le altre, con due sfide importanti: quelle della transizione ecologica e del digitale. Una transizione che va governata per proteggere i soggetti più deboli a rischio, nel primo caso da massicce espulsioni dal mercato del lavoro e, nel secondo, da nuovi linguaggi che stentano a comunicare, con grave danno per la dignità di molti e per la coesione sociale. Anche su questo tema ci siamo impegnati nell'ambito della progettazione europea partecipando al progetto "Smart Factory", condotto dall'Università di Tuebingen (Germania) e che ha visto coinvolti, oltre ai colleghi tedeschi, anche colleghi spagnoli e svedesi.

Quel che serve, adesso, è una forte accelerazione verso il completamento dell'Europa economica e sociale, viatico verso un'Europa politica, per realizzare il sogno di Ventotene: gli Stati Uniti d'Europa.

Pensiamo che sia arrivato il momento di accelerare e siamo convinti che vada aperto il percorso che porta a un nuovo trattato europeo, un atto di natura costituzionale, per una revisione dell'architettura e della ripartizione dei poteri tra le istituzioni europee, Parlamento Commissione e Consiglio, un diverso rapporto tra le diverse sovranità, quelle nazionali e quella continentale, in politica estera e nella difesa, nella politica migratoria, sociale e fiscale, a partire da un nucleo di Stati che intendono muoversi insieme in questa direzione. Vogliamo mettere tutte le nostre energie al servizio di un progetto che si chiama Stati Uniti d'Europa. Traguardo che non è un'utopia, ma l'unico vero progetto capace di orientare in senso progressivo, partecipato, l'Europa del futuro.

A questo proposito, ricordiamo l'importante appuntamento della Conferenza sul Futuro dell'Europa, a cui anche come CISL Lombardia daremo il nostro contributo, in quanto momento importante di dialogo aperto, partecipato, in cui cittadini e organizzazioni della società civile si confrontano per l'Europa del futuro.

La Lombardia, come sappiamo, è uno dei Motori d'Europa insieme alle regioni di Auvergne-Rhone-Alpes (Francia), Baden-Wurttemberg (Germania) e Catalogna (Spagna), regioni caratterizzate da tessuti socio-economici simili e che rappresentano oltre 36 milioni di abitanti e circa il 9% del PIL europeo. La nostra regione è locomotiva e motore economico del Paese, è geograficamente, economicamente e industrialmente la porta italiana per l'Europa. Il sistema di relazioni con i sindacati delle regioni 4 motori sarà da rilanciare quale occasione per condividere esperienze e proposte di tutela sociale ed occupazionale in questa fase di profonda trasformazione economica, oltre che per sostenere, facendo rete, iniziative e progetti in ambito sindacale europeo.

In questa direzione proseguirà l'impegno del nostro dipartimento internazionale sui diversi ambiti di intervento, proseguendo nell'area della comunicazione e informazione sociale europea attraverso la pubblicazione della rivista digitale Euronote, la newsletter ILN – Internazionale Lombardia News e la pagina Facebook del Dipartimento Internazionale per rafforzare l'attività d'informazione europea.

Nell'ambito della progettazione europea invece si proseguirà il lavoro transnazionale e in rete con i sindacati degli altri Paesi europei, a partire da quelli delle regioni 4 Motori per l'Europa sul tema dei CAE, rafforzando la formazione transnazionale dei delegati CAE rispetto al ruolo del CAE stesso nella transizione digitale e ambientale. Lavoreremo poi anche sui temi del rafforzamento del dialogo sociale e dei diritti sociali delle cittadine e dei cittadini europei.

Nell'ambito della formazione, proseguirà l'impegno e la disponibilità a definire e realizzare momenti e percorsi formativi con le categorie e le UST della Lombardia.

Per questo l'impegno sui temi europei e internazionali dovrà essere sempre più forte, quali attori protagonisti nel giocare un ruolo in accordo e a sostegno delle categorie e dei territori della Lombardia, nella definizione delle scelte e delle priorità dei 4 Motori e dell'Europa tutta.

Sulla cooperazione solidale internazionale e l'Iscos lombardo

Noi pensiamo che la cooperazione internazionale è, o dovrebbe essere, uno strumento della politica estera di un paese: ecco perchè anche Iscos rientra a pieno titolo nelle politiche internazionali della Cisl.
La recente riforma del terzo settore prevede, per le associazioni che hanno una tipologia come Iscos, che debbano essere distinte rispetto

all'organizzazione sindacale, senza negare, tuttavia, che le rispettive azioni su scala internazionale possano che essere strettamente coordinate.
Non abbiamo mai commesso l'errore di ritenere che i temi europei ed internazionali fossero lontani dall'attività sindacale cosiddetta "ordinaria": in un mondo sempre più interconnesso, abbiamo avuto molteplici prove di quanto le scelte in una parte del pianeta possano influenzarne un'altra, talvolta nel bene e spesso, purtroppo, nel male.
Per questo, nel 1988, è nato Iscos Lombardia: non solo, dunque, uno strumento per aiutare chi nel mondo è in condizione di svantaggio, ma un modo per veicolare il rispetto dei diritti dei lavoratori, sostenere la nascita di sindacati liberi e autonomi, favorire lo sviluppo equo e sostenibile attraverso la lotta alla povertà e alle discriminazioni.
Così facendo, si tutelano meglio i diritti del lavoro anche nelle nostre realtà.
I nostri principi isipiratori sono quelli della solidarietà, della giustizia sociale, della dignità della persona e della pace: temi cari al movimento sindacale e alla Cisl in particolare, come dimostrato anche in queste ultime settimane.
L'azione di Iscos si concretizza, oltre alle attività di educazione allo sviluppo, soprattutto attraverso i progetti di cooperazione internazionale.
I più importanti attualmente in essere sono i seguenti:

"*Perù, Latte fonte di vita*" è un progetto nato nel 2010 in memoria di Franco Giorgi e con Padre Giorgio Barbetta. Si tratta di un progetto di sviluppo agrozootecnico e di produzione casearia a cui, oggi, è strettamente connesso il sostegno alla casa famiglia di Santa Teresita che ospita oltre 30 anziani e disabili e ne cura altrettanti a domicilio.
I beneficiari sono oltre 500 persone tra i partecipanti ai corsi, i lavoratori impiegati nella produzione del formaggio e, indirettamente, le loro famiglie.
A sostegno di questo progetto vanno i proventi raccolti con la campagna "Abbiamo riso per una cosa seria", a cui anche quest'anno la Cisl Lombardia ha aderito con un duplice gesto di solidarietà, donando 300 kg di riso alle mense popolari del territorio.

Bosnia Erzegovina: "*Rafforzare l'imprenditorialità femminile per costruire la pace*" è un progetto nato nel 2019 che mira a coinvolgere le donne delle aree rurali della Bosnia Erzegovina affinchè diventino economicamente indipendenti e, attraverso la formazione professionale nell'ambito dell'artigianato, abbiano una opportunità di lavoro.
Beneficiarie del progetto sono 65 donne (soprattutto vittime di violenza

e madri single) e indirettamente più di 150 membri delle loro famiglie.

"*I walk the line – presidi di solidarietà lungo la rotta balcanica*" è una campagna nata in rete con gli Iscos delle altre regioni, Anolf e Cisl a seguito dell'incendio del campo profughi di Lipa in Bosnia Erzegovina, ai confini con la Croazia, avvenuto nel 2020.
Alle iniziative di sensibilizzazione sul tema delle migrazioni lungo la rotta balcanica, la condizione in cui vertono i migranti e la necessità di fare pressioni a governi locali e all'Europa perchè sia incentivata una politica di inclusione e accoglienza (corridoi umanitari, accoglienza diffusa), è stata affiancata una raccolta di fondi e di beni di prima necessità.

"*Palestina: Supporto al sindacato PGFTU di Gerico*": nato nel 2008 nell'ambito della collaborazione tra sindacati dei 4 Motori d'Europa e quelli palestinesi e israeliani, Iscos Lombardia ha mantenuto rapporti con il sindacato palestinese PGFTU di Gerico, finanziando corsi di formazione per promuovere la partecipazione femminile al sindacato e sulla salute e sicurezza sul lavoro. Sono sinora stati organizzati oltre 15 corsi, per circa 300 partecipanti. Sempre per quanto riguarda la Palestina, Iscos Lombardia è nella rete di Solidar – Cooperazione europea per la campagna di riconoscimento dello Stato palestinese, che insieme a quello israeliano si adoperino per una risoluzione pacifica del conflitto pluriennale in essere.

"*Progetto Passaparola – corsi di lingua italiana online per donne*": in 2 anni Iscos Lombardia ha organizzato 4 corsi online per donne di origine pakistana (20 partecipanti a corso), con il supporto di 2 insegnanti madrelingua urdu e italiana. Questo progetto è stato in parte sostenuto con il finanziamento ottenuto da un bando di Regione Lombardia e si è rivelato indispensabile durante la pandemia Covid per evitare l'esclusione sociale e l'emarginazione delle donne di origine pakistana.
E' stato organizzato durante l'estate un corso di lingua urdu per bambini di origine pakistana nati in Italia, affinchè non perdessero la propria lingua di origine. Il corso ha ottenuto il riconoscimento di merito da parte del Console generale del Pakistan in Italia, Mr. Manzoor Chaudhry in occasione di una cerimonia ufficiale.
Abbiamo attivato con il CPIA (Centro Provinciale per l'Istruzione degli Adulti) una convenzione per corsi di lingua italiana in presenza.

"*Pakistan - Coinvolgimento della diaspora in Italia*": Iscos Lombardia è impegnato in prima linea nel progetto di Iscos nazionale "Engaging

Pakistani Diaspora in Italy". La nostra regione registra il maggior numero di cittadini di origine pakistana (oltre 40.000), motivo per cui abbiamo diverse attività di formazione sui diritti sociali, sindacali e del lavoro che ci impegnano nei diversi territori lombardi con il coinvolgimento attivo delle strutture Cisl e dei suoi servizi come Inas e Caf.
La sostenibilità di questi progetti, oltre che dai finanziamenti dei bandi, dalle partnership con iscos nazionale e regionali, deriva dalle donazioni di singoli e soprattutto di alcune strutture Cisl Lombardia che ci auguriamo continuino a dimostrare la propria generosità come fatto in passato e che il loro esempio sia seguito da altri.
Alcuni dei valori aggiunti di Iscos, diversi tra di loro ma tutti a diverso titolo importanti
Iscos è l'unico ente di emanazione sindacale (Cgil e Uil oggi non hanno Ong). La permanenza di "espatriati" in un paese e dunque la continuità di presenza consente di rafforzare il rapporto con sindacati ed istituzioni aldilà delle sole attività internazionali. Basti pensare, ad esempio, a quanto costruito dalla Cisl nel suo complesso con il Brasile, attraverso i rapporti con il sindacalista Lula.
Siamo unici nella platea delle ONG con una forte specificità sui temi sindacali, del lavoro e della formazione. Le competenze specifiche sono premianti perchè consentono di progettare e realizzare anche interventi di "sistema"; pensiamo, ad esempio, a tutti quei progetti che nei paesi in via di sviluppo hanno consentito di implementare una modalità di "dialogo sociale" tra sindacati, istituzioni, imprenditori, spesso multinazionali.
Iscos è socio e componente del direttivo di CoLomba – Cooperazione Lombardia (un'associazione che in Lombardia raggruppa le principali Ong), mantenendo attivo il dialogo e la progettazione tra le varie realtà. In passato CoLomba ha svolto anche un ruolo importante nei confronti di Regione Lombardia, che va ripreso e sviluppato.
Una delle attività di Iscos è quella nelle scuole. Il recente progetto Volti – Volontariato Operativo in Legame Territoriale e Intergenerazionale- con Anteas Lombardia ha permesso di parlare di cooperazione internazionale, progetti e sud del mondo in diverse scuole, incontrando centinaia di giovani.
Attraverso il servizio civile, la leva civica e gli stage, Iscos ha sempre accolto giovani tra i 18 e i 28 anni di età che si sono appassionati al tema della solidarietà internazionale e che attraverso il nostro ente di cooperazione, entrano in contatto con il grande mondo sindacale Cisl.
Il lavoro che Iscos Lombardia si propone nel prossimo futuro è quello di consolidare le attività già in essere, ivi compreso il lavoro in rete con Iscos nazionale e con le altre regioni. Inoltre, occorre rafforzare alcuni

interventi interni ed esterni al mondo sindacale, quali:
- migliorare la propria capacità di progettazione per concorrere a bandi, anche se, in Lombardia, contrariamente ad altre regioni, da troppi anni la Regione non ne promuove più, né in proprio come un tempo avveniva, né in partnership con le Fondazioni. Questo non significa che non vi siano risorse destinate per attività internazionali, ma mancano criteri di trasparenza: è un tema di confronto istituzionale da riprendere
- essere di supporto alle strutture Cisl per attività di solidarietà internazionale, per intraprendere e contemporaneamente sensibilizzare le strutture assenti su questo versante
- farsi conoscere all'insieme del mondo Cisl; troppe persone, compresi quadri sindacali a tempo pieno, non conoscono Iscos Lombardia e le sue attività. Occorre altresì intercettare la generosità di molti nostri iscritti e quadri che effettuano donazioni al molteplice mondo dell'associazionismo: Iscos può e deve essere tra questi.

Sulla casa, l'abitare e il Sicet

Sul versante della casa si è assistito negli anni, a tutti i livelli istituzionali, ad un progressivo e inesorabile abbandono di politiche pubbliche indirizzate a soddisfare una sempre più ampia domanda abitativa economicamente e socialmente in forte difficoltà.
L'assenza di una azione pubblica efficace o, meglio, la sua subordinazione agli obiettivi speculativi della rendita immobiliare, ha determinato nel settore della locazione privata, attraverso la liberalizzazione del mercato, lo smantellamento di un qualsivoglia sistema di protezione giuridico-normativa e di equilibrio contrattuale, mentre, nel comparto dell'edilizia residenziale pubblica, ne ha sovvertito i profili e gli obiettivi di servizio attraverso la drastica modifica del sistema legislativo, nazionale e regionale, di riferimento.
Il vuoto di politiche di spesa e di riforme che invece sarebbero necessarie per mettere in campo una azione di contrasto ai crescenti problemi di alloggio, hanno impresso alla crisi abitativa una deriva socialmente tragica.
In questo sciagurato modello vanno innanzitutto cercate le ragioni dell'attuale crisi abitativa, la quale agisce in modo diffuso su tutto il territorio, non solo nelle grandi aree metropolitane, aumentando i soggetti in condizioni di difficoltà e intensificando i processi di polarizzazione sociale, segregazione territoriale e di esclusione abitativa.
Sempre di più l'attività sindacale sulla casa deve misurarsi – sotto il profilo della rappresentanza e dell'affermazione di un sistema generale e inclusivo dei diritti – con l'aggravarsi di un'emergenza abitativa

derivante dall'evidente divario esistente tra una domanda abitativa sempre più estesa, fortemente caratterizzata da persone e famiglie in condizioni sociali e reddituali deboli, e un'offerta complessiva di alloggi del tutto insufficiente nel settore pubblico ed economicamente insostenibile nel settore privato.
A livello nazionale si dovrebbe avere il coraggio di intervenire su tutto il sistema normativo di riferimento, prioritariamente riformando la legge 431/98 – assegnando, innanzitutto, alla contrattazione sindacale una reale cogenza nella determinazione e nel contenimento dei valori locativi –, introducendo una fiscalità di reale svantaggio per le condizioni contrattuali e immobiliari maggiormente speculative, definendo norme di riferimento certe e costituzionalmente ineccepibili per la gestione dell'emergenza sfratti, redigendo un programma nazionale per l'incremento dell'offerta di alloggi di edilizia residenziale pubblica, con le relative risorse, e una diversa definizione di alloggio quale servizio di interesse generale, sociale e non economico.
Le risorse attivate su tutto il sistema abitativo dal PNRR, dai PINQUA e dal Fondo Complementare, costituiscono certamente un elemento di novità importante che va osservato con equilibrio, evitando pregiudizi o sopravvalutazioni, e che richiederà una grande attenzione nella sua applicazione concreta e nei suoi reali effetti sociali.
Per ora osserviamo che gli obiettivi dichiarati di tali interventi si collocano più dentro ad una traiettoria di sostegno al settore edilizio, anziché in un programma di rilancio dell'edilizia residenziale pubblica e di ampliamento dell'offerta sociale di abitazioni.
Certo le scelte e i progetti locali per la realizzazione di molti interventi, insieme alla definizione delle priorità nella collocazione delle risorse, potrebbero fare la differenza tra un'ipotetica gigantesca manutenzione del patrimonio edilizio esistente, con qualche velleità di rigenerazione-riqualificazione delle periferie urbane, e l'inizio di un processo virtuoso di ampliamento dell'offerta e salvaguardia dell'edilizia residenziale pubblica, quest'ultima intesa come una ricchezza, un patrimonio di interesse collettivo da difendere.
È anche su questo che il Sindacato nel suo insieme è chiamato a svolgere una funzione di proposta e di controllo.

In Lombardia la crescita esponenziale degli sfratti per morosità o per il mancato pagamento del mutuo (sono oltre 60.000 le esecuzioni forzose in corso nella nostra Regione), l'impossibilità di affittare un alloggio privato a un prezzo accessibile o di ottenere una casa popolare con modalità e tempi coerenti all'urgenza e alla necessità, l'assenza di risorse certe, sono indicatori di una grave crisi abitativa che colpisce anche le famiglie

lombarde e richiedono risposte tempestive ed efficaci anche da parte della Regione a cui spetta costituzionalmente, dopo la riforma del titolo V, la competenza in materia di edilizia residenziale pubblica.
Le scelte di politica abitativa regionale e le determinazioni normative che le sostanziano, per gli effetti diretti che hanno sulla vita di migliaia di persone, dovrebbero essere ponderate e, soprattutto, fondate su un dato di realtà.
Così non è stato, così non è tuttora.
Sul tema della casa continuiamo ad assistere all'avvicendamento di scelte politiche e normative regionali sbagliate nel merito, fallimentari negli effetti, socialmente devastanti, eticamente e costituzionalmente discutibili.
La Cisl e il Sicet nel corso del confronto regionale hanno sempre argomentato e sostenuto le proprie proposte, sia negli ambiti di indirizzo politico, sia in quelli tecnico-normativi, i cui tratti non possono essere tenuti disgiunti.
Argomenti e proposte che, in particolare sui temi dell'esclusione e della correttezza normativa, sono stati riconosciuti in ambito giurisdizionale e hanno costretto la Regione a fare marcia indietro e modificare alcuni degli aspetti più odiosi contenuti nel Regolamento sugli accessi votato dalla Giunta. Così è stata cancellata dalla Corte Costituzionale l'iniqua norma sul periodo di residenza per potere partecipare ai bandi di assegnazione delle case popolari. E così diversi Tribunali lombardi hanno dichiarato discriminatorie le norme che prevedevano un diverso trattamento tra cittadini italiani e cittadini extracomunitari nella dimostrazione dei requisiti di accesso.
Abbiamo potuto farlo, soprattutto sostenerlo, non solo perché da sempre siamo schierati inequivocabilmente dalla parte dei diritti, ma soprattutto perché abbiamo una puntuale conoscenza della realtà che ci deriva dall'ascolto di migliaia di persone che si rivolgono ai nostri recapiti.
Il quadro normativo regionale complessivo, sul quale fa perno la legge regionale n. 16/2016 e i successivi Regolamenti applicativi, ci consegna una situazione gravemente compromessa sia sul versante dell'offerta sociale di abitazioni e della gestione dell'emergenza abitativa, sia per quanto concerne l'efficienza e l'efficacia della gestione del patrimonio di Edilizia Pubblica, sia sugli aspetti più propriamente connessi ai diritti di cittadinanza sociale di un'ampia fascia della popolazione.
Per questo non è sufficiente, e non lo sarà mai, affidare al solo contrasto giudiziario l'affermazione dei diritti sociali.
Abbiamo il compito di sviluppare la nostra azione di rappresentanza e di proposta sindacale, rivendicando in ogni sede di confronto un radicale

cambiamento del modello di riferimento delle attuali politiche regionali, attraverso una ridefinizione complessiva dell'impianto normativo di settore, ripristinando la corretta funzione sociale dell'edilizia pubblica e un sistema più generale di welfare abitativo fortemente sociale ed efficacie.
Le nostre proposte, sono raccolte in una Piattaforma sulle politiche abitative regionali, si articolano puntualmente su ogni argomento che di seguito richiamiamo in modo molto sintetico.

Sulla legge regionale 16/2016 e sulle norme regolamentari conseguenti chiediamo:

- il superamento del modello di autosostenibilità dell'ERP e la previsione di un obbligo di finanziamento strutturale delle politiche di sistema;
- una diversa qualificazione dei modelli di servizio e del sistema degli operatori che escluda la possibilità di intervento privato nei Servizi Abitativi Pubblici;
- una regolazione degli accessi coerente con le finalità dell'edilizia pubblica, scevra da ogni principio discriminatorio, e che abbia come elemento cardine la misura del disagio abitativo;
- l'abbandono dei piani di alienazione o altro tipo di valorizzazione di quote di patrimonio residenziale pubblico;
- una riforma delle Aler che ne salvaguardi la missione e i profili di servizio, assicuri una gestione efficiente ed efficace del patrimonio pubblico, costituisca un vero presidio territoriale di risposta celere alla crescente domanda sociale di abitazioni;
- il ripristino in capo a Comuni delle procedure di assegnazione ordinaria e di emergenza per una quota di patrimonio abitativo disponibile annualmente;
- la garanzia della sopportabilità del canone sociale;
- la presenza di rappresentanti dei Sindacati dell'utenza all'interno dei nuclei di valutazione delle diverse attività di intervento (SAT, Fondo di solidarietà…) e la dotazione di un regolamento interno che eviti ogni discrezionalità nelle decisioni sull'erogazione del servizio.

Sulle misure di sostegno alla locazione chiediamo un radicale e complessivo ripensamento del sistema normativo di sostegno all'affitto rivolto alle famiglie, inclusa la semplificazione delle procedure di accesso, la tempestività nell'erogazione dei contributi, un diverso ambito di applicazione.

Sulla programmazione degli interventi nel sistema dell'edilizia sociale chiediamo che essa sia inserita nella più generale programmazione regionale allo scopo di garantire la stabilità dei finanziamenti e rendere coerente la legislazione integrando le politiche abitative con le politiche territoriali e di welfare.

Sulle risorse strutturali da destinare ai Servizi Abitativi Pubblici chiediamo la costituzione di un fondo regionale specifico alla cui dotazione concorrono:

- le risorse determinate annualmente nel bilancio regionale, comunque non inferiori all'1% del bilancio complessivo, in considerazione del fabbisogno di alloggi sociali rilevato annualmente dall'Osservatorio regionale sulla condizione abitativa;
- le risorse statali attribuite a qualunque titolo alla Regione per l'edilizia residenziale pubblica
- le risorse dell'Unione Europea finalizzate a soddisfare i bisogni abitativi primari e a ridurre il disagio abitativo delle famiglie o di categorie sociali in particolare condizioni di svantaggio.

Sul versante delle risorse proprio in queste settimane si è aperto un confronto con la Regione su un Piano Casa per il triennio 2022/2024 che attiva finanziamenti derivanti soprattutto, ma non esclusivamente, dall'attuazione del PNRR, per circa 1.220 milioni di euro da destinare alle politiche abitative.
Si tratta di un importo rilevante, peraltro ulteriormente integrabile, sul cui utilizzo sarà necessario un confronto sindacale reale e tempestivo con l'obiettivo prioritario dell'efficacia degli interventi rispetto alla salvaguardia, alla riqualificazione e all'ampliamento del sistema dell'Edilizia Residenziale Pubblica.

Sulla legge urbanistica regionale chiediamo di intervenire per garantire nella dotazione territoriale una nuova offerta di ERP, rafforzando la garanzia dei «livelli essenziali dei servizi e delle prestazioni urbanistiche» con uno "standard" di servizio minimo (quota obbligatoria di aree o cubature da cedere alla municipalità a seguito di operazioni immobiliari) per i comuni ad alto fabbisogno abitativo.

Sul confronto con la Regione proponiamo la costituzione di un "Tavolo permanente di confronto sulle politiche abitative" tra l'Assessorato Regionale alla Casa e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e degli inquilini. Siamo, infatti, convinti che, per potere essere propositive ed

efficaci, le relazioni sindacali non possano essere estemporanee o il semplice luogo della comunicazione di decisioni irreversibili già assunte, ma al contrario necessitino di continuità e di preventiva discussione.

Sui diritti e le tutele dei consumatori e l'Adiconsum

Nel 1987 la CISL ha fatto un investimento e una scommessa sull'Adiconsum: erano gli albori del consumerismo e la CISL ha inteso promuovere un nuovo soggetto portatore di cultura politica e di impegno civile, con profonde radici storiche nel movimento sindacale. In questo modo, ha saputo ancorare gli obiettivi e le strategie della rappresentanza dei consumatori agli ideali di trasformazione della società, passando da un comportamento puramente protettivo ad uno propulsivo.
La tutela del consumatore è diventata un fattore essenziale per la ripresa e il rilancio dell'economia, per uno sviluppo sano del tessuto produttivo e per il perseguimento di importanti obiettivi di benessere condiviso. Con tali presupposti gli interessi dei consumatori sono stati posti in relazione con le preoccupazioni a lungo termine per l'ambiente e lo sviluppo sostenibile, così ben codificate nei 17 obiettivi dell'Agenda 2030.
Ecco perché il congresso è anche l'occasione per una riflessione profonda e sistematica sulle sfide che la trasformazione digitale della società e del mercato ci pongono, sulle leve per dare un contributo deciso in direzione del passaggio a nuovi modelli di sviluppo più sostenibili ed inclusivi, sul ruolo della nostra associazione in Lombardia e sulle forme della sua azione per la tutela individuale e collettiva dei consumatori attraverso la rete di sportelli.

Se pensiamo soltanto all'ultimo biennio, dominato dalla pandemia da COVID-19, ci rendiamo conto di quanto siano diverse da prima le modalità operative delle nostre strutture, le richieste che ci vengono dai consumatori, gli input che ci arrivano sul piano del dialogo con enti ed istituzioni.

Particolarmente importante, in questa fase post-pandemia, è stato accompagnare e sostenere nella ripresa le fasce più vulnerabili della popolazione, che soffrono oggi nuove forme di povertà e di privazione, promuovendone l'inclusione, attivando servizi a loro dedicati, proteggendo il potere d'acquisto dall'impennata dell'inflazione, nel fermo proposito di arginare l'acuirsi delle disuguaglianze che frenano il progresso reale della nostra società.

Come detto, la situazione pandemica ha condizionato soprattutto

l'operatività quotidiana delle strutture territoriali, il cui principale compito è proprio quello di ascoltare i cittadini ed essere presenti "di persona" e al loro servizio, attraverso l'apertura e la gestione degli sportelli. La struttura regionale ha potuto continuare, senza interruzioni, la maggior parte delle proprie attività di supporto formativo e di adeguamento della strumentazione a favore dei territori.

Si è quindi profuso tutto l'impegno che era possibile mettere in campo, ascoltando ogni istanza che è stata rivolta, denunciando ogni diritto leso, raggiungendo ogni sede decisionale aperta alla partecipazione, battendo ogni strada diretta al dialogo e alla concertazione.

I progetti per il futuro dellla nostra associazione non potranno che raccogliere e rilanciare, con nuove idee e nuove forze, l'eredità di questo passato, che a giudicare dalla popolarità e dall'intensa vita relazionale con tutti gli stakeholder, hanno fatto di Adiconsum Lombardia un soggetto autorevole.

Anche alla luce di questo contesto ci siamo dunque mossi nell'ideare e realizzare i nostri progetti, con la piena consapevolezza che si tratta di una goccia nell'oceano, ma anche del fatto che "*se non lo facessimo l'oceano avrebbe una goccia in meno*".

Ancora prima dello scoppio della pandemia e del conseguente massiccio ripiegare verso gli strumenti digitali per continuare a lavorare e comunicare, Adiconsum aveva dato vita ad un insieme di iniziative sul tema della trasformazione digitale che, partendo dalla formazione dei propri volontari, è passata alla predisposizione di materiale da veicolare ai cittadini attraverso una proficua rete di partner. Il filo conduttore di queste attività è stato, appunto, il tema della digitalizzazione, dei numerosi vantaggi ad essa collegati ma anche delle insidie presenti nel mondo digitale sia sul fronte dei possibili rischi informatici nei quali si può incappare, sia sul versante della tutela dei dati personali messa a rischio molto spesso anche da comportamenti superficiali degli utenti.

Nel 2020 il progetto ha avuto la sua piena operatività e, pur con tutte le rimodulazioni che si sono rese necessarie in ragione della pandemia (in particolare per quanto riguarda gli incontri con la cittadinanza), ha portato alla realizzazione e alla diffusione di 6 infografiche, del video-animazione e del sito internet "esseridigitali.it". Oltre alle infografiche sui temi del progetto ne è stata anche realizzata una "fuori programma" con tutte le informazioni di interesse per il cittadino emerse dai vari DPCM o dai provvedimenti di carattere regionale che si sono via via susseguiti in quel periodo. All'interno della documentazione, uno spazio è stato dedicato

ai servizi digitali attivati o potenziati durante il lockdown.

È proseguita poi la formazione online per i volontari, grazie in particolare alla collaborazione di imprese che hanno messo a disposizione i migliori esperti in materia di privacy e cybersecurity.

Il sostegno di altri partner è stato invece determinante per la diffusione dei materiali che, grazie al loro contributo, hanno raggiunto oltre 130.000 cittadini.

Attraverso un altro bando di origine ministeriale, sempre veicolato da Regione Lombardia, abbiamo proseguito la trattazione dei vari temi legati al processo di digitalizzazione.

Particolare spazio è stato dedicato, di nuovo, alla formazione dei volontari per la quale ci si è potuti avvalere nuovamente della collaborazione di partner esperti che hanno focalizzato il proprio intervento sulle truffe bancarie, fenomeno che si è particolarmente inasprito durante i vari lockdown, a fronte di un sensibile incremento dei servizi di home banking.

Sono stati poi realizzati 10 video che, in sostituzione delle infografiche, hanno affrontato i vari aspetti della sicurezza sul web con tono ironico e semiserio ma con assoluta accuratezza tecnica. I video, destinati al grande pubblico, sono stati diffusi attraverso i siti e le pagine sociale delle 4 associazioni coinvolte, nonché dei soggetti partner.

Nei primi mesi di avvio del progetto e in quelli in cui è stato possibile ricevere il pubblico sono stati altresì attivati, a livello territoriale, degli sportelli per l'acquisizione delle credenziali SPID, cercando in questo modo di avvicinare la cittadinanza meno avvezza all'uso delle tecnologie ad uno strumento sempre più imprescindibile per dialogare con la pubblica amministrazione.

Infine, nel corso del progetto sono state condotte tre indagini: una, realizzata durante il primo lockdown, per sondare il rapporto dei cittadini lombardi con la digitalizzazione; la seconda sempre rivolta ai cittadini per comprendere la loro dimestichezza con gli strumenti di pagamento digitali, e la terza, rivolta agli oltre 1500 comuni lombardi, per comprendere a quale punto si trovi la pubblica amministrazione nel proprio processo di digitalizzazione.

Oltre ai risultati, interessanti e per certi versi sorprendenti, preme sottolineare la rilevanza del campione raggiunto, in particolare nelle ultime due indagini citate: l'indagine sui pagamenti digitali ha visto

infatti l'analisi di ben 1462 questionari validi, mentre quella sui comuni lombardi ha ricevuto ben 213 risposte complete, pari a oltre il 14% della totalità dei comuni della nostra Regione

I risultati emersi da queste survey non rimangono semplici esercizi di stile, ma ci permettono di definire interventi di assistenza, supporto e formazione dei cittadini che non siano decisi a tavolini, ma siano mirati a supportare le loro reali fragilità (il digital divide rappresenta ancora un reale ostacolo anche in una regione digitalizzata come la nostra) o a superare le loro effettive diffidenze (si pensi, ad esempio, all'insofferenza verso l'utilizzo dei sistemi di pagamento elettronici da parte di una larga fetta della popolazione).

Proseguendo nel filone della trasformazione digitale che ha visto la nostra associazione particolarmente attiva in questi ultimi anni, l'ultimo progetto appena concluso, era particolarmente rivolto alla crescita organizzativa e si proponeva 3 obiettivi fondamentali, così riassumibili:

1. accrescere il livello di digitalizzazione degli sportelli Adiconsum in Lombardia, sia per quanto riguarda la gestione delle pratiche che la relazione con l'utenza;
2. favorire un contatto più ampio e multicanale con le nostre sedi locali, aggiungendo a quello fisico e telefonico, memori della stagione del lockdown, la possibilità di una gestione della pratica totalmente a distanza;
3. dar vita ad un'associazione che, pur rimanendo fedele alle proprie radici e alla propria missione, sappia essere al passo con i tempi e ai mutamenti in corso.

La realizzazione di questi obiettivi è avvenuta, in primo luogo, tramite la creazione della piattaforma digitale A.V.D.- Adiconsum Virtual Desk -, con la quale si è dato vita ad un sistema che, affiancandosi ai canali ormai consolidati, permette agli sportelli territoriali di Adiconsum la gestione delle pratiche totalmente o prevalentemente a distanza, rispondendo in tal modo tanto all'esigenza di rispettare eventuali restrizioni che potrebbero insorgere in futuro, quanto a quella, ormai imprescindibile, di intercettare anche un'utenza maggiormente digitalizzata.

In questo modo sono stati compiuti due progressi sul fronte della digitalizzazione di Adiconsum Lombardia: uno, verso l'esterno, con la possibilità per i nostri soci di poter ricevere, oltre alla tradizionale assistenza di persona, anche quella totalmente a distanza nonché di mixare queste due opportunità; l'altro, al nostro interno, con una pressoché totale digitalizzazione delle procedure e della gestione organizzativa (la

piattaforma AVD concentra infatti in un unico ambiente la "scrivania virtuale" da cui si possono fruire tutti gli strumenti utili agli operatori di Adiconsum).

La piattaforma consente al momento di gestire: appuntamenti, pratiche, iscrizioni, scambio documentale e videochiamate. L'implementazione completa prevederà anche la possibilità di gestire la firma degli utenti e il pagamento della tessera.

A corollario di questa nuova possibilità, è stata sostituita ed aggiornata tutta la strumentazione informatica delle strutture territoriali, garantendo ad ognuna di disporre di computer più moderni ed efficienti, nonché software adeguati per un miglior utilizzo.

Quello che all'esterno potrebbe apparire un banale "mettersi al passo con i tempi" o adeguarsi ad una situazione contingente, ha rappresentato e rappresenta per noi una vera rivoluzione, perché significa aprire nuovi orizzonti e possibilità per la nostra organizzazione, garantire un servizio più ampio e diversificato per i nostri soci, far convivere la preziosa tradizione di un'assistenza de visu con la più moderna possibilità di sfruttare nuovi strumenti di comunicazioni.

Da ultimo, a luglio 2021 Adiconsum Lombardia, ha concluso il lungo percorso di adeguamento per l'acquisizione del riconoscimento quale associazione di promozione sociale, ai sensi della riforma del terzo settore ex d.lgs 117 del 3 luglio 2017.

Con Decreto regionale del 23 luglio 2021 è stata dunque inserita nell'allora registro regionale delle APS, attualmente in trasmigrazione verso il R.U.N.T.S. (Registro Unico del Terzo Settore).

Questo significa per noi aver conseguito un prezioso riconoscimento nella galassia del Terzo settore, riconoscimento che apre nuove opportunità, ma implica anche nuovi doveri e responsabilità a cui saremo sempre più chiamati nei prossimi anni.

Sullo IAL Lombardia e l'impegno della Cisl nell'istruzione, formazione e riqualificazione

La nostra impresa sociale dedicata statutariamente alla realizzazione di attività formative, in questi anni di repentini cambiamenti e mutamenti di scenario, ha affrontato e governato rilevanti complessità.

Ha consolidato il proprio posizionamento nelle attività storicamente caratteristiche della formazione iniziale – l'*Istruzione e Formazione Professionale*, la formazione duale e l'apprendistato per la qualifica professionale - costituendo in tal modo una concreta base operativa sulla quale innestare le iniziative intraprese a completamento delle filiere formative professionalizzati della *Istruzione e Formazione Tecnica Superiore* (IFTS) e dell'*Istruzione Tecnica Superiore* (ITS) oggetto nei prossimi anni di un rilevantissimo investimento pubblico sia in termini finanziari che sotto il profilo dell'evoluzione attesa dai sistemi formativi.

In una fase di opportunità scarse, fortemente penalizzata dalle condizioni emergenziali, *IAL Lombardia* ha conservato una significativa attività nei settori della formazione continua e permanente, in particolare rafforzando la relazione strategica con la *Cisl*, la rete delle federazioni di categoria istitutive dei fondi, gli enti bilaterali e con il "sistema IAL" sovraregionale.

Nel contesto di una strategia convergente con le iniziative proprie di altri soggetti inter ed extra-organizzativi, IAL ha consolidato la propria attività nei settori dei servizi al lavoro e delle politiche attive per il lavoro attraverso il rafforzamento della relazione strategica con le strutture sindacali della *Cisl* e con i suoi servizi e, inoltre, sviluppando competenze specifiche nell'erogazione di servizi evoluti e perfezionando strumentazioni appositamente dedicate a queste attività;

Sono state inoltre avviate nuove attività formative per le figure professionali presenti nel *Quadro Regionale degli Standard Professionali* richieste dal mercato non coperte da finanziamento pubblico, a partire da quelle individuate dai soci dell'impresa sociale: *Esperti di gestione delle crisi aziendali*, *Diritto Soggettivo alla Formazione* del CCNL metalmeccanico, *Consulenti Finanziari*;

A partire dallo scorso congresso, infine, *IAL Lombardia* ha accompagnato con passione, convinzione e competenza l'evoluzione del sistema formativo sindacale della nostra organizzazione, apportando il proprio contributo per il riconoscimento formale ed istituzionale delle conoscenze e competenze inserite nel percorso formativo della *Scuola Sindacale Permanente* oggi avviata alla sua quarta edizione.

Questi assi strategici, indicati dallo statuto stesso della società, resteranno anche in futuro il *core business* di un'impresa sociale comunque preparata e predisposta a spingersi in territori nuovi e a sperimentare competenze e capacità di intervento in settori di attività

nuovi, emergenti e potenzialmente espansivi, senza rinunciare alla propria identità e storia.

In particolare, dovranno essere approfondite e consolidate le nuove linee di attività intraprese nel quadro dalle programmazioni dei *fondi comunitari* – progetti di mobilità internazionale di studenti e lavoratori con i programmi *Erasmus* – e della programmazione dei *fondi nazionali* – i progetti *INAIL* per la formazione dei Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza, i progetti *ANPAL* per lavoratori e migranti, i progetti *INAPP* per il dialogo sociale ed il contrasto al lavoro nero, i progetti di *Servizio Civile Universale* in favore delle attività didattiche e dei servizi per il lavoro.

È in questa sede importante sottolineare, relativamente al "*sistema integrato e polivalente di servizi* […] *formativi, di orientamento e avviamento al lavoro*", a cui ci impegna con puntualità l'Art.3 del nostro *Statuto* confederale, come gli ultimi orientamenti emergenti nelle elaborazioni delle iniziative regionali e nazionali vadano inequivocabilmente nella direzione di quelle linee di sviluppo che ci ponemmo quale obiettivo anche nella nostra precedente fase congressuale: l'occupabilità e la tutela di lungo periodo delle persone che lavorano e lavoreranno nella nostra regione.

È uno sviluppo atteso e opportuno, che permetterà di spostare in direzione dei bisogni e delle attese delle persone che noi rappresentiamo un'attenzione ancora oggi ancora un po' troppo focalizzata sulle necessità dei datori di lavoro; crediamo infatti sia di vitale importanza quando si parla di formazione e, soprattutto, di formazione connessa e situata nei contesti lavorativi, aver una particolare cura alla dimensione vocazionale delle opportunità formative accessibili; i fenomeni della *great resignation* e dei *diseases of despair* – l'aumento della disperazione a causa della sensazione di una scarsa o nulla prospettiva sociale ed economica a lungo termine – richiedono di immaginare e di proporre percorsi dotati di senso e in grado di trasmettere speranza.

In un quadro regionale nel quale sono presenti oltre 1.200 operatori accreditati per i *Servizi di Istruzione e Formazione Professionale* , dovrà infine essere perseguita una strategia di crescita per aggregazione con altre realtà o per acquisizione di realtà terze e, inoltre dovranno essere perfezionate le collaborazioni già in essere tra l'impresa sociale e le società fornitrici di servizi complementari alla formazione – quali ad esempio i servizi di *welfare-to-work*, di *outplacement* e di *somministrazione*

– con l'obiettivo di sviluppare servizi, formativi e non, finalizzati al lavoro coerenti e convergenti con le attese di imprese e lavoratori. In considerazione della propria natura di impresa sociale, sarà incoraggiata la cooperazione con realtà aventi pari vocazione sociale.

Una rilevante innovazione, in via di completamento formale in questi giorni, è infine costituita dall'attivazione del dispositivo statutario di partecipazione dei lavoratori nel *Consiglio di Amministrazione* della società, un'opportunità che la legislazione italiana ha riservato ai lavoratori delle imprese sociali, affiancandola alla necessità di consultazione di una più ampia platea di portatori di interessi (utenti e associazioni); questa esperienza innovativa permetterà a tutta l'organizzazione di verificare sul campo le difficoltà e le opportunità connaturate con un preciso modello di partecipazione dei lavoratori, tema da sempre al centro delle riflessioni del movimento sindacale.

Sul "Treno per la Memoria"

Essere attenti alla storia, alle conquiste positive è importante per avere consapevolezza di come si costruisce un destino comune; e per dare forza a questo processo è importante avere memoria delle tragedie che hanno segnato, e continuano a segnare la vita delle persone e dei popoli.

Il 12 settembre 2009 le segreterie regionali di Cisl e Cgil della Lombardia costituirono il Comitato regionale "in treno per la memoria" al fine di "contribuire alla memoria dell'olocausto e delle persecuzioni razziali oltre che allo sviluppo di conoscenze ed esperienze, anche tra culture diverse, affinché si affermino valori di pari dignità e di solidarietà reciproca tra gli individui ed i popoli".

Per raggiungere questi obiettivi e costruire un processo di trasmissione e una memoria viva, il Comitato ha scelto come destinatari della sua azione educativa e storica, anzitutto i giovani e gli studenti e di metterli in connessione col mondo della rappresentanza sindacale.

Da allora, ogni anno, il Comitato ha strutturato e organizzato un complesso progetto formativo che ha sempre avuto come sua tappa fondamentale il viaggio in treno verso i campi di concentramento e sterminio di Auschwitz e Birkenau. A questi viaggi hanno partecipato più di 3000 studenti delle ultime classi delle scuole superiori della Lombardia con i loro insegnanti e altrettanti lavoratori, pensionati e attivisti sindacali. In molti dei viaggi sono stati presenti studenti di

istituti scolastici croati, francesi, spagnoli e di altre regioni italiane.

Il Comitato si è dato una struttura pedagogico – formativa che realizza ogni progetto annuale grazie alla complessa ed articolata relazione che si stabilisce con gli insegnanti e con le strutture sindacali territoriali. Ogni anno il Comitato sceglie un aspetto dello sterminio da approfondire, che è presentato e discusso con i referenti del progetto nominati da ogni struttura sindacale confederale di territorio con i quali si concorda un obiettivo numerico di partecipazione; è la preziosa azione unitaria di questi soggetti che rendono concreta la relazione con le scuole per proporre l'iniziativa e raccogliere le "manifestazioni d'interesse" da parte degli insegnanti. Raggiunto il numero degli studenti che ogni territorio ha come obiettivo, agli insegnanti coinvolti il Comitato offre un percorso formativo di approfondimento sul tema annuale che viene realizzato dalla struttura formativa del Comitato con la preziosa partecipazione di storici e studiosi reperiti nelle università lombarde e di istituti di studio e ricerca storica. Concluso il ciclo di incontri dedicati, gli insegnanti iniziano lo specifico percorso di formazione con i loro studenti.

Un primo incontro fra tutti gli studenti coinvolti avviene, tradizionalmente, nella giornata della memoria il 27 gennaio con un convegno o uno spettacolo, che il comitato organizza, dove sono prodotte testimonianze, approfondimenti e altre suggestioni utili al percorso di ciascuna scuola.

Tutti gli studenti si rincontreranno, nei giorni successivi all'arrivo della primavera, al momento della partenza del treno e, durante il viaggio di ventiquattrore da Milano a Cracovia, in specifici moduli formativi dedicati alla comunità di viaggio; comunità che fa interagire gli studenti, i lavoratori e i pensionati che condivideranno l'esperienza.

La permanenza in Polonia prevede una visita guidata con approfondimenti storici alla città di Cracovia, città simbolo di integrazione tra cristiani ed ebrei fin dal 1300; il tour della città percorre anche le zone di insediamento ebraico e della fabbrica Schindler. Il giorno successivo è dedicato alla visita ai campi di Auschwitz e Birkenau. L'ultima mattinata di permanenza prevede un'assemblea plenaria di tutti i partecipanti al viaggio durante la quale ogni scuola presenta la sintesi dei propri lavori di approfondimento.

L'ultima tappa del percorso formativo è la restituzione che ogni scuola e i referenti locali fanno dell'esperienza agli altri studenti e a tutti i soggetti che hanno sostenuto l'iniziativa.

Le strutture sindacali territoriali si fanno carico dei costi del viaggio

per gli studenti e per i loro accompagnatori che, al netto del tempo dedicato da tutti i volontari organizzati dal Comitato, assommano a un investimento tra i 90.000 e i 120.000 euro a viaggio.

La crisi pandemica e le stringenti regole di difesa dal virus hanno impedito, dal 2020, la realizzazione del viaggio ma, con il solo ridimensionamento del progetto nel primo anno di pandemia, lo sforzo del Comitato per diffondere, strutturare e radicare la memoria dello sterminio di ebrei, rom, sinti, disabili, apolidi, oppositori politici e sindacali è continuato.

L'impegno delle nostre strutture sindacali nel sostegno e nell'educazione alla memoria è coerente con i valori umanistici e di rispetto della vita che, per la nostra Organizzazione, sono statutariamente fondanti; nostro è il dovere di difendere la vita umana e ogni cultura contro le prevaricazioni e le idee di superiorità di un essere umano su un altro essere umano, di una nazione sopra un'altra nazione.

La nostra scelta di dare vita al Comitato e di costituire una struttura permanente che realizzasse il progetto "in treno per la memoria" conferma il compito di agenzia educante che abbiamo assunto fin dalla nostra fondazione; in questo siamo sostenuti e confermati dall'esperienza positiva e dal ritorno di efficacia che viene dalle centinaia di studenti che hanno deciso di vivere in prima persona un'esperienza così coinvolgente e, quindi, di darsi il ruolo di testimoni e di cittadini che non solo auspicano che l'immane tragedia della Shoa non avvenga ancora ma di essere consapevoli parti attive per impedirlo.

Senza dimenticare e sottovalutare il ritorno sulle strutture e gli attivisti sindacali coinvolti il cui compito è ricordare come agenti di una memoria che vive in loro che un sindacato confederale ha ragione di esistere solo se accanto alla difesa e alla tutela degli interessi primari dei propri associati "evangelizza" la realtà che lo circonda. E questo processo di "evangelizzazione" deve portare nella società le parole d'ordine della libertà di opinione, della libertà di pensiero, della libertà di organizzazione, dell'autodeterminazione delle persone e dei popoli, del diritto a una vita libera e dignitosa per ogni essere umano indipendentemente dal suo sesso, dal colore della sua pelle, dalla sua religione. Libertà, Fraternità, Uguaglianza, le parole d'ordine della rivoluzione francese risuonano dentro le nostre azioni e la storia ci ricorda ogni giorno cosa succede quando le dimentichiamo. E in questi tempi in cui risvegliamo la nostra attenzione per una guerra così evocativa e così vicina a noi, facciamo nostro quanto Paul Eluard disse sulla Shoa "*solo quando non si ucciderà più essi saranno pienamente vendicati*" .

Sulla Scuola Sindacale Permanente della Cisl Lombardia

Nella Relazione della Segreteria al Congresso Cisl Lombardia del 2017 si legge: "*Quel sindacalista della Cisl mi fa paura... è troppo bravo e preparato. … Qui, c'è anche l'urgenza, di innervare categorie e confederazioni regionali e territoriali di un diffuso livello di preparazione e competenza del nostro gruppo dirigente, dei nostri quadri e operatori.*"

A partire da questa premessa la Segreteria dell' USR Cisl Lombardia ha riportato al proprio interno il Dipartimento Formazione con l'obiettivo tra gli altri di progettare e realizzare la Scuola Sindacale Permanente al fine di rendere strutturale un luogo teso all'acquisizione di conoscenze, abilità e senso di appartenenza, votato all'investimento sui giovani sindacalisti per un costante percorso di rinnovamento del gruppo dirigente.

L'indicazione data fu quella di superare l'organizzazione delle attività di formazione a matrice "monografica", privilegiando la pluridisciplinarità con alternanza di contenuti tematici tipici dell'impianto "scolastico".

La scelta si basò sulla visione "pedagogica" avente come riferimento l'idea di complessità, l'approccio ai contenuti mediante l'interdisciplinarietà e le connessioni dei saperi.

Nove furono – e rimangono – le colonne tematiche scelte su cui elaborare un percorso che coniugasse le conoscenze con le abilità, ma soprattutto sapesse porre in primo piano il senso dell'azione sindacale e dell'appartenenza, evidenziando il valore aggiunto dato dalle capacità relazionali.

Nel primo libretto di presentazione della nuova SSP, campeggiava il motto di don Lorenzo Milani "*Ho imparato che il problema degli altri è uguale al mio. Sortirne tutti insieme è politica. Sortirne da soli è avarizia.*".

"*Le persone* – avevamo sottolineato nella Relazione del passato Congresso – *sono il capitale essenziale e strategico per il nostro futuro: la capacità di affrontare le sfide risiede nella qualità degli uomini e delle donne che operano in ogni settore della vita economica e sociale e, in particolar modo, nella Cisl lombarda; chi nei prossimi anni dovrà assumere responsabilità nell'organizzazione dovrà essere un gruppo motivato, preparato e rinnovato. Una formazione sindacale dedicata e coerente è pertanto una scelta centrale per garantire gli elementi qualificanti*

necessari ed indispensabili a ciascun dirigente Sindacale."

La Scuola Sindacale Permanente rivolta ai futuri quadri dirigenti di FST, FSR e UST, ha affidato l'insegnamento a docenti universitari, a esperti e specialisti del settore. Nella attività didattiche si è inteso valorizzare in particolare tre elementi chiave: l'Identificazione come relazione tra persone e organizzazione in termini di reciprocità; l'Apprendimento come impegno continuativo dell'organizzazione a promuovere e sviluppare conoscenze in parallelo alla responsabilità individuale ad assumere la fatica dello studio; l'Argomentazione come capacità di spiegare, giustificare, motivare, dare ragione di quel che diciamo nella piena libertà accettando il confronto con le argomentazioni altrui.

L'avvio della Scuola Sindacale Permanente è stato il frutto di una riflessione centrata sulla responsabile attività di rappresentanza da sviluppare in modo sempre più funzionale nel corso degli anni a venire.

La conoscenza della realtà, dentro la quale il Sindacato deve operare, è stata in ogni tempo elemento essenziale per affrontare le esigenze che il mondo del lavoro pone nelle epoche che si attraversano. Il nostro tempo, come non mai in rapidissima evoluzione, ci invita a leggere i cambiamenti e trovare risposte che da una parte si richiamano a quanto evocato da Giulio Pastore nel 1951 *"… non si assolve ai doveri di guida della classe lavoratrice se non si conoscono le realtà nelle quali il sindacato deve operare. Di qui un'esigenza di conoscenza che chiameremo esigenza di cultura, in una società, come quella italiana, caratterizzata da realtà estremamente fluide: quella economica, quella tecnica, quella sociale, quella politica…*", dall'altra occorre tener conto di quanto Massimo D'Antona sosteneva invitando *"… il sindacato e il diritto del lavoro a dare più attenzione al lavoratore concreto in carne ed ossa, al suo progetto di lavoro e di vita, più che al lavoro massificato di cui per lo più ci parlano oggi leggi e contratti".*

Se a questo si aggiunge la digitalizzazione e le sue applicazioni di cui Industry 4.0 è uno degli effetti, dobbiamo discernere quale strada intraprendere verso un futuro nel quale la "sostenibilità", declinata secondo tre aggettivi principali, ambientale, sociale, umana, pone in chiarissima luce la necessità di "guardare" le relazioni che ci sono e si generano tra l'Uomo e gli Uomini e tra questi e gli spazi che vengono abitati. Le connessioni tra Diritto del Lavoro, Diritto sindacale, Mercato del Lavoro ed Organizzazione del Lavoro, Comunicazione, Negoziazione e Welfare, vanno considerate alla luce di una scelta unificante e consapevole che potrebbe esplicitarsi nello slogan *sviluppo dal volto umano.*

Nella SSP abbiamo quindi la necessità di recuperare e tenere assieme ogni filo che compone la trama rivolgendosi a giovani colleghe e colleghi, futuri quadri dirigenti delle Federazioni Sindacali Regionali e dalle Unioni Sindacali Territoriali e dalle stesse segnalati.

La struttura della Scuola si dispiega su 300 ore di lezione – circa 44 giornate d'aula – in un impegno mensile che si articola in quattro giornate di otto ore, dalle 09,00 alle 17,00, generalmente distribuite nelle giornate di giovedì e venerdì della seconda e quarta settimana del mese.

Nove le colonne tematiche: A - Diritto del lavoro B - Contrattazione1: Impresa 4.0 C - Politica del lavoro D - Contrattazione2: il benessere E - Welfare F - Comunicazione G - Negoziazione H - Appartenenza associativa I - Informatica/Statistica.

Sin dall'inizio si è rilevata l'esigenza che le competenze acquisite dai partecipanti alla Scuola avessero un riconoscimento formale anche da parte dell'Ente pubblico. Si è pertanto avviata e portata a compimento, in collaborazione con IAL Lombardia, l'azione per l'inserimento di tre competenze indipendenti acquisite nella nostra scuola nel Quadro Regionale Standard Professionali di REGIONE LOMBARDIA

Per la prima volta nell'anno scolastico 2020/2021, le attività didattiche si sono concluse con il conseguimento, mediante un esame finale di verifica, di due Competenze indipendenti riconosciute:

- Promuovere e monitorare i piani di welfare a livello aziendale
- Gestire le relazioni sindacali nel contesto aziendale

Per il conseguimento della terza competenza indipendente – Gestire le crisi aziendali nei processi di riorganizzazione, cessazione e procedure concorsuali (fallimento e concordato preventivo) – è stata organizzata un'attività didattica specificata della durata di 77 ore alla quale si sono iscritti 38 sindacaliste e sindacalisti.

Nel corso delle prime tre edizioni – l'avvio della quarta è previsto a partire dall'aprile 2022 – hanno frequentato 68 "alunne ed alunni" con una età media di 36 anni: 21 nell'anno scolastico 2018/2019, 23 nel 2019/2020, 24 nel 2020/2021, mentre le attività didattiche relative alla gestione delle crisi aziendali ha visto la presenza di 38 Colleghe e Colleghi.
Complessivamente le presenze provenienti dalle FSR e dalle UST nel corso delle tre prime Edizioni della SSP sono state 105.

Sull'ente di storia, cultura e ricerca della Cisl Lombardia: BiblioLavoro

Il percorso evolutivo di Bibliolavoro, con le nuove mission definite dalla Segreteria e dal Comitato Esecutivo regionale, ha permesso in questi anni di valorizzare ulteriormente il patrimonio rappresentato dall'Archivio storico sindacale e dalla Biblioteca (con le opportune razionalizzazioni del patrimonio archivistico e librario e degli spazi) e, allo stesso tempo, di sperimentare e avviare i nuovi ambiti progettuali affidati a BiblioLavoro sui versante dello studio e ricerca a supporto del ruolo contrattuale di Usr, Ust e categorie (gruppi tematici di supporto) e sul versante del Laboratorio Giovani.

Sono state significative le attività di studio e ricerca sul versante di un progetto di mutualismo per la long term care nella bilateralità artigiana, sugli ambiti relativi alle dinamiche del mercato del lavoro, definite in stretta connessione con l'USR e diverse strutture territoriali, sul lavoro predisposto dalla Cisl lombarda sulle tesi degli iscritti.

L'esperienza del Laboratorio Giovani, avviato nel 2019 con il coinvolgimento di tutte le strutture, è nata con l'obiettivo di favorire un luogo di confronto e di elaborazione per stimolare l'organizzazione sulla proposta di nuove piste di lavoro e di progetto rivolte alla nuove generazioni.

Il primo esito significativo è stata la costruzione di un gruppo eterogeneo che ha consentito di scambiare esperienze e punti di vista a partire dai diversi posizionamenti organizzativi. Il percorso sviluppato in questi anni, nonostante la pandemia, ha voluto mantenere un filo conduttore tra riflessioni e analisi, ascolto di esperienze e testimonianze significative sui giovani, propensione all'azione con diverse iniziative, scambio e confronto con la Cisl.

La sintesi di questo percorso è rappresentata dai diversi progetti (servizio civile/tirocini, scuola, servizi Cisl) che evidenziano la volontà del laboratorio di volersi misurare concretamente nella sperimentazione di iniziative che possano essere un segno visibile e concreto dell'attenzione della Cisl verso la realtà giovanile. I progetti insieme a alcune riflessioni su temi che il laboratorio ha ritenuto importante evidenziare rappresentano un passaggio importante per una Cisl Lombarda che

vuole investire sul protagonismo dei suoi giovani.

In conclusione il Laboratorio si configura come una coinvolgente "intrapresa di comunità", in connessione con altre importanti realtà come la Scuola Sindacale e in stretta connessione con l'organizzazione.

L'esperienza maturata consente di guardare con grande positività al futuro, immaginando che oggi un gruppo di giovani è pronto per diventare forza motrice in una logica di corresponsabilità per co-progettare, anche per il futuro, una generativa esperienza di partecipazione.

L'evoluzione di Bibliolavoro è proseguita in questi mesi con un'ulteriore impegno per valorizzare e rendere viva la struttura come luogo significativo nell'ambito delle esperienze di servizio civile e, soprattutto, negli ambiti delle ricerca sociale con le Università lombarde, attraverso l'ampliamento delle convezioni con le Università stesse per favorire la frequentazione di nuovi utenti, in particolare giovani tesisti e ricercatori. La realizzazione del sito WEB di BiblioLavoro, che presentiamo in questo congresso, connesso con una efficace comunicazione attraverso i principali social, va nella direzione di valorizzare ulteriormente il patrimonio di Bibliolavoro e di porre in evidenza e promuovere nei vari mondi accademici e della ricerca sociale la ricchezza dei studi, ricerche e approfondimenti che la nostra organizzazione nei vari ambiti e territori produce.

Un ulteriore passaggio della proposta di sviluppo di BiblioLavoro riguarda la traduzione progettuale e operativa, alla luce dell'esperienza e dei lavori realizzati in questi anni, di quanto previsto nelle linee di indirizzo di BiblioLavoro 2.0 relative ai gruppi tematici di supporto: questa progettualità avverrà attraverso la realizzazione di un'area interna all'Associazione (Innovalab) con la finalità di dedicarsi alla realizzazione di prodotti di ricerca e allo sviluppo di contenuti innovativi a supporto dell'attività sindacale.

Questa funzione, ordinata e orientata all'azione e alla politica sindacale della Cisl lombarda, delle Unioni Sindacali e delle Federazioni regionali di categoria è identificata come linfa vitale per attualizzare i temi del lavoro e delle tutele sociali e sanitarie nel contesto di una società in profonda e veloce trasformazione.

L'obiettivo prioritario consiste nel costruire un gruppo dinamico e multidisciplinare, valorizzando la presenza di giovani laureati, laureandi e ricercatori, che supportino l'organizzazione Cisl Lombardia in termini di innovazione, ricerche, approfondimenti, proposte, sviluppando

contenuti e prodotti innovativi che possano essere la base per l'attività di confronto sindacale a livello regionale, territoriale e settoriale.

In questo senso prevediamo di inserire l'attività di InnovaLAB all'interno di una rete di sinergie accademiche e scientifiche, con l'obiettivo di stimolare il confronto e la contaminazione. L'attivazione di queste sinergie strategiche con il mondo accademico si è già tradotto nella creazione di un Comitato di indirizzo di InnovaLAB, coordinato dal Prof. Aldo Carera, in cui sono coinvolti accademici e altre personalità rilevanti per un dialogo continuo con la comunità scientifica ed un monitoraggio delle attività del laboratorio.

InnovaLAB dovrà perseguire anche il dialogo con altri corpi intermedi, il mondo dell'associazionismo e della cooperazione e altri network regionali e nazionali per integrare risorse di altri contesti e per un confronto sugli approfondimenti sviluppati. Si favorirà inoltre lo scambio di conoscenza, in una logica osmotica, tra le altre realtà di approfondimento oggi presenti nell'organizzazione: Scuola Sindacale Permanente, Laboratorio Giovani e Stare In Campo.

Cisl Lombardia nel mese di ottobre 2017 ha avviato il percorso di incontri mensili rivolti ai dirigenti delle Unioni sindacali territoriali e delle Federazioni regionali di categoria, denominato "STARE IN CAMPO". Piste di studio e ragionamenti su questioni e criticità che stiamo vivendo in ambito socio-politico, finanziario-economico ed etico, possono diventare occasioni per sostenere il nostro "stare in campo" (tra e con la gente) per reggere la sfida all'incertezza che attraversa il tempo e i luoghi che abitiamo.

Siamo di fronte a questioni e situazioni che ci obbligano ogni giorno a misurarci con il cambiamento che attraversa scenari globali e locali in una continua e soprattutto veloce trasformazione che impone nuovi parametri di lettura, di capacità di interpretazione dei fenomeni, di ricerca di modelli flessibili perché non si può ripartire da dove eravamo rimasti.

"Stare in campo" è diventata, anno dopo anno, un'offerta d'incontri, di appunti, di approfondimenti per conoscere il nuovo perimetro e le nuove condizioni del terreno in cui agire la nostra azione vertenziale e contrattuale e il nostro ruolo di rappresentanza e di servizio con la ricchezza dei valori di fondo della Cisl, centrati sulla valorizzazione della persona e sulla sua piena realizzazione nel lavoro e nella società, valori che possono rappresentare importanti punti di riferimento per continuare ad osare il nuovo.

Per questo riteniamo importante dare continuità anche per il futuro a questa esperienza di confronto tra il gruppo dirigente e i diversi testimoni e protagonisti del contesto sociale, politico e economico del nostro tempo.

Il programma dall'ottobre 2017 al settembre 2020 ha proposto venti incontri in presenza e dall'ottobre 2020 all'ottobre 2021 undici incontri in videoconferenza coinvolgendo la dirigenza sindacale territoriale regionale.

Sui servizi previdenziali e assistenziali della Cisl: Cisl Inas

Il Patronato CISL INAS è stato caratterizzato da una profonda riorganizzazione negli ultimi anni, che non si è arrestata neanche durante l'onda dell'emergenza Covid-19.

Gli anni della pandemia sono stati particolarmente impegnativi per l'attività di tutela in materia socio-previdenziale e infortunistica del patronato in quanto, oltre alle attività ordinarie, il governo ha introdotto molte misure legate all'emergenza sanitaria, spesso oggetto di proroghe, la cui presentazione all'INPS è stata di nostra competenza (congedi per i figli, bonus per lavoratori, redditi di emergenza, infortuni sul lavoro legati al contagio da Covid-19).

L'incremento delle tipologie di pratiche gestite dagli uffici del CISL INAS è stato parallelo all'accelerazione del processo di innovazione che ha caratterizzato il nostro Istituto e che continuerà, in stretta sinergia con la Cisl, anche per gli anni futuri.

Le novità tecnologiche che investiranno l'Italia nei prossimi anni riguarderanno inevitabilmente anche il servizio del Patronato che deve rispondere ai bisogni di tutela dei lavoratori e dei pensionati in modo sempre più efficace e moderno.
Gli Enti con cui ci rapportiamo quotidianamente (INPS e INAIL) saranno il nucleo più avanzato della digitalizzazione del nostro Paese e il Patronato CISL INAS deve innovarsi anticipando i bisogni dei propri Assistiti, sperimentando nuovi ambiti di tutela ma tenendo sempre ben presente l'importanza della centralità e della presa in carico della persona.

In tema di innovazione tecnologica, sicuramente la parola d'ordine è COOPERAZIONE APPLICATIVA ossia la tecnologia con cui il Patronato

CISL INAS e le Federazioni di Categoria oramai lavorano fianco a fianco facendo "rete". Questo nuovo modo di fare lavorare in sinergia è iniziato con la FAI CISL per le pratiche di DISOCCUPAZIONE AGRICOLA, per poi essere allargato anche alle altre Federazioni di Categoria degli attivi su tantissime altre attività come le NASPI, gli ANF-DIP, il Reddito di Emergenza, il Reddito di Cittadinanza e oggi anche l'Assegno Unico Universale per i figli. Sempre su questo fronte abbiamo poi creato delle modalità ad hoc per la Fnp Cisl i cui iscritti hanno esigenze diverse dagli attivi. Sono state quindi introdotte anche le prestazioni di invalidità civile e la richiesta di CU INPS, OBISM INPS ed ESTRATTO CONTRIBUTIVO.

La formazione ha ulteriormente arricchito e reso sempre più stretto il rapporto fra Patronato CISL INAS, Federazioni di Categoria e Unioni. Sono frequenti le attività formative che ci vengono chieste della Segreterie per delegati, operatori, volontari e addetti alle accoglienze. Il susseguirsi di novità in materia socio-previdenziale richiede, per tutti coloro che hanno rapporti con i lavoratori e pensionati, di essere sempre aggiornati sulle misure a loro dedicate. Grazie alla formazione fatta in modo trasversale, i flussi di lavoratori e pensionati che vengono indirizzati al Patronato CISL INAS per la presentazione delle pratiche risultano essere più precisi anche rispetto ad eventuali scadenze.

Dal punto di vista organizzativo non si può non far cenno al PLANNER INAS con cui gli uffici del Patronato, oggi, ricevono su appuntamento coloro che hanno la necessità di presentare le pratiche all'INPS e all'INAIL o necessitano di consulenze nelle materie da noi trattate. Abbiamo introdotto tale strumento a maggio 2018 e ad oggi copriamo la quasi totalità degli uffici della Lombardia nel pieno rispetto delle normative ministeriali che disciplinano l'apertura degli sportelli al pubblico. Le norme di contenimento del Covid-19 hanno poi imposto il ricevimento su appuntamento e, in Lombardia, ne abbiamo approfittato per perfezionare ulteriormente questo modo di ricevere il l'utenza. Abbiamo, ad esempio, abbinato al Planner CISL INAS anche il servizio di Numero Verde (lo stesso di SICIL) in modo da coprire il più possibile la risposta telefonica delle sedi lombarde. Questa scelta, fatta all'inizio della Pandemia, si è rivelata oggi strategica in quanto, sempre più spesso, il legislatore associa le pratiche del Patronato e quelle del Caf (Esempio: Assegno Unico Universale e Reddito di Cittadinanza). Avere un unico Numero Verde per CISL INAS e SICIL ci ha permesso – e ci permette ancora oggi – di rispondere in modo integrato alle telefonate che riceviamo.

Dal 1^ luglio 2018 il Patronato CISL INAS introduce nelle sue modalità di lavoro anche la gestione delle "CAMPAGNE"; una vera novità per i nostri uffici. Si vanno a delineare quindi due importanti flussi di attività per i nostri sportelli: la prima diluita durante l'intero anno e fatta di consulenze professionali ai singoli lavoratori e pensionati su temi personali e di vario genere (i requisiti per l'accesso alla pensione con i suoi sistemi di calcolo, l'accredito dei contributi, le pratiche di invalidità o reversibilità, la tutela in materia di infortuni sul lavoro) e la seconda, invece, caratterizzata da vere e proprie ondate cicliche di pratiche dello stesso tipo e concentrate in un breve periodo di tempo. I veri protagonisti delle "campagne" sono, dall'anno 2018, gli ANF-DIP divenuti telematici per il settore privato, sono seguiti poi i Redditi di Emergenza e i Bonus COVID. Oggi con l'Assegno Unico Universale la programmazione di tali attività risulta essere fondamentale e affianca in modo strutturale quella ordinaria grazie all'introduzione, anche questa grande novità per il Patronato INAS, del lavoro stagionale nel nostro contratto di lavoro con cui abbiamo avuto la possibilità di inserire, nelle zone con più alta pressione agli sportelli, degli opportuni rinforzi.

La Lombardia ha poi sperimentato il PROGETTO del LAVORO CIRCOLARE. La Pandemia ci ha insegnato che alcune attività possono essere svolte anche in luoghi diversi dall'ufficio. Sicuramente il ricevimento del pubblico non può essere fatto da casa ma le sedi CISL INAS sono ricche di attività di back-office che può essere svolta con modalità nuove. A febbraio 2020 abbiamo rafforzato la riposta telefonica e professionale delle sedi provinciali con più chiamate in ingresso: Bergamo, Brescia e Milano. Grazie alla collaborazione di quattro operatori della Sicilia, a cui abbiamo deviato il centralino degli uffici sopra citati e che abbiamo debitamente formato con un corso tenuto dall'INAS della Lombardia a Palermo, siamo riusciti a rispondere più puntualmente e incrementare gli appuntamenti finalizzati alla presentazione concreta di pratiche degli uffici oggetto della sperimentazione.

Nel 2021 viene introdotto anche INAS DIGITAL, pubblicizzato sul nostro sito e indirizzato a tutti quei lavoratori che abitualmente navigano in rete. INAS DIGITAL è l'unico Patronato certificato online che permette di attivare le richieste di estratto contributivo, pensione, invalidità civile, prestazioni per la famiglia comodamente da casa o dall'ufficio, senza file e in sicurezza, con il supporto degli esperti del Patronato in videoconferenza. Lo strumento è fortemente utilizzato dagli italiani all'estero, da coloro che preferiscono fare le pratiche senza recarsi negli uffici e da coloro che non possono muoversi da casa per motivi di salute.

Nella nostra regione abbiamo poi costituito, nel 2022, il *GRUPPO ATTIVITA' POTENZIALI DELLA LOMBARDIA* ossia un team di operatori, in carico al territorio dove prestano la loro attività con il pubblico, e che solo per alcune giornate al mese sono dedicati a dei progetti utili per l'intera regione. Viene quindi superato il gruppo di lavoro di operatori presso la sede CISL INAS regionale per dare priorità al territorio. I colleghi del G.A.P., nei giorni di loro competenza, sono dedicati al controllo delle pensioni liquidate dall'INPS su cui spesso riscontriamo degli errori e convocano direttamente gli Assistiti nei nostri uffici fissando gli appuntamenti in Planner INAS per presentare le relative pratiche volte a sistemare le differenze riscontrate.

In via di definizione anche una più fluida sinergia con gli Uffici Vertenze per quanto riguarda il tema degli INFORTUNI SUL LAVORO e le MALATTIE PROFESSIONALI per cui, insieme, si può prendere in carico il lavoratore nel caso si verifichino eventi di tale tipo. A tal fine è stato anche costituito il coordinamento regionale dei medici convenzionati con il Patronato CISL INAS per gli aspetti dai danni da lavoro in modo da prestare una assistenza omogenea in caso di revisione o aggravamento delle percentuali INAIL.

L'anno 2022 sarà poi caratterizzato dall'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE per i figli che sarà una grande occasione per incontrare i nostri iscritti che necessitano di assistenza per presentare la pratica all'INPS e per avvicinare nuovi lavoratori alla nostra Organizzazione. Fortissima la sinergia organizzativa con le Unioni e le Federazioni anche in questo campo per rispondere al meglio alle richieste dei genitori interessati.

Coordinati da USR Lombardia abbiamo sperimentato risposte sempre più integrate fra CISLINAS e SICIL che ha in carico la richiesta dell'ISEE (necessario per tale pratica). Nelle sedi provinciali, dove le condizioni lo hanno permesso sia in termini di spazio che di misure legate alla sicurezza per l'emergenza Covid-19, le Segreterie delle UST hanno "avvicinato" il più possibile lo sportello fiscale con lo sportello socio-previdenziale in modo da rispondere nello stesso momento alle esigenze dei genitori che dovevano presentare le domande all'INPS. Le Federazioni di Categoria, parallelamente, hanno investito in formazione dei delegati e degli operatori per l'utilizzo della Cooperazione Applicativa.

Importanti passaggi sono in corso anche a livello centrale con il Ministero. C'è, per esempio, da rileggere e reimpostare la L.152/2001, ossia la legge che disciplina il lavoro dei Patronati, per quanto usciremo dall'emergenza Covid-19. Oggi le modalità organizzative e i controlli

fisici degli ispettori delle pratiche elaborate dai Patronati incarnano l'aspetto più anacronistico della nostra attività.

In tutto ciò la valorizzazione dell'iscritto CISL continua ad essere al centro della nostra azione mediante il servizio prestato in suo favore in modo completamente gratuito.

Sui Servizi fiscali (ma non solo) della Cisl: Sicil

Il CAF CISL della Lombardia - SICIL - nel corso degli ultimi anni si è sempre adeguato e/o comunque dovuto adeguare alle novità normative, tecnologiche e di gestione del rapporto con il contribuente / utente, organizzando e modificando la gestione delle attività in relazione ai cambiamenti, in relazione alle minori risorse economiche disponibili ed in relazione al comportamento dei "competitors" (concorrenza sempre maggiore).
E' doveroso sottolineare che i servizi fiscali in Lombardia hanno continuato, nel diverso scenario sopra descritto ad assicurare la fruizione del servizio a circa 1.000.000 di contribuenti / utenti (iscritti e non iscritti), a mantenere e sostenere la presenza territoriale delle numerose unità locali operative, a mantenere il doveroso equilibrio economico ed a mantenere il ruolo sociale evidenziato anche dai dati elaborati nel Bilancio Sociale predisposto dalla USR Cisl Lombardia.
In riferimento al ruolo sociale assunto, è da evidenziare che i dati riconoscono al CAF CISL della Lombardia un ruolo fondamentale rispetto ad adempimenti e soddisfazione dei bisogni dei cittadini / contribuenti.
Il nostro CAF ha dimostrato anche nella delicata fase COVID-19 di essere il punto di riferimento per l'utente nei rapporti con il fisco e/o con l'INPS per l'ottenimento di prestazioni agevolate e/o comunicazioni obbligatorie, e questo vale in maniera trasversale per tutti i ceti.
Anche dopo l'avvio della procedura del 730 online la richiesta degli utenti non è diminuita drasticamente e le ragioni possono riassumersi nella fidelizzazione dell'utenza che vive un rapporto di fiducia consolidato con il CAF e l'organizzazione di riferimento, nella mancanza di tempo e la paura di sbagliare che spingono il contribuente a rivolgersi ad un intermediario, che assiste e tutela, e allo stesso tempo garantisce correttezza e legalità fiscale per non incorrere in errori, ed evitare il pagamento dell'eventuale sanzione e nella scarsa dimestichezza con l'informatica e i servizi telematici di ancora larga parte della popolazione.
Stante quanto sopra, è evidente che i cambiamenti e le novità (naturali, necessarie, dovute alla innovazione tecnologica ed alla crescita culturale del sistema paese) hanno e stanno modificando ulteriormente il rapporto

tra fisco, enti e contribuente ma, anche e profondamente, quello con gli intermediari fiscali quale il CAF che nel suo ruolo di intermediario fiscale deve sapersi adeguare ed interpretare il prossimo futuro per continuare ad avere il ruolo ad oggi ricoperto.
L'adeguamento si dovrà concretare attraverso una diversa relazione con il contribuente/utente, che dovrà percepire il servizio offerto in modo profondamente diverso, in termini di qualità, competenza ed attenzione, al fine di trasformare il rapporto "annuale" per l'elaborazione del modello 730 / Unico / Isee, etc., in un rapporto duraturo, di fiducia, di "presa in carico" per tutti i servizi/prodotti offerti. Occorre valorizzare perché è meglio servirsi del CAF, pagando un corrispettivo, anziché utilizzare un software gratuito messo a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, dall'Inps e/o da altri enti interessati; da qui la sfida circa il fatto che recarsi al CAF della Cisl è altra cosa rispetto ad un altro CAF, perché si riceve un servizio qualitativamente più elevato.

Per fare ciò sarà necessario innescare alcuni cambiamenti, mediante:

a) un'adeguata formazione professionale degli operatori, per far percepire l'elevata professionalità nel nuovo rapporto con il contribuente/utente e per ridurre l'impatto del sistema sanzionatorio (sistema di controllo preventivo – successivo alla erogazione del servizio);
b) il pieno utilizzo delle nuove tecnologie (strumenti di lavoro altamente tecnologici, l'automazione di molti processi, la digitalizzazione diffusa, l'utilizzo dei nuovi strumenti per mantenere il contatto con gli utenti "presi in carico"– internet, chat, etc) e quindi l'adozione di nuovi processi organizzativi al fine di ridurre i tempi di lavoro, costi generali (spese telefoniche, carta, toner, etc), costi per sanzioni ed errori e quindi continuare ad assicurare l'equilibrio economico della società di servizio;
c) la crescita della platea dei contribuenti/utenti, potenziali fruitori dei servizi a disposizione raggiungibili utilizzando tutte le nuove tecnologie di contatto (chat, web, etc), anche interni all'organizzazione, avendo dunque potenzialmente la possibilità di incrementare il numero degli iscritti. L'utilizzo delle nuove tecnologie di contatto deve essere una priorità soprattutto per raggiungere fasce di contribuenti / utenti oggi poco "vicini" quali soprattutto le nuove generazioni (per alcune fasce di contribuenti / utenti dovrà essere migliorata anche una diversa modalità di erogazione del servizio altamente tecnologico ed in parte fai da te);
d) l'ampliamento dei servizi oggi offerti e/o di prossimità agli stessi (quali assistenza alla gestione delle colf & badanti, pratiche di

successione e servizi accessori alle pratiche fiscali svolte);

e) l'integrazione "tecnologica" con gli altri servizi (interscambio informazioni per far percepire che l'utente viene "preso in carico dalla Cisl" per tutte le sue esigenze).

E' doveroso e di primaria importanza considerare che la maggiore informatizzazione e modalità "a distanza" di presa in carico della utenza, prevista e prevedibile nei prossimi anni, dovrà essere accompagnata da una "regia" di accompagnamento graduale anche dell'organizzazione, in quanto gli utenti avranno sempre minore necessità di contatto fisico e ciò non può non impattare sulla dispersione territoriale e capillarità assicurata oggi dalle numerose sedi territoriali.

Sugli Uffici Vertenze della Cisl in Lombardia e il Coordinamento regionale

Il mandato che è trascorso ha visto importanti cambiamenti in capo al coordinamento regionale degli Uffici Vertenze.

Il lavoro in rete con il Nazionale è continuato e il primo terreno su cui si è registrata la collaborazione è stato l'adozione del nuovo Gestionale CislVertenze voluto dalla Confederazione.

Il Coordinamento Regionale ha promosso l'adozione in tutti i territori del Gestionale e oggi CislVertenze è il programma che viene utilizzato per gestire la vertenzialità in tutti i territori della Lombardia. Sono ancora presenti alcune difformità nell'uso dello strumento che, in alcuni casi, limitano le potenzialità dello stesso, tuttavia questa modalità di lavoro favorisce una prassi operativa comune, con la fondamentale rilevazione dell'attività svolta e per la misurazione dell'icidenza degli uffici vertenze sul tesseramento alla Cisl.

Trattandosi di un sistema che andava a sostituire il precedente, ormai obsoleto, ma che molti territori della Lombardia utilizzavano, abbiamo continuato ad operare per ottenere l'implementazione di quelle modifiche che rendessero lo strumento più funzionale rispetto alle esigenze degli operatori lombardi. Il vecchio gestionale GIV è stato dismesso dal Nazionale e non è più aggiornato, ma in Lombardia, per la mole di lavoro e di dati in esso contenuti, rimane un data base per la consultazione di vecchie vertenze ancora in essere ma destinate a chiudersi.

Negli anni precedenti, la misurazione del tesseramento effettuato per tramite degli Uffici Vertenze, era un aspetto deficitario in quanto non c'era un sistema che rilevasse in modo preciso e puntuale quanti fossero gli iscritti che passavano dal sistema vertenze e quanti mantenessero l'iscrizione nel tempo, favorendo la continuità associativa. Si pensi al

fatto che, nel periodo considerato, abbiamo registrato sul nuovo portale più di 14.000 nuove iscrizioni sapendo che la modalità di rilevazione del tesseramento, in alcune realtà, segue dinamiche organizzative ancora oggi diverse.
CislVertenze interagisce con il data base del tesseramento Cisl e pertanto consente di avere una situazione precisa ed aggiornata dell'iscrizione, oltre ad una sua valutazione quali-quantitativa.
Nell'ultimo quadriennio, si è ridotto del 30% il numero degli operatori, è cambiata la provenienza degli stessi con assunzioni dirette di neo laureati e questo comporta non solo una formazione tecnica ma, soprattutto, motivazionale e che formi i nuovi assunti in relazione al contesto organizzativo.
Il coordinamento si è adoperato per dare un supporto a quelle UST che si sono trovate nelle condizioni di sostituire l'unico operatore sul territorio, facilitando il turn over, attraverso una formazione on the job delle persone, sia con il diretto coinvolgimento del Coordinatore regionale, che attraverso il coinvolgimento di Uffici Vertenze di territori limitrofi, che avessero le strutture organizzative in grado di sostenere questa attività. Questo lavoro ha incrociato la collaborazione di più Ust e anche quella di territori di regioni limitrofe.
L'attività del Coordinamento ha comportato, in stretta collaborazione con il Dipartimento Formazione della Cisl Lombardia, una rimodulazione delle attività formative che da sempre caratterizzano il ruolo e la funzione del Coordinamento medesimo. Infatti, dal 2020 abbiamo costruito momenti di informazione e giornate di approfondimento prevalentemente via web che hanno coinvolto l'insieme degli operatori territoriali. Un obiettivo che con la formazione in presenza non sempre riuscivamo a cogliere. Questo ha consentito una tenuta del gruppo degli operatori che si sono sentiti coinvolti e supportati anche in condizioni di estrema difficoltà con normative che si susseguivano con elevata velocità e che spesso toccavano contenuti dell'attività vertenziale. Per questa ragione crediamo opportuno continuare nel mix tra formazione a distanza e in aula su contenuti e obiettivi adatti ai singoli approcci.
Abbiamo verificato, anche attraverso un'indagine sugli utenti degli uffici vertenze, che la qualità della relazione che gli operatori instaurano con gli utenti, è spesso riconosciuta essere più empatica di quella che poi si instaurerà con i legali e rappresenta, insieme ad una elevata competenza professionale, il valore aggiunto dell'operato degli Uffici. Queste considerazioni mettono in risalto la prossimità del lavoro che viene svolto che si concretizza nella relazione con le persone.
La pandemia ha nel contempo evidenziato la necessità di migliorare la nostra presenza sul web per essere maggiormente intercettati da utenti

che si sono abituati a cercare le informazioni in rete.
In questo periodo abbiamo constatato l'attualità, anche per il nostro servizio, della rivoluzione digitale. Avevamo avviato nel 2017 una sperimentazione con la App Strajob che permetteva ai lavoratori/trici di rilevare la propria attività lavorativa ed eventualmente poter contestare le ore non pagate. In quella fase abbiamo dovuto sospenderne la sperimentazione per un uso della App molto limitato che ha reso l'investimento non produttivo.
Nel 2020 invece la domanda di servizi in modalità digitale si è consolidata e ha portato allo sviluppo di alcuni specifici e limitati servizi (tipo dimissioni on line e consulenze) che oggi possono, con supporti dedicati e una diversa organizzazione del lavoro, essere proposti da remoto all'insieme degli utenti, così come avviene per altri servizi come Caf e Patronato.
Da giugno 2020 abbiamo anche aperto una mail dedicata raggiungibile dal sito della Cisl Lombardia a cui è possibile rivolgersi per chiedere informazioni. Le comunicazioni poi vengono processate dal Coordinamento che le invia ai singoli territori di competenza.
La ricerca effettuata sugli utenti degli Uffici Vertenze, tra l'altro, rileva che la digitalizzazione di parti dell'attività è ritenuta dalla grande maggioranza un plus sempre più gradito, in particolare sono emerse come aree di miglioramento la conoscenza dello stato di avanzamento delle pratiche, la possibilità di inviare documentazione e, non ultimo, la possibilità di prenotare on line il primo accesso.
A partire da questa sollecitazione, e in stretto accordo con il Gruppo di Coordinamento Nazionale, abbiamo proposto alle UST e agli Uffici della Lombardia di utilizzare l'Agenda per le prenotazioni del Gestionale seguendo, in questa direzione, il Caf e l'Inas.
Inoltre, si è invitato il Coordinamento Nazionale a implementare il gestionale e il sito nazionale per venire incontro alle sollecitazioni emerse dalla ricerca e per consentire la prenotazione on line di alcuni servizi. Per essere conosciuta e veicolata, questa attività necessita di essere facilmente attivabile dai siti istituzionali dei territori.
Questo è un primo passo per rendere più accessibili i nostri servizi, a partire dalle accoglienze nelle sedi, fornendo strumenti comunicativi che facilitino la relazione tra le persone e gli uffici, fidelizzando sempre più la persona che chiede un supporto.
Azioni di miglioramento possono arrivare da una maggiore collaborazione con il Sistema Servizi della Cisl per individuare nuovi percorsi di tutela sui quali siamo ancora poco incisivi, tipo gli Infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ma anche nel diffondere a più ampio raggio la rete degli sportelli che si occupa di Discriminazioni, come nel definire

gli Uffici Vertenze un terminale comune per le dimissioni on line, per le implicazioni che spesso sono implicite nel cambiamento di attività lavorativa che devono essere scandagliate con attenzione.
La Lombardia continua a rappresentare, anche per la Confederazione un esempio realizzato di quello che i documenti, compresi quelli della Conferenza dei Servizi, affermano intorno al ruolo solidaristico dell'azione vertenziale della Cisl. Non è un caso che nel 2019 su 20000 pratiche registrate a livello nazionale, più di 8500 sono lombarde.
Il prossimo futuro apre scenari problematici per il sistema Vertenze. Nuove disposizioni di legge, diminuzione delle procedure concorsuali, precarietà del mercato del lavoro, riduzione delle tutele sui licenziamenti individuali, segnalano la necessità di porre una nuova attenzione sulla sostenibilità di quello che sono oggi gli Uffici Vertenze per rilanciarne l'azione a difesa dei lavoratori e lavoratrici iscritti alla Cisl.

Sulle altre materie di attualità e in discussione…

Siamo sempre stati attenti ad offrire il nostro contributo al livello confederale, sia nelle riunioni nazionali che con le diverse iniziative di valutazione e approfondimento ai temi "caldi" del confronto con il Governo, dai problemi economici relativi ai vari strumenti di bilancio alle materie fiscali, del lavoro e delle risorse per le politiche attive, della sanità e della non autosufficienza, delle questioni affrontate sui singoli tavoli del PNRR (di cui sopra), alle materie della previdenza, fino alla ricorrente vicenda del salario minimo, spesso contrabbandato come la panacea che risolverebbe il lavoro nero e il dumping contrattuale.

Quando si parla in particolare di redditi, pensioni e salario minimo spesso si commette l'errore di scambiare "pere con mele", applicando categorie morali a questioni squisitamente concrete, di politica economica e sociale, scavallando e allargandosi in aree di stretta competenza della contrattazione e della rappresentanza, su materie attinenti alla sovranità dell'autonomia privata collettiva, pur consapevoli che tali questioni trascinano tematiche disegnate dalla Carta costituzionale, laddove vengono disciplinati poteri e prerogative dei diversi soggetti che concorrono nei processi decisionali del Paese.

Il 18 dicembre scorso abbiamo affermato "*la responsabilità scende in piazza*", non per contrastare chissà chi, ma solo per sostenere proposte utili a conseguire risultati più equi e in linea con le aspettative di larga parte del Paese, non solo per dire dei "*no, questi presepi non ci piacciono*" (tradotto dal napoletano non fa lo stesso effetto). Noi ribadiamo che

intendiamo continuare nei processi di certificazione delle rappresentanze, di tutte le rappresentanze, compresa la nostra, per affermare nel Paese che l'effettività e l'efficacia delle norme si raggiunge nei fatti e non solo nella forma.

Per noi la fissazione di un salario minimo legale (vedi DDL Catalfo) appare invece una modalità per fare uscire dai processi contrattuali centinaia di migliaia di lavoratori e non il suo contrario come si intende affermare. Noi non intendiamo provare per credere, lo sappiamo già.

Cosi come sulla previdenza intendiamo essere fedeli alla nostra piattaforma, che non riprendiamo qui, limitandoci a brevi punti fermi: Il diritto alla previdenza pubblica con 41 anni di contribuzione o 62 di età, senza limitazioni anagrafiche ed economiche, corsie di vantaggio, certe e garantite per lavori gravosi e usuranti, le forme di agevolazione per le donne e una pensione per i giovani.

Qualche parola in più va spesa per il sostegno e lo sviluppo della previdenza complementare, in quanto, dai recenti dati pubblicati da Covip, risulta che alla fine del 2021 le persone che aderiscono alla previdenza complementare in Italia sono 8,8 milioni, di cui 3,457 milioni lavoratori e lavoratrici iscritti ai fondi negoziali.

Crescono nei fondi negoziali, rispetto al 2020, le risorse destinate alle prestazioni (65,3 miliardi di euro ovvero +8,2 %) ed anche i rendimenti (5%). Ciononostante, l'adesione alla previdenza complementare è ancora limitata per alcune categorie di lavoratori: in Lombardia, ad esempio, il tasso di adesione complessivo ai fondi complementari è del 36%, con una propensione alla partecipazione/all'adesione diversa in base all'età e al genere.

Noi pensiamo che con Regione Lombardia si possa aprire un confronto al fine di individuare strumenti di sostegno allo sviluppo del secondo pilastro previdenziale, promuovendo iniziative per favorire la cultura del risparmio previdenziale e la diffusione di una informazione consapevole che possa facilitare e incentivare le adesioni alle forme pensionistiche complementari di natura contrattuale.

Inoltre sussistono talune fattispecie di condizione sociale in cui sarebbe opportuno valutare l'introduzione di contributi dedicati alle lavoratrici e ai lavoratori nei periodi di congedo parentale o di assistenza dei familiari in gravi condizioni di salute, assicurando un versamento sulle posizioni contributive individuali presso i fondi di previdenza complementare contrattuale.

Occorre, inoltre, affrontare il problema delle lavoratrici e dei lavoratori esclusi dalla possibilità di aderire a forme di previdenza integrativa, con conseguenti effetti negativi sul proprio futuro pensionistico. Anche l'ipotesi di introdurre incentivi alle imprese, nell'ambito della partecipazione a bandi regionali, ci vede favorevoli, una strada per incrementare l'aumento dell' iscrizione a fondi previdenziali, allo scopo di promuovere una rafforzata tutela pensionistica e, in generale, la futura sostenibilità sociale regionale, con particolare riguardo alle nuove generazioni.

Sulla Segreteria dell'USR

In un solo mandato, l'ultimo, nei cinque anni trascorsi dall'ultimo Congresso, quasi tutte le Segreterie delle Categorie regionali e delle Unioni Territoriali sono state interessate da innovazioni e rinnovamenti dei loro componenti, a partire dai segretari generali,

Non ha fatto eccezione l'USR, che ha oggi un segretario generale che conclude il suo primo mandato, dall'inizio del quale sono entrati in Segreteria quattro nuovi componenti.

Il percorso di rinnovamento compiuto in questi anni ha fatto sì che in tutti i congressi, di categoria regionale e di unione territoriale le segreterie uscenti si siano ricandidate e siano state rielette.

In coerenza con il cammino che ci ha condotto oggi al nostro Congresso, anche l'uscente Segreteria dell'Unione Sindacale Regionale si ricandida integralmente, a seguito della verificata unanime positiva valutazione del gruppo dirigente lombardo su quanto svolto e quanto resta da fare, nella consapevolezza che saremo giudicati innanzitutto per quanto ci siamo dedicati alla causa comune, pur tra limiti, errori e gli inevitabili difetti delle nostre persone.

Parlo di dedizione alla causa, di senso di responsabilità, di gratuità, di attaccamento, meglio di radicamento nel terreno che la Cisl rappresenta, con l'humus da cui trae ispirazione e le ricchezze naturali che lo compongono. Non potrà mai esserci retribuzione o benefit che possa compensare la scelta di lavorare, collaborare, militare nella nostra organizzazione.

Certamente abbiamo bisogno di competenze distintive, di conoscenze approfondite, di capacità comunicative e relazionali, ovvero il nostro

rapportarci con persone, enti e istituzioni, con i vari cosiddetti stakeholder. Ma soprattutto abbiamo bisogno che si rafforzino e vengano sempre più rese esplicite quelle convinzioni preliminari che da sole motivano e sostengono l'impegno, spesso duro e faticoso, del/della sindacalista, pur con il dovuto distacco dalle cose, affinché la realtà venga misurata, evitando, invece, che prenda il sopravvento su noi stessi.

Voglio qui con tutto il cuore esprimere la mia gratitudine e riconoscenza a Enzo, Fabio, Mirko, Paola e Pierluigi per il tratto di strada che abbiamo fatto insieme e il lavoro che abbiamo compiuto, ma anche a tutti i segretari delle UST e delle FSR, che non ci hanno mai fatto mancare la loro fiducia e il loro sostegno, ancor più in questi ultimi due anni, non certo facili da affrontare e governare.

Sul finire della Relazione

Arrivando alla fine vorrei esprimere tanti, tanti, tanti sentiti, riconoscenti ma anche sofferti "grazie" alle associate e agli associati, ai nostri rappresentanti nei diversi mondi del lavoro e del sociale, agli operatori e dirigenti delle Federazioni e delle Unioni, degli Enti e Associazioni della Cisl, alle donne e agli uomini dei Servizi, alle operatrici tecniche e amministrative, alle persone addette all'accoglienza e alle portinerie, alle pulizie, alle manutenzioni, alle imprese che collaborano per mandare avanti le nostre iniziative e per la gestione dei nostri luoghi.

Un grande grazie alle nostre famiglie, alle figure che ci hanno preceduto e a coloro che ci hanno insegnato e ci hanno educato, pur con i nostri limiti e difetti, a non lasciar vincere quelli che stanno diventando i mali del secolo che stiamo vivendo, a partire da quello, foriero di tante disgrazie tra cui le guerre e le povertà, dal quale ci metteva in guardia Elie Wiesel, quando scriveva:.

"*L'opposto dell'amore non è l'odio, è l'indifferenza. L'opposto dell'educazione non è l'ignoranza, ma l'indifferenza. L'opposto dell'arte non è la bruttezza, ma l'indifferenza. L'opposto della giustizia non è l'ingiustizia, ma l'indifferenza.*"

E ancora un ricordo e un grande grazie a quelli che tra noi non ci sono più.

Viva il sindacato confederale, Viva la Cisl !

Finito di stampare nel mese di marzo 2022
da Grafiche Riga (LC)

CISL LOMBARDIA
Via Gerolamo Vida, 10 - 20127 Milano
tel. 02.89355200 - fax. 02.89355250
usr.lombardia@cisl.it - www.lombardia.cisl.it