

Job.

il senso del futuro

per Milano metropoli
per l'Italia del lavoro
per il tuo Sindacato

1° Congresso Territoriale UST CISL

Milano
Legnano
Magenta

I DOCUMENTI PROGRAMMATICI

14 e 15 marzo 2013
Auditorium Don Bosco Milano

per informazioni
Tel. 02.205251
www.cislmilano.it
www.jobnotizie.it



Guida Associati 2013

Insieme, possiamo ancora di più!



la potete trovare

in via Tadino, 23 - Milano e
nelle sedi decentrate della Cisl

oppure

www.jobnotizie.it

www.cislmilano.it

Speciale Congresso



Analisi, programmi, proposte, report delle attività. In questo allegato al numero speciale congresso di Job, abbiamo raccolto la documentazione prodotta dai vari dipartimenti della Ust di Milano. Sono sintesi del lavoro svolto in questi anni accompagnate dai progetti e dai programmi per il futuro. La raccolta di materiale segue, di fatto, le deleghe dei componenti la segreteria: Gilberto Mangone (organizzazione e formazione); Renato Zambelli (mercato del lavoro, infrastrutture, politiche socio-sanitarie); Giuseppe Saronni (ambiente, salute e sicurezza, disagio lavorativo); Maria Grazia Bove (welfare, immigrazione e internazionale, donne, giovani, politiche abitative).

A seguire i documenti programmatici, le prime quattro sezioni, ci sono le mozioni approvate dai congressi delle federazioni di categoria che si sono svolti nelle settimane passate. Ricordiamo che i resoconti, le foto, i video, i documenti sono disponibili alla sezione SPECIALE CONGRESSO di www.jobnotizie.it.

Anche questa pubblicazione è disponibile su www.jobnotizie.it e su www.cislmilano.it.



DIRETTORE RESPONSABILE PIERO PICCIOLI p.piccioli@jobedi.it
REDAZIONE via Tadino, 18 - 20124 Milano
02/36597420 Fax 02/70046866 info@jobedi.it

EDITORE JOB NETWORK - PROPRIETARIO DELLA TESTATA

Cisl Milano Via Tadino, 23 - 20124 Milano
Responsabile trattamento dati, legge 196/03: Piero Piccioli
Reg. Tribunale di Milano n.293 del 26/04/2006
Iscrizione Roc n. 17405 del 09/08/2008

STAMPA La Serigrafica Arti Grafiche - via Toscanelli, 26 - 20090 Buccinasco
(Mi) 02.45708456 - www.laserigraficasrl.org

Allegato al numero 2 marzo 2012

SOMMARIO

SEZIONE 1

Organizzazione e formazione

pag. 3

SEZIONE 2

Mercato del lavoro, infrastrutture,
politiche socio-sanitarie

pag. 15

SEZIONE 3

Ambiente, salute e sicurezza,
disagio lavorativo

pag. 39

SEZIONE 4

Welfare, immigrati e internazionale,
coordinamento donne, coordinamento
giovani, politiche abitative

pag. 47

SEZIONE 5

Le mozioni congressuali delle
Federazioni di categoria

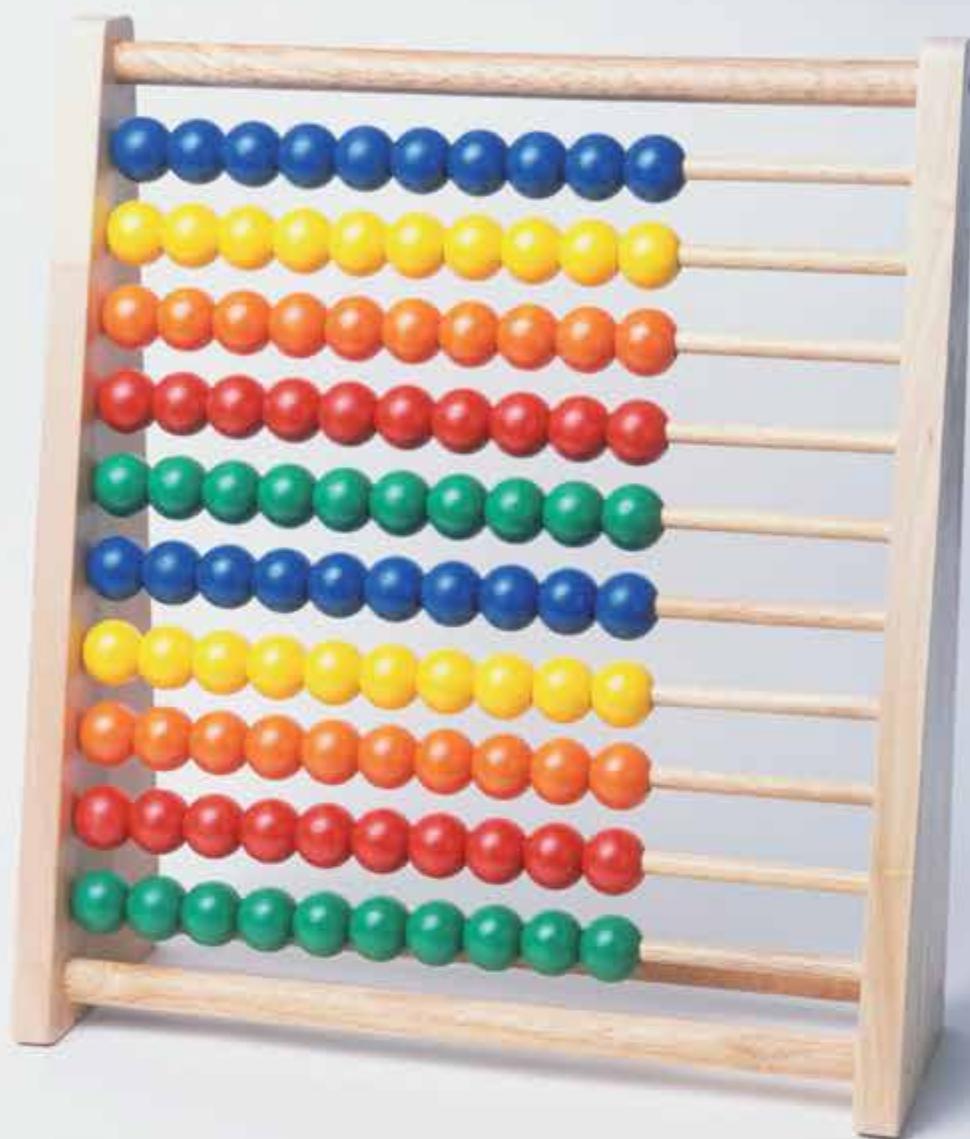
pag. 65

www.jobnotizie.it

NOTIZIE
Job

il 730 ?

semplice, al Caf Cisl



CAF CISL CONOSCE I TUOI PROBLEMI
E TI AIUTA A TROVARE SOLUZIONI VANTAGGIOSE CHE TI SEMPLIFICHINO LA VITA.

PER LA TUA DICHIARAZIONE DEI REDDITI 2013 (730, UNICO, RED ...)
RIVOLGITI AL CAF CISL DELLA TUA ZONA.

UNA DICHIARAZIONE SU MISURA



www.cislmilano.it

Per informazioni e prenotazioni

02.20.52.58.99

DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

segretario responsabile: GILBERTO MANGONE
collaboratori: Elena Bottanelli, Maurizio Bove, Giordano Fornasier



ORGANIZZAZIONE

La rivoluzione copernicana della Cisl

La Cisl come Niccolò Copernico. L'accostamento è, sì, un po' ardito ma non troppo. Così come l'astronomo polacco cambiò il modo di concepire l'universo, così la nostra organizzazione sta cambiando il modo tradizionale di essere sindacato. Non solo parole, studi e ipotesi: la rivoluzione cislina è già partita e questa stagione congressuale rappresenta la prima, significativa tappa. Con forza e coraggio, a partire dal segretario generale Raffaele Bonanni, è infatti in atto un processo di ripensamento profondo degli assetti organizzativi, aggregativi e di rappresentanza. Dopo anni di discussioni e impegni formali e non formali, conditi da altrettante delusioni sul piano realizzativo, ora si vede finalmente la "luce" del cambiamento che ci porta ancora di più in prima linea: il luogo di lavoro e il territorio. Ovvero, là dove si conquista o si perde il consenso, che per un sindacato come il nostro è il tutto o il nulla.

Oggi attraverso gli accorpamenti territoriali e prossimamente con quelli delle categorie, ci siamo incamminati in un sentiero di cambiamento e innovazione che porterà il sindacato a spendere al meglio la propria identità sul piano politico, sociale e contrattuale. La volontà di voler cambiare sul serio è certificata anche dalla rapidità con cui è stato dato seguito alle scelte fatte, elemento non secondario per un'organizzazione ampia e complessa come la nostra. Negli ultimi due anni, infatti, è stata costruita l'anagrafe degli iscritti, è stata lanciata la tessera Cisl-Card, sono state avviate complesse riorganizzazioni societarie e dei servizi, sono state poste le premesse per reggere all'impatto con le difficoltà finanziarie che la crisi prolungata ha prodotto senza ridurre l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione.

C'è da scommettere che un tale scatto in avanti non lascerà insensibili gli altri attori sociali e sindacali. Quando il lavoro è l'epicentro della crisi mondiale, la "ricostruzione" non può che partire dalle sue fondamenta: dalle persone e dai loro bisogni di tutela, da forme contrattuali integrate con i luoghi di lavoro ed il welfare territoriale, da nuove politiche attive e passive nel mondo del lavoro, da politiche di genere più rispondenti al ruolo delle donne nella società e nella Cisl, dai luoghi, dai distretti, dalle politiche industriali e dei servizi pubblici e privati, dalla valorizzazione del territorio e le sue bellezze riqualificando e ridisegnando le nostre politiche turistiche, dalle politiche di piena d'integrazione degli immigrati e dalla sicurezza del Territorio con politiche di contrasto più efficaci sui fenomeni mafiosi. Il ridisegno dell'organizzazione non può prescindere dall'ambito territoriale. Anche su questo ci siamo portati avanti: con l'integrazione dei territori di Milano-Legnano-Magenta, noi, la nostra Area metropolitana la stiamo costruendo.

L'Area Metropolitana Milanese, infatti, con la sua nuova configurazione territoriale derivante dall'accorpamento dei Comprensori di Milano e Legnano Magenta è chiamata prima rendersi conto delle nuove dimensioni e la sua realtà compositiva sia in termini di rappresentanza che organizzativa. Bisogna, insomma, partire dai seguenti dati:

- La nuova Unione rappresenterà 185 mila iscritti circa di cui il 48% donne e 52% uomini
- gli attivi sono 130 mila di cui il 15% sono immigrati (circa 20 mila);
- per quanto riguarda le fasce di età tra gli attivi avremo il 10% fino a 30 anni, il 62% collocati tra i 31 anni e 50 anni e il 28% tra i 51 anni e l'età della pensione.
- Per quanto riguarda le sedi ed i servizi vi rimandiamo allo speciale Job Congresso dove troverete una mappa aggiornata.

Visto tutto ciò e richiamata l'attenzione su quale compito impegnativo ci aspetta per dar corso alle decisioni della nostra Organizzazione, dobbiamo essere consapevoli che il "coraggio della Rivoluzione Cislina" non è sufficiente se non accompagnato da una "visione del fare" per i prossimi anni: a partire dalle scelte che insieme siamo chiamati a prendere per sviluppare l'iniziativa politica, sociale e organizzativa di una struttura quale quella dell'Area Metropolitana Milanese.

Il Progetto programmatico accompagna nei fatti la Relazione al Congresso della Segreteria e ne diventa cardine di prospettiva futura dopo il vaglio congressuale. A tale riguardo e per dare strumenti di valutazione all'insieme del corpo dell'Organizzazione proponiamo un'idea di sviluppo organizzativo costruita insieme Flavio Sangalli: consulente di direzione e autore di numerosi libri sulle organizzazioni di rappresentanza. Tale piano di sviluppo organizzativo passa anche dalla consapevolezza di ridisegnare una "politica dei quadri" più incisiva attraverso il contributo fondamentale del Dipartimento Formazione e del Coordinamento Formazione di cui trovate tracce sempre sullo Speciale Job Congresso.

Schema progetto di sviluppo organizzativo UST Cisl MILANO-LEGNANO-MAGENTA

1. La necessità e la strategia

La situazione economica e sociale, ma anche culturale e politica, rende necessario per la Cisl dell'area metropolitana milanese un nuovo protagonismo, al fine di tutelare e promuovere gli interessi e le aspettative dei lavoratori e dei pensionati rappresentati e dare un contributo a una prospettiva di sviluppo locale in grado di garantire occupazione ed equità sociale.

2. La capacità realizzativa

Se vogliamo essere protagonisti del nostro territorio dobbiamo far crescere la nostra capacità realizzativa. Ciò vuol dire che dobbiamo essere in grado di individuare alcuni grandi obiettivi che migliorino le condizioni economiche e sociali in cui vivono lavoratori e pensionati, per trasformarli in concreti risultati grazie a un'efficace contrattazione sociale e a una buona organizzazione.



3. Il metodo: lo sviluppo dell'organizzazione

La CISL dell'area metropolitana milanese per essere più incisiva e protagonista deve costruire e condividere il senso dell'azione sindacale, darsi una forte direzione e definire un'avvincente prospettiva di futuro per il nostro territorio, radicandosi con forza nella comunità locale e proiettandosi nella dimensione globale di una Milano internazionale nel mondo delle reti produttive e culturali e nelle relazioni di mercato e di sviluppo. Dovremo fare un'analisi del grado di sviluppo della nostra capacità realizzativa, individuando le aree, le iniziative e i servizi dove fare miglioramento strategico e operativo. Abbiamo anche la convinzione che la CISL milanese si debba porre al centro di alleanze sociali con il terzo settore, la cooperazione e l'associazionismo che possono con noi condividere priorità, obiettivi prioritari fondati sulla legalità, l'equità, il merito e soprattutto il lavoro, come essenziale fonte di creazione di valore e di dignità sociale.

4. Le condizioni dello sviluppo organizzativo

Per realizzare il nostro nuovo e necessario protagonismo dobbiamo anche attivare il massimo coinvolgimento organizzativo dei dirigenti e degli operatori a tutti i livelli con le loro proposte e la loro operatività. Siamo infatti convinti che nel prossimo futuro la leva vincente per il nuovo protagonismo della CISL milanese sarà il nostro capitale immateriale nella componente sociale, grazie alla qualità delle persone e della "squadra CISL"; nella componente conoscitiva perché è la preparazione a rendere efficace il nostro lavoro; nella componente relazionale in quanto il nostro ruolo proattivo nelle reti sociali, economiche e amministrative garantisce il nostro protagonismo e infine nella componente etico-comportamentale perché è la credibilità dell'organizzazione e di chi la rappresenta in ogni ruolo la migliore fonte di fiducia dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini verso la CISL milanese.

5. La 4 centralità della Cisl dell'Area metropolitana milanese

Per essere ancora più realizzativo ed efficace il protagonismo della CISL deve fondarsi su convinzioni comuni riferite a su quattro centralità. La prima centralità è il valore di una rappresentanza in grado di interpretare, tutelare e promuovere gli interessi e le aspettative dei lavoratori e dei pensionati. Dobbiamo infatti essere molto determinati nell'accrescere il grado di rappresentatività della nostra organizzazione e della nostra iniziativa. La seconda centralità è il patrimonio delle persone della CISL dell'area metropolitana milanese. Oggi le organizzazioni sono innanzitutto l'insieme delle prestazioni individuali e collettive e la nostra eccellenza esecutiva è il miglior servizio ai ceti che rappresentiamo. La terza centralità è la focalizzazione sul contesto locale. Milano e la sua area metropolitana devono tornare a essere forti produttori di sviluppo economico sociale e un attrattore di dimensioni internazionali. Infine la nostra quarta centralità è la volontà di dare un contributo all'innovazione del sistema CISL, del suo modo di essere sindacato moderno, fermo nei principi e aggiornato nelle modalità di azione sindacale.

6. Le 7 linee guida della Cisl dell'area metropolitana milanese (indicazioni)

La 1ª linea guida:

L'interpretazione dei megatrends dello sviluppo locale
Indicazione: si tratta di individuare 3/4 megatrends di sviluppo locale (produzione, reti, cultura, ambiente, socialità, ecc.) su cui dare un'interpretazione e fare una proposta distintiva come CISL.

La 2ª linea guida:

La proposizione di un modello di sviluppo locale
Indicazione: occorre tratteggiare "la Milano che vogliamo" cioè come deve essere la città del futuro per in grado ancora di produrre valore aggiunto per i cittadini e i ceti sociali rappresentati da sindacato.

La 3ª linea guida:

I temi prioritari di sviluppo generale.
Indicazione: tenuto conto del peso dell'economia dell'area milanese, occorrono alcune considerazioni sullo sviluppo generale del sistema Paese e del sistema Europa. Ciò serve a contestualizzare lo sviluppo locale dell'area metropolitana milanese.

La 4ª linea guida:

La contrattazione e il coinvolgimento nei processi di innovazione produttiva.
Indicazione: la CISL dell'area metropolitana milanese riconosce nella forte e qualificata contrattazione categoriale, aziendale, territoriale e sociale lo strumento principe dell'agire sindacale. Parimenti ritiene che il sindacato moderno debba essere presente, partecipe e promotore dell'innovazione produttiva dei beni e dei servizi, perché in questo modo si attiva la migliore leva competitiva per lo sviluppo delle imprese e del sistema Paese.

La 5ª linea guida:

La qualità dei servizi della CISL.
Indicazione: nel rapporto con i rappresentati e con i cittadini per l'azione sindacale globale diventa strategica anche la qualità dei servizi erogati, che incidono significativamente sulla quotidianità, talvolta critica, delle persone.

La 6ª linea guida:

La politica dei quadri.
Indicazione: nel sindacato che punta sul suo patrimonio immateriale si colloca un'organica politica dei quadri dirigenti e operativi, dove sono presenti iniziative per la selezione, la qualificazione e le motivazioni alla base delle loro prestazioni di qualità. I processi di apprendimento saranno alla base di questa scelta strategica.

La 7ª linea guida:

Il contributo della CISL dell'area metropolitana milanese all'innovazione del sistema CISL.
Indicazione: si tratta di individuare 3/4 temi di innovazione/miglioramento su cui fare proposte come CISL locale, visto il ruolo privilegiato che questa organizzazione svolge in un contesto privilegiato e anticipatorio delle dinamiche di sviluppo economico-sociale-culturale.



FORMAZIONE

Un'offerta speciale per un settore strategico

Le linee programmatiche dello scorso Congresso indicavano la formazione sindacale strategica per

- investire sulle risorse umane dell'organizzazione per affrontare la complessità e i nuovi bisogni presenti nel territorio (Expo, mercato del lavoro,...) favorendo lo sviluppo di nuove competenze
- sviluppare sinergie e collaborazioni tra Federazioni e Unione territoriale, per aumentare la capacità di tutela e di rappresentanza

1. La scommessa di una formazione confederale

Le tappe del percorso che ci hanno permesso di rispettare gli impegni assunti.

Pochi mesi dopo il Congresso, insieme ad altri coordinamenti voluti dalla Segreteria dell'Unione, viene costituito **il Coordinamento formazione**. Esso nasce dalla volontà di creare uno spazio di incontro tra categorie e unione per condividere e valorizzare le esperienze formative e le competenze presenti nell'organizzazione, per costruire una proposta formativa funzionale allo sviluppo di una politica dei quadri della Cisl di Milano. Al coordinamento partecipano le federazioni di categoria, i responsabili di servizi, enti e associazioni, lo IAL, "il Laboratorio delle Idee" – società di formazione e consulenza, il segretario dell'UST delegato e l'ufficio formazione.

Le principali attività del coordinamento

- Poco dopo il suo insediamento sono state individuate delle **priorità di lavoro** su cui sviluppare dei percorsi formativi che coinvolgessero trasversalmente i dirigenti e i quadri impegnati a tempo pieno nell'organizzazione (segretari, operatori di categoria, responsabili dei servizi) con l'obiettivo di rafforzare il loro ruolo.

Il proselitismo, l'organizzazione del lavoro e la comunicazione erano i tre temi individuati.

- Si è costituito **un team di formatori** (di categoria, dell'unione, dello IAL, del "Laboratorio delle Idee") non solo per attuare quella sinergia indicata nelle tesi congressuali ma anche per progettare dei percorsi formativi sulla base delle priorità individuate.
- Nel 2010 abbiamo elaborato un Piano dell'offerta formativa della Cisl di Milano per i dirigenti e i quadri di Categoria e dell'Unione, i delegati e gli operatori di categoria e dei servizi.
- Infine, abbiamo costruito **una banca dati della formazione**

2. I corsi promossi dal Coordinamento formazione e progettati dal team dei formatori

Corso di formazione sul proselitismo "Sotto la lente"

Gli obiettivi generali

- Conoscere il contesto nel quale agisce il sindacato attraverso l'analisi delle variabili quantitative e qualitative
- Individuare i soggetti del "mercato sociale" (stake holders, competitors)
- Analizzare il rapporto impresa territorio: le relazioni industriali
- Saper costruire un progetto di lavoro
- Saper lavorare in team

I destinatari

Dirigenti e quadri delle categorie e dell'unione e responsabili dei servizi.

Hanno partecipato 18 persone (7 responsabili dei servizi e 11 dirigenti di categoria).

Durata

Quattro moduli per un totale di 8 giornate di cui le prime tre residenziali.

Luglio-ottobre 2010

Oltre il corso...

Questo corso non si è concluso con le giornate d'aula. Si sono costituiti dei gruppi che hanno definito e realizzato dei progetti di proselitismo nelle loro realtà di provenienza. (Femca, Flaei, Fiba, Fit, Cisl Scuola, responsabili dei servizi Cisl).

L'ufficio formazione ha coordinato il gruppo di lavoro dei responsabili dei servizi della Cisl che ha costruito un progetto con le seguenti finalità:

1. sviluppare una maggiore interazione tra i servizi della Cisl di Milano
2. migliorare la comunicazione interna del sistema servizi
3. sviluppare sinergie tra servizi e categorie
4. potenziare la comunicazione con l'esterno

Il gruppo si incontra per portare avanti il progetto, con cadenza mensile dal 2011.

Alcune delle **realizzazioni più importanti** sono state:

- un progetto formativo rivolto agli operatori dei servizi con le seguenti finalità:
- potenziare il sistema dei servizi come strumento di rafforzamento delle politiche di adesione
- sviluppare e approfondire le relazioni fra gli operatori dei diversi servizi
- rafforzare le abilità comunicative
- trasferire agli operatori principi di mediazione culturale e modalità relazionali utili per gestire situazioni complesse
- migliorare le condizioni di lavoro
- aumentare e consolidare le competenze informatiche degli operatori

Il progetto è stato gestito in partnership col Laboratorio delle



Idee e finanziato dal fondo interprofessionale Foncoop, a cui la Cisl aderisce. Ha coinvolto 48 operatori della Cisl di Milano per un totale di 100 ore, 50 dedicate alle abilità trasversali e le altre alle abilità informatiche.

- la redazione di **una Carta della qualità dei servizi della Cisl di Milano**, scritta col contributo non solo dei responsabili ma anche degli operatori dei servizi che hanno partecipato al suddetto corso di formazione
- **un questionario per valutare la soddisfazione degli utenti** che si rivolgono al sindacato
- **un sistema che facilita il passaggio delle persone da un servizio ad un altro.**

Corso di formazione per formatori "Porcospini e millepiedi"

Gli obiettivi generali

- Formare nuovi formatori e/o animatori della formazione per allargare il team dei formatori e renderlo maggiormente rappresentativo di tutte le realtà della Cisl (categorie, enti e associazioni)
- Fornire competenze di progettazione formativa e strumenti didattici che facilitino l'apprendimento a chi svolge attività formative su contenuti tecnici

I destinatari

Delegati sindacali che fanno parte o danno supporto allo staff dei formatori di categoria e operatori dei servizi e di categoria che svolgono attività formativa.

Hanno partecipato 12 persone (3 responsabili dei servizi, 9 operatori di categoria)

Durata

Quattro moduli per un totale di 8 giornate di cui 3 residenziali. Luglio-novembre 2012

3. L'attività dell'Ufficio formazione

4.1 Corsi in collaborazione con i Dipartimenti e i Coordinamenti della Cisl di Milano

Coordinamento donne per la parità e le pari opportunità

Empowerment: "la rete delle dirigenti Cisl"

Gli obiettivi generali

- Stimolare una riflessione su identità di genere e identità professionale
- Esplorare la problematica della differenza di genere attraverso i miti personali ed organizzativi
- Fornire chiavi di lettura sulla gestione del potere, la leadership e il conflitto attraverso un lavoro di riconoscimento e decostruzione dei luoghi comuni e stereotipi presenti nella cultura organizzativa
- Rafforzare il proprio ruolo nell'organizzazione e sviluppare il potenziale femminile

Il corso è stato condotto da Maria Lasalandra ex dirigente della Fisascat e della Cisl di Milano

Destinatari

Dirigenti e operatrici dell'Unione e delle categorie. Hanno partecipato al corso 14 donne tra segretarie e operatrici dell'unione e di categoria

Durata

Un modulo residenziale di tre giornate. Gennaio 2010

Il congresso della Cisl, regole e procedure

Obiettivi generali

- onoscere i regolamenti congressuali, le procedure e gli spazi di partecipazione

Destinatari

Le persone coinvolte nel Coordinamento donne per la parità e le pari opportunità. Hanno partecipato 30 persone.

Durata

Quattro ore. Gennaio 2009

Coordinamento giovani Cisl Milano

L'ufficio formazione da sempre collabora come supporto alla progettazione dei Campi scuola per giovani sindacalisti, tra il 2009 e il 2012 ne sono stati organizzati due:

- "Niente paura" VII Campo scuola Cisl: le caratteristiche dei lavoratori immigrati, gli aspetti dell'integrazione, il ruolo del sindacato (ottobre 2009)
- "Giovani sindacalisti tra memoria e futuro" VIII Campo scuola Cisl: un viaggio nella memoria della tragedia di Marcinelle per non dimenticare e riscoprire il senso del lavoro, dei diritti e della dignità dei lavoratori (aprile 2012)

Dipartimento Mercato del lavoro e formazione professionale

All'interno delle iniziative del dipartimento tra il 2011 e il 2012 abbiamo organizzato tre momenti formativi sui seguenti temi:

- Le politiche attive e passive del lavoro: la gestione degli ammortizzatori sociali in relazione alla legge regionale sull'occupazione.
- La formazione continua dei lavoratori: il funzionamento dei fondi interprofessionali
- Il nuovo testo unico sull'apprendistato

Dipartimento immigrazione e politiche sociali

"L'azienda come spazio di relazione e integrazione: il delegato sociale"

Il progetto è stato realizzato dall' Assessorato alle Politiche Sociali della Provincia di Milano con il Settore Sviluppo del-



le professionalità, volontariato associazionismo e terzo settore congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali (C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.) del territorio provinciale e si è avvalso della collaborazione di consulenti esperti dei processi di individuazione, gestione e prevenzione delle forme di disagio.

Obiettivi generali

- Formare una nuova figura di raccordo tra l'azienda, i lavoratori e le lavoratrici e i servizi sul territorio: *il delegato sociale*.
- Introdurre in azienda una figura con competenze sociali e relazionali che possa restituire al luogo di lavoro la sua funzione di spazio fondamentale in cui esprimere, nella vita quotidiana, bisogni e difficoltà
- Realizzare una integrazione sociale in grado di fornire una rete di prevenzione e protezione nelle situazioni di disagio individuale e collettivo.

Destinatari

Delegati sindacali di categoria.
Hanno partecipato 7 delegati

Durata

Cinque giornate dalle 9.00 alle 17.00 più tre mezze giornate dalle 9.00 alle 13.00
Gennaio 2010

4.2 Corsi di base e di secondo livello rivolti ai delegati sindacali delle federazioni di categoria

Segnalo qui solo alcune iniziative formative rivolte ai delegati di categoria di particolare interesse e che potrebbero essere replicate in tutte le federazioni.

In collaborazione con la Fisascat Cisl, il Dipartimento salute e ambiente della CISL di Milano e la Dott.ssa Rosalba Gerli, psicologa, psicoterapeuta responsabile dello sportello disagio lavorativo e mobbing della Cisl di Milano abbiamo sperimentato un corso rivolto alle RSU, RSA della categoria.

Obiettivi generali

- Formare i delegati sui temi della salute e la sicurezza nel proprio ambiente di lavoro
- Le opportunità che possono nascere dalla collaborazione tra RSU, RSA e RLS
- Sensibilizzare alle problematiche dello stress e delle dinamiche di relazione negli ambienti di lavoro

Destinatari

Delegati di categoria
Hanno partecipato al corso 16 delegati

Durata

Un modulo di due giornate
Luglio 2010

Insieme alla Fistel Cisl e col prezioso contributo dello IAL di Milano abbiamo realizzato un **corso rivolto ai delegati d'azienda sulla formazione continua**.

Obiettivi generali

- La formazione continua
- Il funzionamento dei fondi interprofessionali
- Il ruolo delle RSU nei piani formativi aziendali fondi interprofessionali

Destinatari

Delegati di categoria
Hanno partecipato al corso 15 delegati

Durata

Una giornata
Maggio 2012

Per la FNS abbiamo progettato un **corso di base rivolto ai delegati del comparto sicurezza**, l'elemento di novità che ci preme sottolineare, in questo caso non è sui contenuti ma sulle modalità organizzative. Il corso si è svolto, dalle 17.00 alle 19.00, per quattro incontri da marzo ad aprile 2012 fuori dall'orario di lavoro e senza utilizzare permessi sindacali.

In collaborazione con la Femca e la Fistel abbiamo organizzato tra (2011-2012) dei **momenti di approfondimento delle normative riguardanti congedi**, permessi e riposi (L. 53/00, T.U. sulla maternità, L.104/92 e successive modifiche) che hanno riscosso tra i delegati e i lavoratori notevole interesse.

4.3 Altre esperienze

L'ufficio formazione partecipa, inoltre, alla formazione obbligatoria degli apprendisti. Questi corsi sono un'occasione unica per incontrare i giovani, per parlare loro di diritti e di sindacato. Il nostro impegno per i giovani rimane ancora marginale e non solo riguardo alla formazione. Il nostro statuto all'articolo 3 lettera F afferma che: "la Cisl di Milano attua particolari iniziative in campo organizzativo e formativo per l'acquisizione di nuove leve alla Cisl e per la formazione specialmente dei giovani". In questo tempo in cui la disoccupazione giovanile ha toccato punte mai viste e l'incertezza e la precarietà disegnano il futuro di questi giovani diviene prioritario individuare, insieme al Coordinamento giovani che già da anni è impegnato in questa direzione, delle strade per incontrarli e delle strategie per sostenerli.

Infine dal 2011 siamo stati chiamati come ufficio formazione a gestire, sulla base di accordi definiti da alcuni fondi interprofessionali, due ore di formazione sul contratto di riferimento dei lavoratori che partecipano ai corsi. Queste esperienze sono un'occasione importante per far conoscere ai lavoratori i loro diritti, come funzionano i fondi interprofessionali e come momento di incontro col sindacato.

4. L'analisi della Banca Dati

5.1 Chi ha partecipato alla formazione

Il totale delle persone registrate che hanno partecipato ai corsi dal 2009 al 2012 sono 722 di cui il 35,3% femmine e il

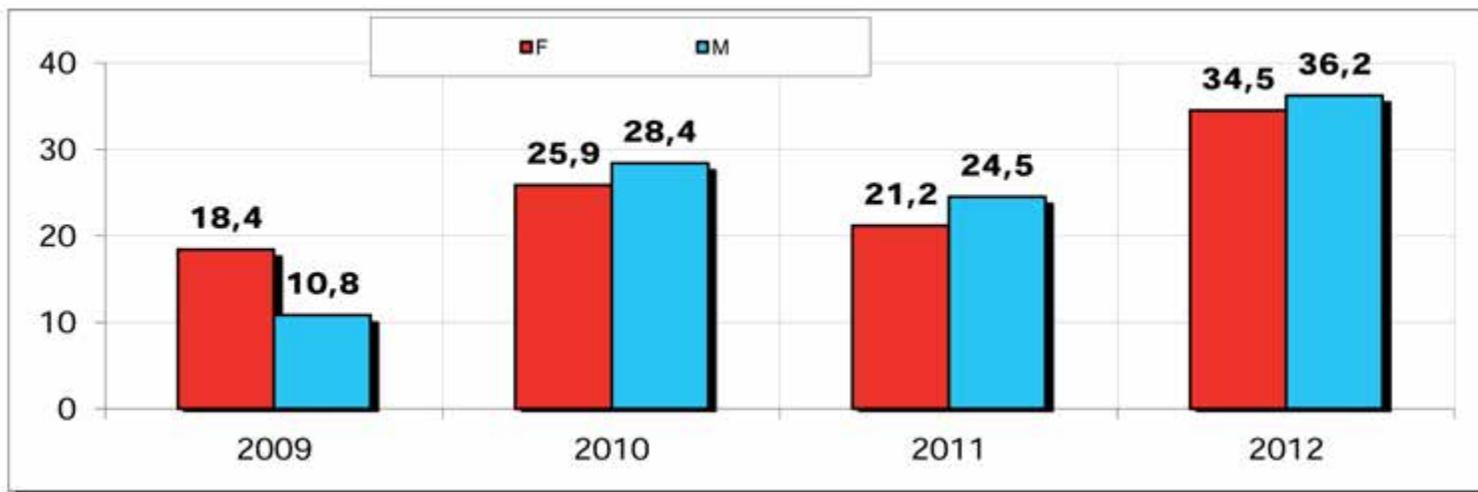


63,9% maschi.

Distribuzione corsisti per genere

Il numero di partecipanti, in valore assoluto, per ogni anno dal

delegati stranieri ai corsi di formazione organizzati nelle categorie per capire se in quel caso la presenza è maggiore. Se è vero che i delegati stranieri sono una minoranza, risulta ancor più evidente che sono pochi quelli tra loro che partecipano o



2009 al 2012 è il seguente:

anno	n. partecipanti
2009	98
2010	199
2011	169
2012	256
totale	722

Il grafico sulle classi di età insieme al dato sull'età media evidenziano una scarsa partecipazione dei giovani under 30, il numero si alza, poi, in modo progressivo fino ai 50 anni per poi diminuire ancora. L'età media risulta leggermente più alta per le femmine 43,94 che per i maschi 41,06.

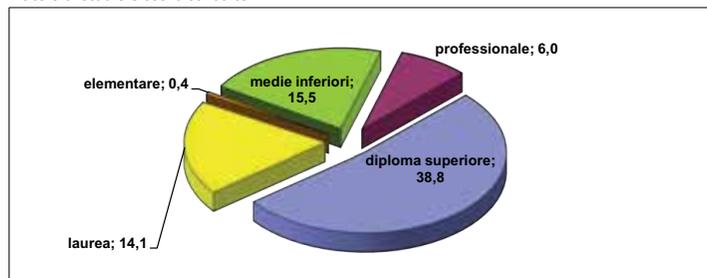
Distribuzione classi di età

Per quanto riguarda la nazionalità, la stragrande maggioran-

accedono alla formazione.

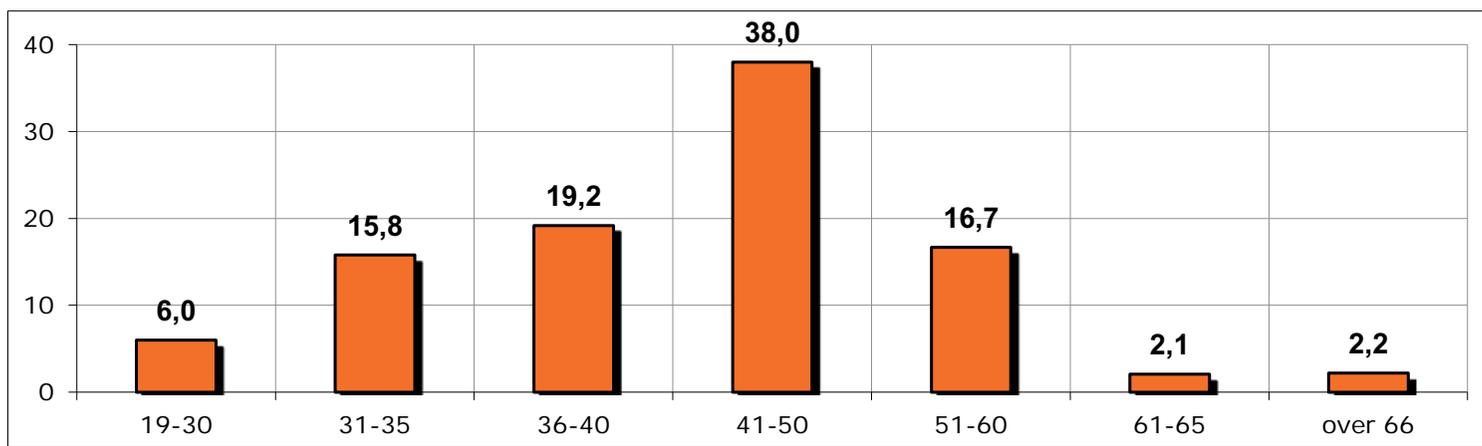
Il titolo di studio è così distribuito

In generale questo dato conferma quella che era solo una



sensazione, ovvero che la scolarità di chi ha partecipato ai corsi in questi anni si è alzata e ciò va considerato come una ricchezza per l'organizzazione.

Incrociano, poi, il titolo di studio con l'età dei partecipanti si evidenzia come con l'aumentare dell'età media diminuisce il



za dei partecipanti sono italiani 98,5% , solo l'1,5% sono cittadini stranieri, che significa 11 persone in valore assoluto. Questo dato andrebbe confrontato con la partecipazione di

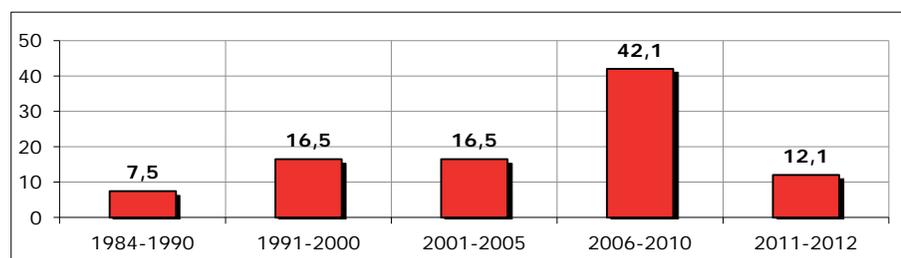
titolo di studio.

Il contratto di lavoro, come ci si poteva aspettare, di chi partecipa alla formazione è principalmente a tempo indeterminato full-ti-

me. Questo rileva che sono ancora pochissimi i delegati e le delegate che lavorano part-time e che accedono alla formazione. Il 54,7% dei partecipanti sono delegati in azienda, il 5,5% sono dipendenti part-time (1,2%) e full-time (4,3%) della Cisl e uno 0,3% sono in distacco L. 300/70.

Prendendo in considerazione le persone che hanno risposto (468) il 91% sono RSU, RSA, SAS, il 13,5 % sono RLS e il 12,8% altro.

L'anno di iscrizione al sindacato dei corsisti è così distribuito. Questi dato ci conferma che la maggioranza dei delegati che



partecipano ai corsi base sono iscritti da pochi anni. Il fenomeno si presta a una duplice interpretazione: la prima è che nell'ultimo periodo c'è stato un incremento degli iscritti e quindi dei partecipanti ai corsi di formazione probabilmente determinato dalla situazione di crisi e dalla necessità di gestirla. Una seconda, riguarda invece la minor partecipazione ai corsi di chi è iscritto da più tempo, sintomo della difficoltà presente nell'organizzazione di andare oltre la formazione di base ed intenderla come continua.

5.2 I corsi realizzati

Da questa tabella emerge con chiarezza che la formazione ai delegati di categoria è ancora per numero di corsi e persone coinvolte l'attività prevalente della formazione Ust Cisl Milano.

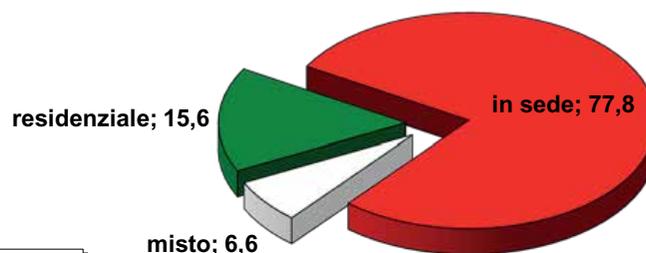
tipo di corso	n. corsi
corso base di categoria	30
corso di II livello di categoria	8
corso intercategoriale	3
corso operatori Cisl	3
altro	1
Totale	45

Il numero di corsi divisi per categorie e per anno

Categoria	2009	2010	2011	2012	Totale
Cisl scuola		2	1	2	5
Coordinamento donne		1			1
Coordinamento giovani	1			1	1
Fai				1	1
Fim	3	3	3	3	12
Fisascat		2	1		3
Fistel	1	1	5	2	9
Fit				1	1
Fnp	1	1	2	1	5
Fns				1	1
Fp	1				1
Siulp				1	1
Ust Milano	1	1		1	3
Totale	7	12	12	14	45

Il totale delle ore dedicate ai corsi nel quadriennio sono 1112.

In quest'ultima tabella possiamo osservare la distribuzione riguardante il luogo in cui si sono svolti i corsi.



5. La formazione come impegno per guardare al futuro

Lo scenario

Non possiamo nasconderci che almeno dal 2007 ci siamo trovati a vivere in un nuovo scenario caratterizzato da un clima di precarietà e di incertezza come condizioni durature.

La connotazione più rilevante è quella della complessità, è una complessità che riguarda le interazioni con gli individui, i gruppi, le organizzazioni, le istituzioni, le attività. Uno dei principali problemi della cultura di oggi è come dominarla e questo richiede che si riveda il tipo di apprendimento e che si riconsiderino i processi formativi.

Una seconda connotazione è relativa al cambiamento del modello di organizzazione della produzione. Il passaggio da una concezione prevalentemente meccanica delle organizzazioni umane ad una concezione in cui, con l'avvento della società dei servizi, gli elementi maggiormente valorizzati sono quelli relazionali e innovativi ha permesso di riconoscere come strategico l'investimento sulle risorse umane. Le organizzazioni più competitive hanno spostato l'accento verso il lavoro di gruppo, la soluzione dei problemi, l'apertura al cambiamento, l'iniziativa e la creatività.

Un terzo elemento che contribuisce a comporre il mosaico della cultura contemporanea è costituito dalla sempre più accentuata globalizzazione. Essa non è un fenomeno nuovo né recente, ma è innegabile che nell'ultimo decennio ha conosciuto una fortissima accelerazione: è aumentata in termini esponenziali la diffusione delle conoscenze, la circolazione delle idee e delle persone oltre a quella meno recente dei beni e dei servizi.

Un quarto elemento caratterizzante il tempo che viviamo è costituito dalla condizione di incertezza, vista come dato non emergenziale, ma permanente. Come scrive E. Morin: "il con-



tributo più importante del sapere del XX secolo è stata la conoscenza dei limiti della conoscenza". La più grande certezza che ne è derivata è la consapevolezza della ineliminabilità delle incertezze.

Apprendere a vivere in questo contesto non significa rassegnarsi ma richiede di trovare strategie e comportamenti adeguati.

L'insieme di questi elementi costituisce il nuovo sfondo nel quale pensare alla formazione, formazione che da un lato viene ad assumere una centralità prima sconosciuta, dall'altro richiede un profondo rinnovamento culturale e metodologico. La formazione va intesa sempre più come la grande risorsa della società che apprende. I benefici di cui è portatore un soggetto in formazione continua ricadono su tutta la società. In questo senso è necessario spostare l'enfasi dalla trasmissione delle conoscenze alla facilitazione dei processi di apprendimento e allo sviluppo delle competenze. Il concetto di apprendimento che una formazione all'altezza dei tempi deve tener presente richiama l'importanza della soggettività. Del resto sono le stesse teorie dell'apprendimento a sottolinearne la dimensione sociale e la sua natura relazionale.

Oggi non è più richiesta una formazione intesa come trasmissione di pratiche consolidate e nozioni stabili, ma una formazione che sappia fornire competenze utili a fronteggiare il cambiamento continuo e l'incertezza che lo accompagna. Siamo ad un bivio, posto che i due principali approcci, entro cui pensare teorie e pratiche della formazione, oggi disponibili, hanno assunto entrambi lo spostamento del focus dal processo di insegnamento al processo di apprendimento, il primo è centrato sulla preoccupazione per i risultati, il secondo sulla qualità dei processi.

Il primo, definito modello funzionalista, punta sulla formazione di abilità, di tecniche, di metodi caratterizzati dall'efficienza. In estrema sintesi si potrebbe definire tale modello in due parole: obiettivi - risultati. Ciò che non sembra adeguatamente considerato in questa prospettiva è il complessivo discorso circa il senso delle azioni che definiamo razionali. Non è sufficiente saper definire con precisione e raggiungere obiettivi specifici, mirati, se non si possiede un orizzonte di senso complessivo che giustifichi le azioni intraprese. In altre parole potremmo dire che la formazione da sola non basta, ha bisogno dell'educazione, cioè di una concezione valoriale complessiva e sovraordinata che va esplicitata.

Il secondo modello chiamato antropocentrico è particolarmente attento alla qualità dei percorsi e quindi alla qualità dell'esperienza che le persone implicate nel processo formativo vivono. Una simile concezione poggia sulla convinzione che solo chi vive il proprio itinerario di formazione come percorso conoscitivo significativo sviluppa al meglio le competenze desiderate. In questa concezione viene data molta importanza alla dimensione interiore, all'autobiografia personale alla motivazione, alla crescita.

J. Dewey ha affermato che l'educazione è sviluppo della persona. E' la motivazione personale la molla dell'apprendimento

e l'esperienza formativa, avvenga nella scuola o in altri contesti, sarà tanto più rilevante quanto più verrà sentita come personalmente significativa.

Una seconda caratteristica dell'approccio antropocentrico è data dall'importanza del contesto sociale. L'organizzazione entro la quale si apprende non è indifferente, può favorire o meno il processo di apprendimento. La principale risorsa di un'organizzazione sono le persone che la compongono e diventa importante la capacità che essa ha di favorirne la piena realizzazione.

In campo formativo questo significa utilizzare al meglio le interazioni possibili all'interno di una situazione di apprendimento, con la consapevolezza che gli scambi di comunicazioni tanto più saranno ricchi e non semplicemente unidirezionali, come nella situazione della lezione tradizionale. Il confronto tra prospettive diverse, la discussione e la negoziazione e dei punti di vista, la riflessione di gruppo, la valorizzazione delle molteplicità di idee già presenti nei partecipanti al processo formativo, tutto ciò contribuisce alla significatività e all'efficacia dell'apprendimento. In questa prospettiva il gruppo non è inteso semplicemente per l'apporto strumentale che può offrire ma per la significatività che le relazioni umane rivestono per la persona. La cura del clima relazionale è componente essenziale dell'esperienza, è fine e non mezzo. Nell'interazione si sviluppa coesione, solo in questo modo ci si riconosce appartenenti ad un gruppo, stretti da legami e orientati a scopi comuni.

Tuttavia l'interazione non è sufficiente a definire un gruppo di lavoro. Il passaggio fondamentale è quello dell'interdipendenza, cioè la consapevolezza dei membri del gruppo di dipendere gli uni dagli altri e quindi il senso della necessità reciproca. Dall'interdipendenza l'evoluzione porta all'integrazione tra i membri e alla collaborazione. La collaborazione si fonda sulla relazione di fiducia fra i membri, sulla negoziazione continua di obiettivi, metodi, ruoli, leadership, e sulla condivisione delle decisioni e degli esiti.

Promuovere competenze

L'idea di competenza si sta rivelando come una delle idee forti oggi presenti. Lo sviluppo delle competenze viene posto al centro dell'intero sistema di formazione e ogni aspetto della didattica dalla progettazione alla conduzione delle attività, alle modalità organizzative, alle regole istituzionali, va pensato alla luce di questo importante riferimento.

Ma che cos'è la competenza, in letteratura si trovano definizioni anche molto diverse tra loro e ci si imbatte in un linguaggio estremamente vario. Vi è però un nucleo di significato su cui si può concordare:

"la competenza è un complesso integrato di conoscenze, abilità, atteggiamenti, motivazioni che permettono alle persone di individuare e risolvere in modo efficace e originale, le problematiche che incontrano in un determinato campo".
La competenza può essere intesa come il risultato dell'intera-



zione tra soggetto e contesto. Le competenze non sono mai completamente compiute sono sempre ulteriormente incrementabili proprio perché non si smette mai di interagire con l'ambiente e di apprendere dalla nostra interazione.

Le competenze sono una costruzione del soggetto. Ormai siamo consapevoli che l'apprendimento non è la conseguenza meccanica, deterministica, dell'insegnamento, ma è una costruzione originale di ciascuno, influenzata da esperienze precedenti, da personali stili dell'apprendere, dalle emozioni e dagli stati affettivi.

La valenza educativa di un modello centrato sulle competenze si identifica pertanto nella capacità della persona di investire nei processi di apprendimento e sviluppo nel senso più pieno.

Le prospettive

Queste premesse, che mettono in luce le ragioni della centralità della formazione, vorremmo assumerle come prospettiva per la formazione sindacale dei prossimi anni.

Per tutelare i lavoratori e le lavoratrici del nostro territorio abbiamo bisogno di dare nuovo impulso alla contrattazione aziendale e territoriale. La prima per dare una effettiva risposta sul versante salariale integrativo e sulla gestione dei processi di innovazione. La seconda come strumento di governo e gestione del territorio per garantire pari opportunità a tutti i cittadini - lavoratori e valorizzare l'esperienza della bilateralità.

Ciò che ci è richiesto è un lavoro sempre più interconnesso e una rinnovata "cassetta degli attrezzi".

Il coordinamento: lo spazio di incontro tra politica e formazione

Il Coordinamento formazione nasce dalla convinzione che per affrontare situazioni e problematiche complesse che richiedono risposte articolate è necessario lavorare in stretta connessione tra categorie e Confederale.

Restando fedeli a questa intuizione, e considerando che un pezzo di strada è già stata percorsa, vogliamo indicare, qui alcune prospettive di lavoro comune.

- Costruire un confronto sugli scenari e le sfide entro cui si situano i bisogni formativi per individuare le priorità di lavoro dei prossimi anni.
- Proseguire nel lavoro di valorizzazione del rilevante patrimonio di professionalità che abbiamo in tutto il sistema Cisl attraverso lo sviluppo di una politica dei quadri condivisa. Con questo termine vogliamo intendere, tutti i percorsi formativi e di sviluppo di professionalità e competenza che la Cisl costruisce per i suoi dirigenti a tutti i livelli sostenendoli nella loro attività quotidiana sul territorio, nelle aziende e con i cittadini.

Auspichiamo che tale politica si traduca in un impegno:

- per valorizzare i soggetti che nell'esperienza sindacale sono ancora minoranza
- per potenziare le competenze tecnico professionali dei sindacalisti
- per rilanciare il ruolo educativo del sindacato, continuando ad essere uno stimolo culturale per i lavoratori e per i cittadini

Il dipartimento formazione

L'esperienza del team dei formatori è stata importante, perché ha dato

- nuovo impulso alla formazione considerandola ancorata a presupposti di un sapere in situazione, contestuale e non subordinata alla logica tradizionale dell'esecutività, né a quella della produttività e valorizzando le professionalità
- la possibilità di alimentare il sapere didattico con una costante riflessione sull'azione (sia sui metodi di conduzione che sull'allestimento degli ambienti educativi di apprendimento)
- riconoscimento a diversi approcci metodologici ma con il comune denominatore dell'attenzione a valorizzare l'esperienza e a promuovere il protagonismo e l'autonomia dei soggetti nel loro percorso formativo.
- apertura alla ricerca, condizione per ogni percorso di miglioramento e fonte che alimenta l'innovazione.

Su queste basi riteniamo che ci siano le condizioni per implementare un modello di lavoro di tipo dipartimentale. Il dipartimento si configurerebbe come uno spazio di ascolto e interpretazione dei bisogni, di convergenza dei saperi, di ricerca - azione, di attuazione dei progetti formativi pensati e condivisi col Coordinamento.

In questi anni si sono gettate le basi affinché il dipartimento possa diventare una risorsa a supporto della progettazione formativa di tutta l'organizzazione: dipartimenti, servizi, categorie, ecc. Pertanto, le risorse umane e il tempo diventano due elementi indispensabili per poter far fronte alle nuove esigenze. Auspichiamo, dunque, che sulla base di accordi con le diverse realtà i formatori possano dedicare una parte del loro lavoro all'attività confederale.

Orientamenti e azioni del dipartimento

Valorizzare le competenze

Finora abbiamo costruito una banca dati della formazione. La sfida vera sarebbe quella di costruire una banca delle competenze o meglio delle risorse umane della Cisl. Patrimonializzare le storie socio professionali di tutte le persone della



nostra organizzazione, facendole raccontare e rendendole accessibili e valorizzabili risponderebbe a quella domanda, sempre più complessa, di competenza e di organizzazione che i lavoratori e il contesto ci richiedono. L'accesso a questo patrimonio consentirebbe una più dettagliata analisi del bisogno formativo che permetterebbe una progettazione più mirata.

Valorizzare il confronto di idee e di esperienze

Nell'esperienza sindacale c'è una relazione imprescindibile tra conoscere, fare, condividere, cambiare e motivare. Questo circuito virtuoso si attiva con l'esperienza. Occorre, però, costruire spazi per riflettere e confrontarsi con idee e culture diverse dalle nostre. Per la formazione degli adulti, la metafora educativa più interessante è quella di "comunità di pratiche". Questo approccio, sottolinea il concetto di apprendimento come pratica continua, collettiva e condivisa. In questi anni sia nelle categorie che nella confederazione sarebbe importante creare spazi e luoghi in cui insieme individuare strade, trovare soluzioni e delineare nuove prospettive.

Seminari

Produrre seminari o momenti formativi su tematiche di scenario che vedono centrale il tema della "territorialità" dell'azione sindacale della Cisl di Milano tenendo insieme l'elaborazione socio-culturale, la pratica organizzativa e la produzione di attività e strumenti operativi con l'obiettivo di ripensare in termini nuovi il rapporto sindacato – partecipazione – rappresentanza.

Sostenere categorie e servizi nella crescita degli operatori e dei quadri

Il dipartimento può rappresentare un riferimento che aiuta e supporta gli investimenti nella cura e nell'accompagnamento dei quadri che ciascuna categoria e/o servizio della Cisl porta avanti con l'intento di contribuire al buon fine degli sforzi relazionali, formativi ed esperienziali che ciò comporta.

Una scuola quadri confederale

Alle luce dei cambiamenti e delle analisi sin qui prodotte si vorrebbe ripensare la formazione per i quadri delle federazioni di categoria creando un unico percorso formativo confederale, che prosegue poi su tematiche specifiche nelle categorie di riferimento.

Investire nella formazione dei delegati stranieri

In più documenti, in questi anni, si è sottolineata in Cisl l'importanza di dare spazio ai lavoratori immigrati per far crescere la loro rappresentanza nel lavoro e nel sindacato. Uno degli strumenti basilari affinché ciò si realizzi è la formazione. L'esiguo numero di lavoratori stranieri che nello scorso qua-

driennio ha partecipato alle proposte formative della Cisl di Milano ci dice che la strada è ancora lunga. Non possiamo permetterci di non assumere una prospettiva interculturale. Nonostante il fatto che i fenomeni migratori investano ormai il nostro paese da circa 30 anni e Milano è la città con la più alta presenza di stranieri, possiamo affermare che ancora oggi non vengono tenuti in particolare considerazione i bisogni formativi e culturali degli immigrati poiché l'attenzione si focalizza quasi esclusivamente su quelli essenziali (casa, salute, lavoro). La formazione per chi emigra è sintesi di accoglienza e stabilizzazione. Essa può diventare una via preferenziale per integrare i soggetti immigrati nel tessuto economico, sociale e culturale dei paesi ospitanti. Come sindacato possiamo svolgere un ruolo importante. Formare i cittadini immigrati significa metterli nelle condizioni di poter esercitare il diritto di cittadinanza. La conoscenza delle leggi e dei diritti diviene allora un compito fondamentale per aiutarli – come affermava Jean Paul Sartre – a uscire dalla schiavitù dell'epoca moderna per non essere considerati solo "braccia" (M. Ambrosini).

Un Piano dell'offerta formativa

Col contributo di tutti i soggetti coinvolti, appena dopo il Congresso, vorremmo ridefinire il Piano dell'offerta formativa a partire dalle prospettive di impegno contenute in questo documento.

Colgo, infine l'occasione per ringraziare chi in questi anni si è speso con grande impegno e dedizione nella formazione sindacale credendo e portando avanti con tenacia il progetto che fino ad oggi abbiamo realizzato insieme.

*"Se vuoi camminare veloce,
cammina da solo"*

(Proverbio africano)

*"Se vuoi camminare a lungo,
cammina con gli altri"*

(Carlo Maria Martini)

Su www.jobnotizie.it,
alla sezione **SPECIALE CONGRESSO**,
i resoconti, i documenti, le foto
e i filmati di tutti i congressi di categoria



**DIPARTIMENTI:
INFRASTRUTTURE,
MERCATO DEL LAVORO,
POLITICHE SANITARIE**

segretario responsabile: RENATO ZAMBELLI
collaboratori: Giovanni Provasi, Valentina Sgambettera

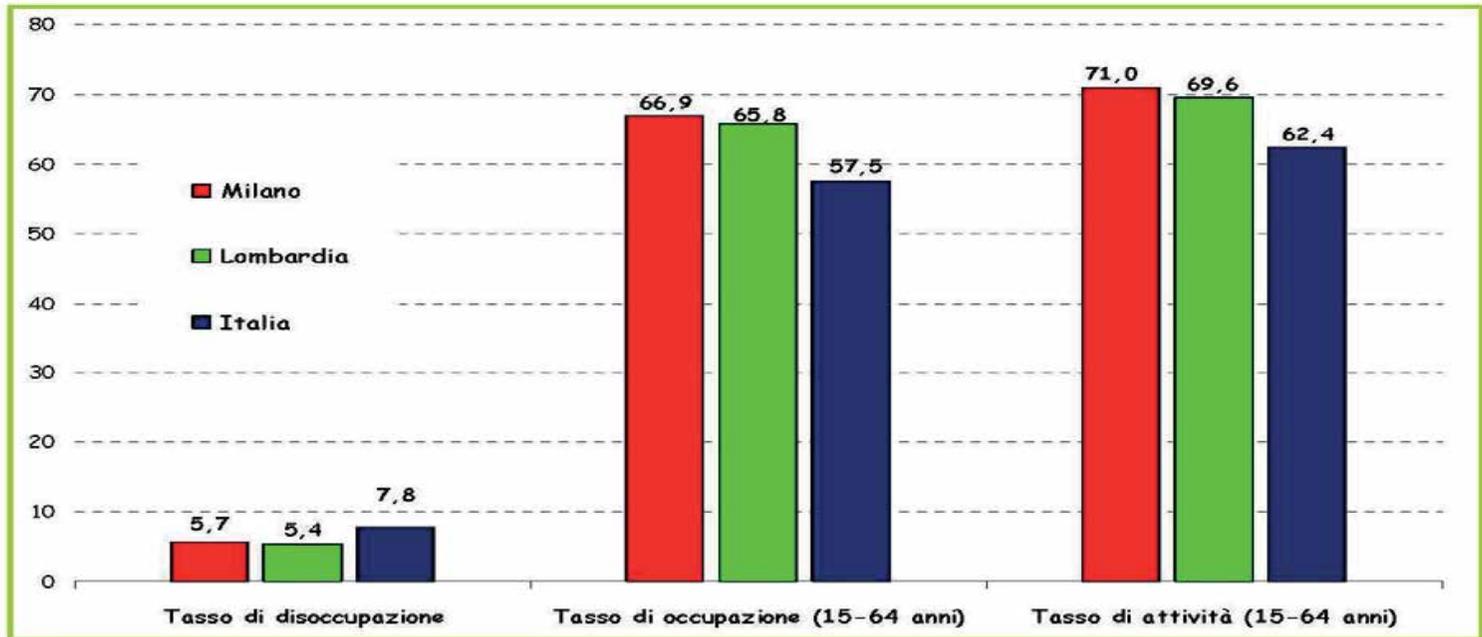
MERCATO DEL LAVORO

Le buone pratiche per creare occupazione

1. Il contesto

Ieri...

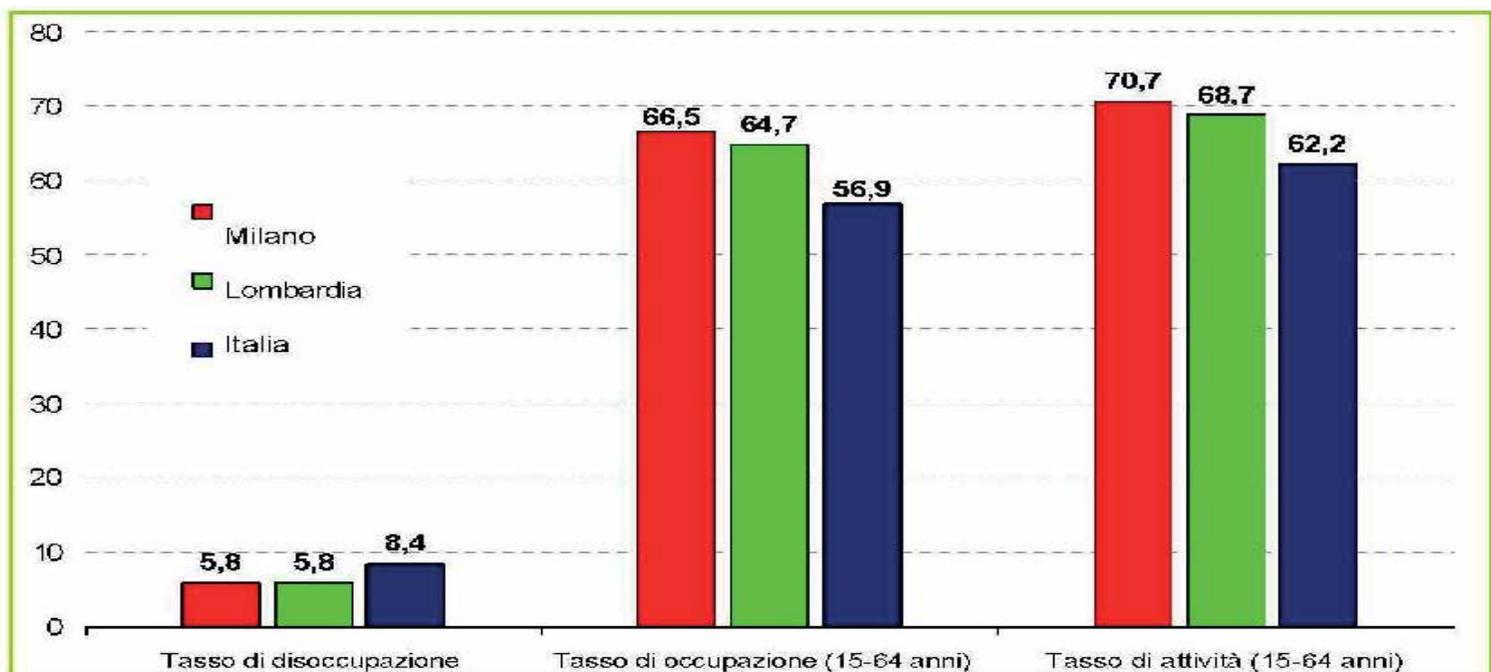
Grafico 1 - Principali indicatori - TOTALE POPOLAZIONE - medie 2009



Didascalìa

Oggi

Grafico 1 - Principali indicatori - TOTALE POPOLAZIONE - medie 2011



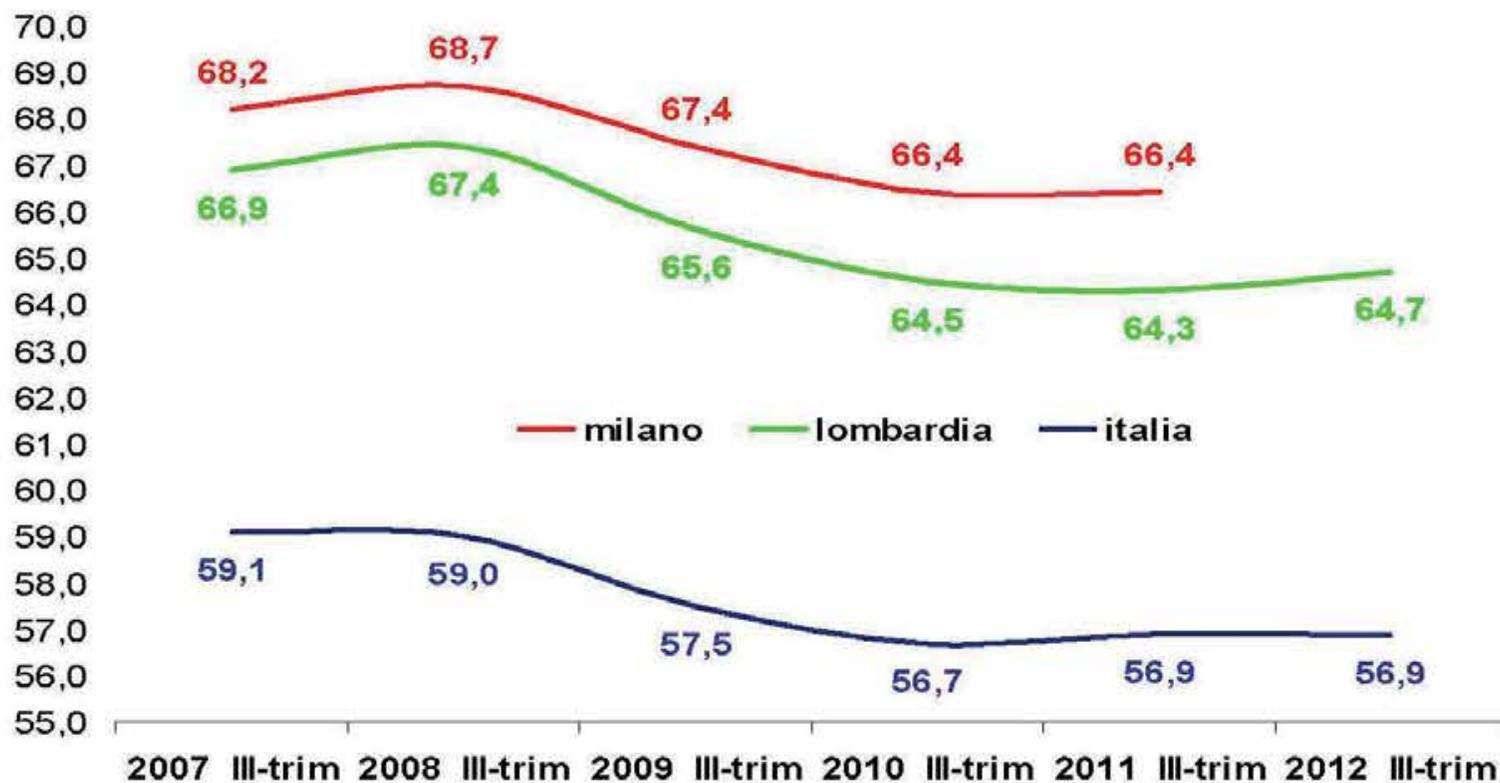
Fonte: "Il lavoro a Milano"

Didascalìa

SEZIONE 2

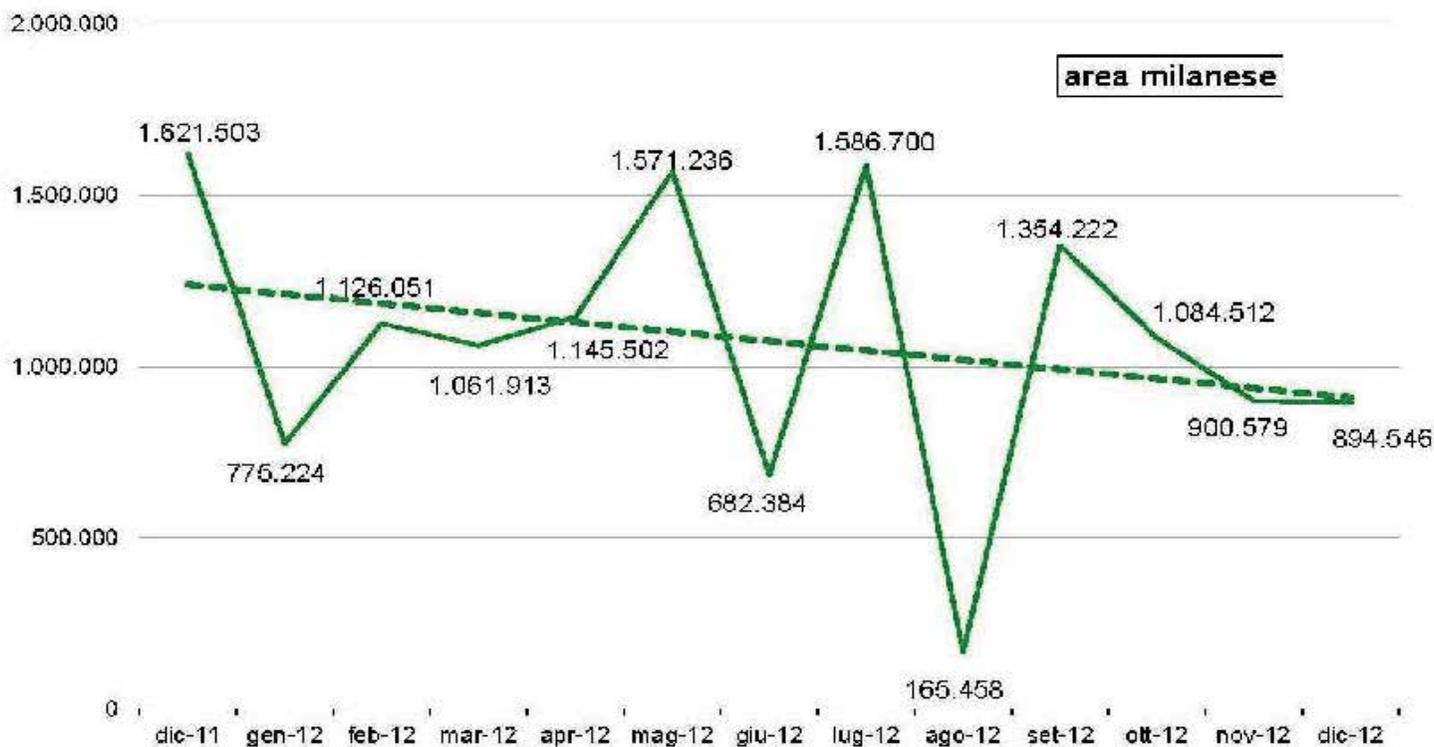


Grafico 8 - Tasso di occupaz. (maschi + femmine) - IIItrim07/IIItrim12



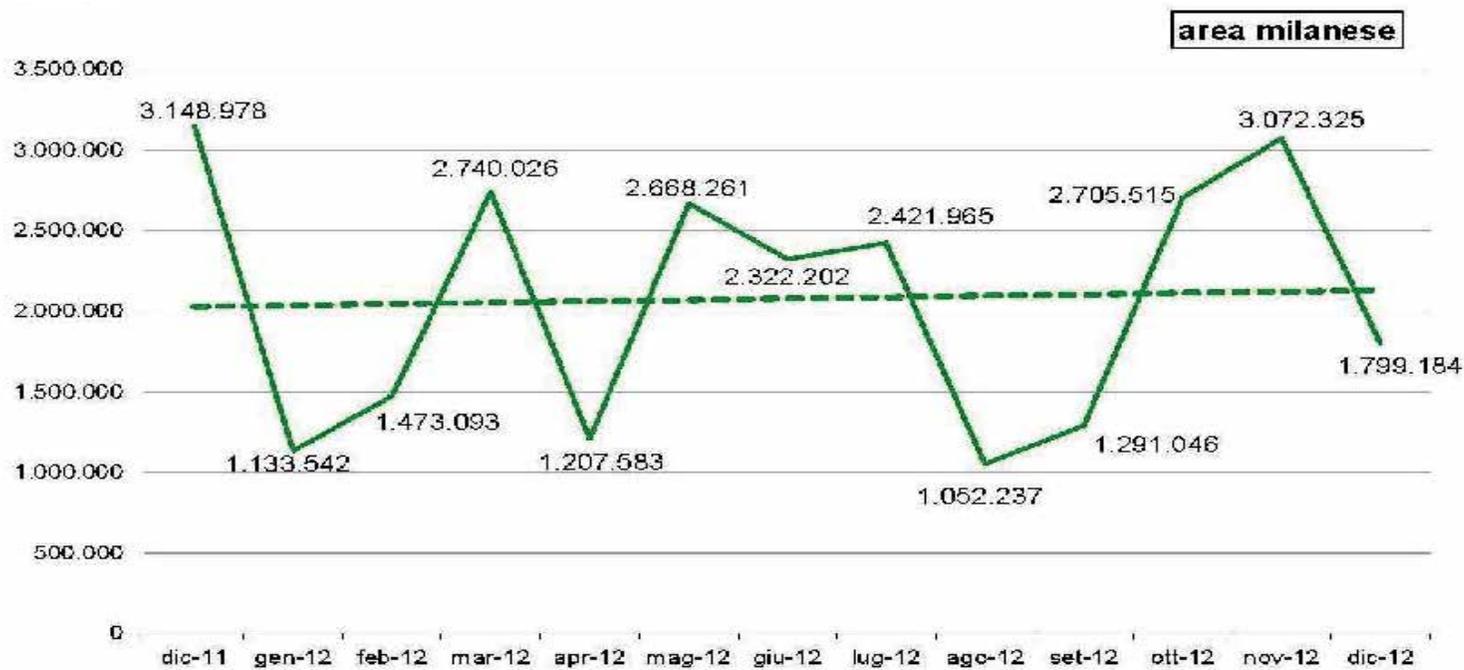
SEZIONE 2

Grafico 21 - Andamento mensile ore CIGO - dic11-dic12



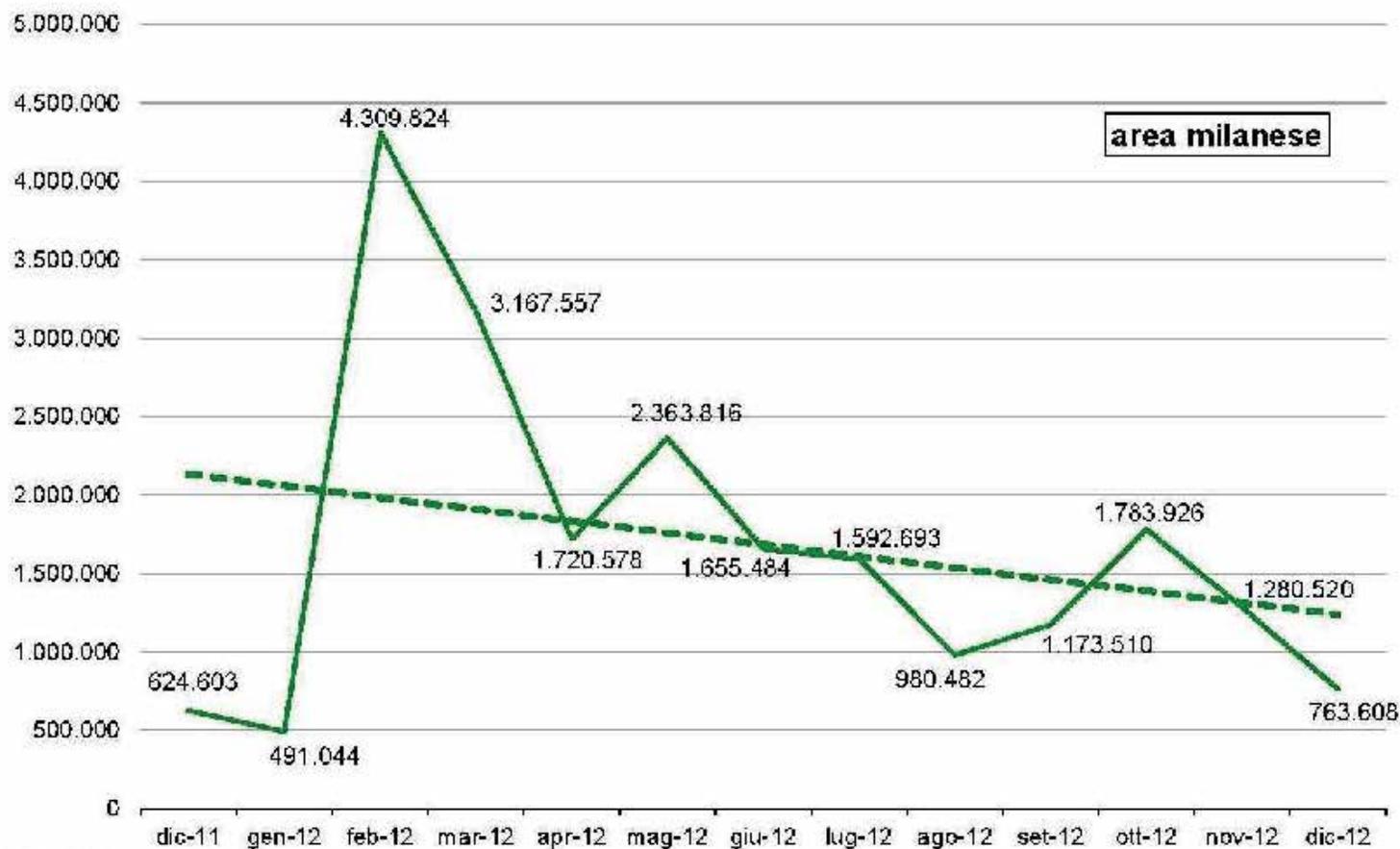
Fonte: Inps

Grafico 22 - Andamento mensile ore CIGS - dic11-dic12



Fonte: Inps

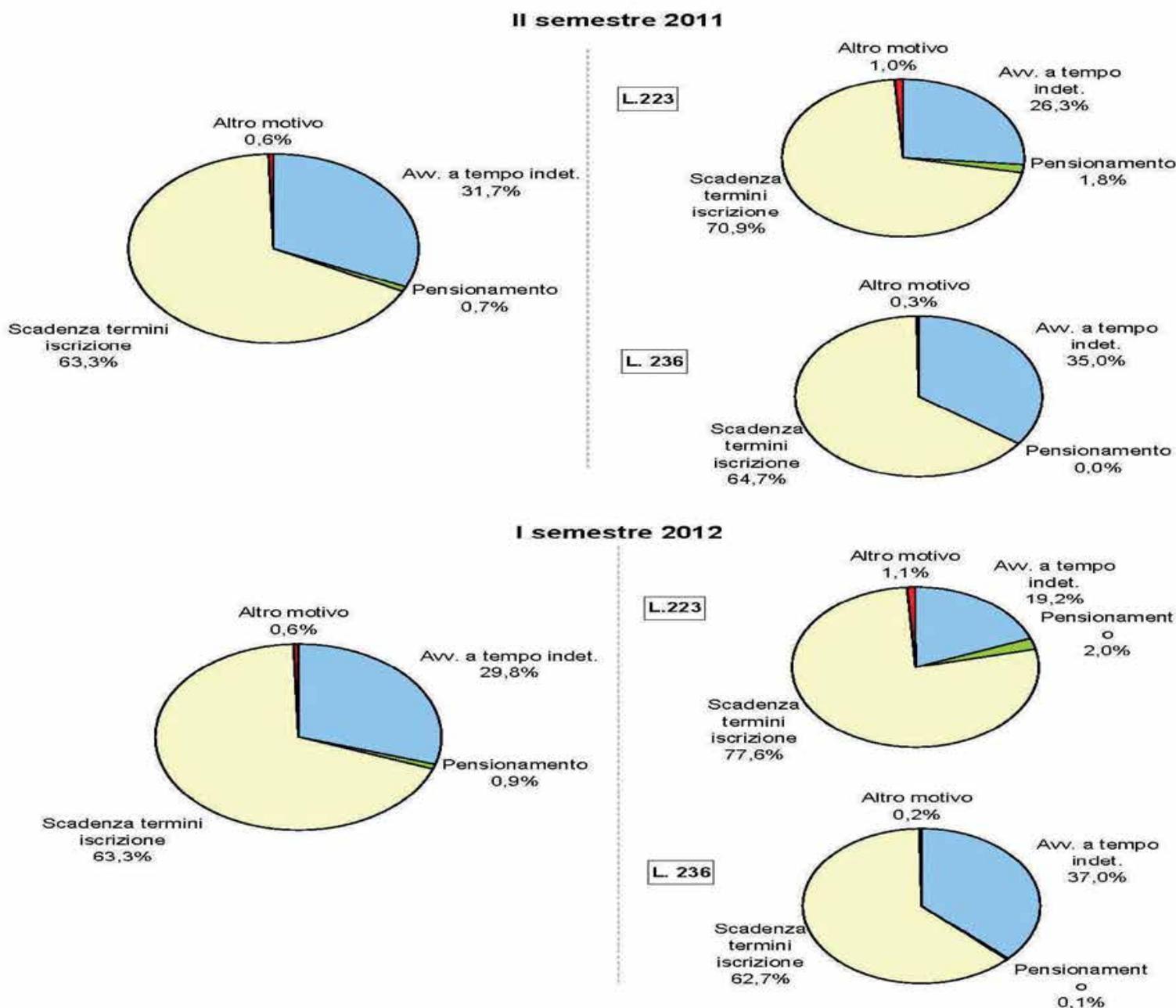
Grafico 23 - Andamento mensile ore CIG in deroga - dic11-dic12



Fonte: Inps



Grafico 28 - Mobilità - Num. di lavoratori usciti dalle liste di mobilità (dati di flusso)
Legge n. 223/91 e Legge n. 236/93 (II semestre 2011 e I semestre 2012) - Milano



SEZIONE 2

Lo sappiamo: la crisi, che già dal 2007 ha duramente colpito l'economia mondiale, dal 2009 è divenuta una crisi squisitamente Europea e, quasi immediatamente, Italiana. Oggi l'Europa, e con l'Europa l'Italia, continua a manifestare enormi difficoltà a uscire dal baratro. I recenti avvenimenti che hanno colpito la Grecia ne sono purtroppo un triste esempio che, tra l'altro, mette in luce tutte le problematiche di governance comuni a molti paesi europei, nonché le lacune insolite nella costruzione del sistema di moneta unica. Drammatico risvolto della crisi, che in origine appariva di natura esclusivamente finanziaria, è la mutazione che essa ha indotto sul tessuto produttivo e che, con il passare del tempo, ha avuto ripercussioni anche sull'occupazione producendo un inevitabile innalzamento dei tassi disoccupazione, in particolare giovanile, che hanno ormai raggiunto livelli

fortemente preoccupanti in tutta l'area Euro. L'Italia, ma in generale l'Europa nel suo insieme, non ha saputo adottare misure per reagire a un evento che, inizialmente, era stato descritto come passeggero ma che poi, con il perdurare nel tempo, ha assunto una connotazione strutturale. La falsa convinzione che l'evento crisi sarebbe stato superato e riassorbito in tempi relativamente brevi ha indotto i Governi, quello Italiano in primis, ad adottare politiche di carattere emergenziale prive di un respiro più ampio e strutturale. Ci troviamo infatti ad affrontare, dopo una breve parentesi di ripresa aperta a fine 2009 e chiusa a metà del 2011, una fase di recessione della quale non si è in grado di prevedere la fine e che ancora non ha iniziato a produrre pienamente tutti i suoi effetti.



Dai diversi e numerosi rapporti disponibili riguardo alla situazione occupazionale del nostro Paese emerge un quadro decisamente poco allettante. All'incremento della partecipazione al mercato del lavoro, probabile effetto della perdita di reddito familiare che spinge altri soggetti del nucleo a cercare un impiego, si accompagna il progressivo aumento del tasso di disoccupazione che, dagli ultimi mesi del 2011, sta registrando un trend in aumento.

Fino ad oggi a pagare il conto più salato sono stati i lavoratori a tempo indeterminato, quelli a tempo pieno e soprattutto i giovani per i quali aumenta anche il tasso di disoccupazione di lungo periodo, in particolare nelle Regioni del Mezzogiorno. Un elemento allarmante che uno sguardo attento deve catturare, è il sempre più diffuso sentimento di scoraggiamento e sfiducia che induce coloro che restano a lungo senza un lavoro a rassegnarsi e a smettere di cercarlo. La percentuale italiana di Neet (giovani non più inseriti in un percorso scolastico formativo ma nemmeno impegnati in un'attività lavorativa) è tra le più alte d'Europa e il dato è aggravato dal fatto che molti di questi giovani rientrano nella definizione di Neet passivi. Ciò significa che non solo sono giovani che non studiano e non lavorano ma neppure sono in cerca di un impiego. Probabilmente il senso di scoraggiamento ha sulle fasce giovanili un effetto di cui la portata non è da sottovalutare e sul quale tutti quanti dovremmo interrogarci, soprattutto tenendo conto che, fino ad oggi, la Famiglia ha tamponato la situazione rivestendo anche il ruolo di "Ammortizzatore Sociale". Ma fino a quando questa condizione reggerà?

In questo modo viene ad essere alimentato un pericoloso circolo vizioso che si declina anche i termini di perdita di capitale umano con conseguenti rischiosi danni all'intera struttura sociale.

In un quadro di generale rallentamento della crescita economica la Lombardia, Regione da sempre, e a ragione, ritenuta virtuosa in termini di mercato del lavoro, mostra anch'essa segni di cedimento e sofferenza. L'andamento economico della provincia di Milano mette in evidenza come anche la realtà milanese, tradizionalmente forte e dinamica, stia risentendo degli effetti della crisi e stenti a mostrare segnali di ripresa. Il permanere dello stato di incertezza, la progressiva perdita di speranza nell'immaginare una ripresa che permetta di tirare una boccata d'ossigeno, colpisce ora anche quei datori di lavoro che più tenacemente avevano resistito alla tempesta, portandoli a ricorrere all'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Su questo già precario equilibrio si innesta la dibattuta Legge Fornero entrata in vigore lo scorso luglio. Questa legge risente del grosso limite di essere un atto frutto dell'intervento affrettato di un Governo Tecnico che ha mancato l'occasione di riconoscere, in un momento così delicato, la necessità di un approfondito confronto, ex ante, con le parti Sociali.

Una riforma del lavoro andava fatta e questo è un dato, ma il portato della Legge, in tempi difficili come quelli che stiamo vivendo, rischia di andare a indebolire ulteriormente l'assetto del mercato del lavoro. La revisione della disciplina di ingresso e di uscita dal mercato del lavoro, che nelle intenzioni punta verso una maggiore e ragionevole flessibilità, non ha di fatto prodotto una responsabile regolamentazione del mercato stesso e non ha risolto il problema dell'ingessatura del mercato del lavoro spesso, anche in maniera strumentale, indicata come causa della mancanza di prontezza ed elasticità

nel rispondere alla crisi occupazionale.

Benché la Legge riporti nel suo titolo la frase "disposizioni in materie di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", sembra al momento difficile immaginare che essa possa realmente produrre effetti benefici e incisivi sul mercato del lavoro.

Tuttavia siamo chiamati ad agire un ruolo di massima responsabilità che non può ridursi a una mera critica improduttiva nei confronti delle Leggi. Non possiamo perdere l'occasione di cogliere gli spunti positivi lanciati dalla Riforma Fornero che, se non altro, demandando alla contrattazione la regolamentazione pratica di molti capitoli importanti, consegna nelle nostre mani uno strumento importante che dobbiamo saper giocare responsabilmente e in maniera innovativa.

Il mercato del lavoro ha bisogno di essere ripensato e riformato da noi che siamo i veri attori principali sul territorio, nonché i recettori di tutti quei segnali che ci provengono direttamente dal tessuto sociale, nel quale ogni giorno ci muoviamo, e che spesso catturano dati ed elementi molto più immediati e reali rispetto a quelli che si possono trovare nelle stime e nei rapporti ufficiali.

Durante un momento di crisi come questo è necessario battersi per la difesa e la tutela dei posti di lavoro e per la garanzia del mantenimento di tutti gli istituti che tutelano il reddito, ne siamo convinti, ma è anche fondamentale guardare avanti e pensare a investire, per garantire un futuro con più certezze. E' necessario soprattutto investire in termini di formazione professionale destinata alla riqualificazione e alla ricollocazione per dare un aiuto, in termini più strutturati, a chi sta per perdere o ha già perso il posto di lavoro.

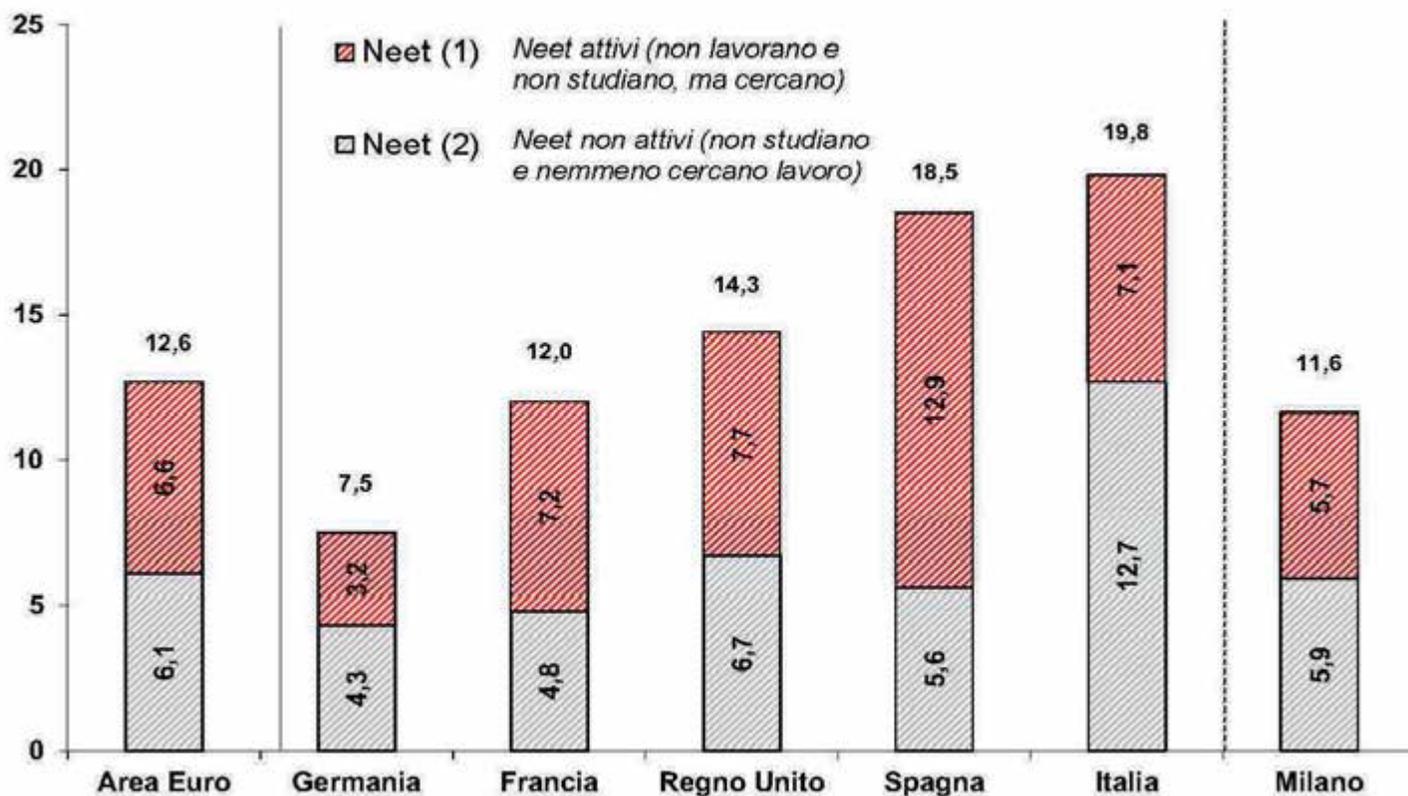
Insomma dobbiamo essere noi, come Sindacato, ad attivarci direttamente e a utilizzare gli strumenti che abbiamo a disposizione per far sì che domanda e offerta di lavoro si intreccino, per promuovere reti territoriali in cui incanalare i fabbisogni dei lavoratori e quelli delle imprese.

E' necessario dare spazio alle misure già esistenti e implementarne di altre per far sì che i giovani trovino spazio per inserirsi nel mondo del lavoro. L'apprendistato è sicuramente uno strumento che, usato in maniera seria e corretta, può costituire un trampolino di lancio per l'occupazione giovanile anche, per esempio, in termini di ricambio generazionale attraverso quello che si definisce un ponte generazionale tra soggetti che si avviano all'uscita dal mercato del lavoro e soggetti che, invece vi fanno il loro ingresso.

In definitiva dobbiamo convincerci che non sarà un colpo di bacchetta magica a far ripartire il Paese ma che ognuno di noi, in relazione al ruolo e alle competenze di cui dispone, può essere parte attiva nel costruire, pezzo per pezzo, un percorso di rilancio.

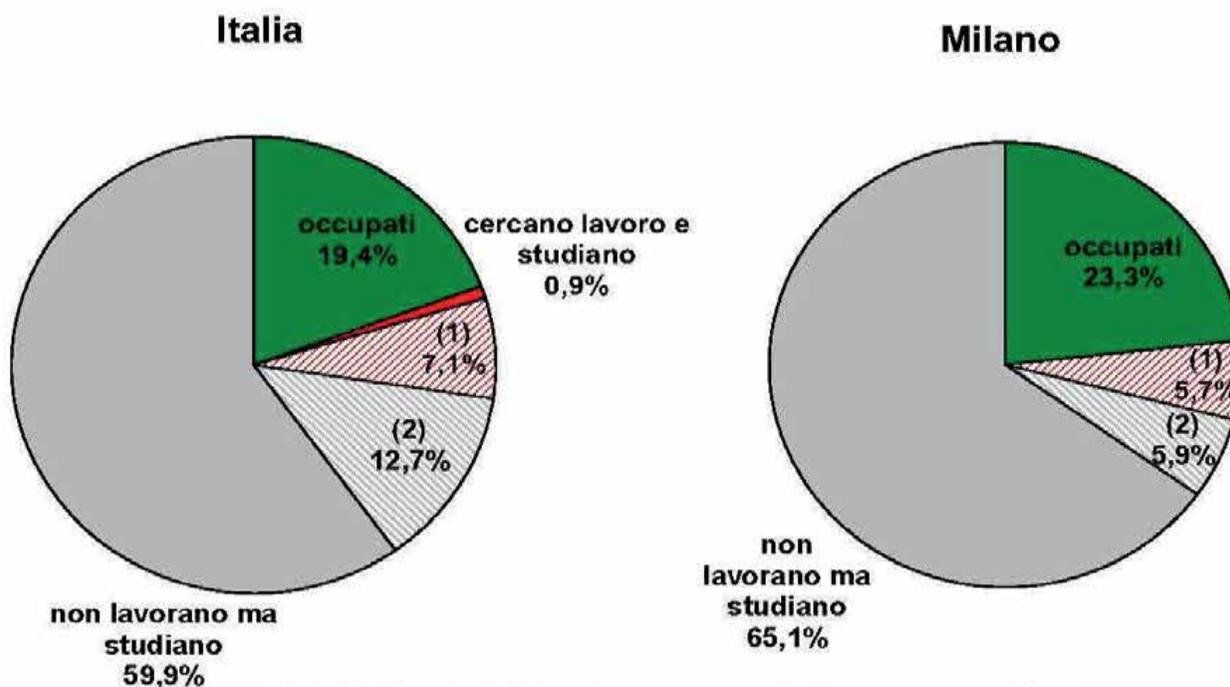


Grafico 18 - Percentuale dei Neet³ - principali paesi europei, Italia e Milano - 2011



Fonte: Eurostat, elaborazioni su dati ISTAT Forze Lavoro a cura di Area Ricerca Formaper - CCIAA Milano

Grafico 17- Disoccupazione giovanile vs neet - Italia e Milano, 2011



Neet (1): Neet attivi (non lavorano e non studiano, ma cercano) - Neet (2): Neet non attivi (non studiano e nemmeno cercano lavoro)

SEZIONE 2

3. IL LAVORO DELLA CISL DI MILANO

3.1 Le politiche passive

Il perdurare della crisi economica ha avuto come prima immediata conseguenza una pesante perdita di posti di lavoro. Tuttavia è proprio l'entità della crisi e il suo perdurare nel tempo a suggerirci che non è più possibile pensare esclusivamente a politiche di sostegno al reddito che viaggino su un binario isolato. La Cisl di Milano ha sempre sostenuto, e a maggior ragione in questa fase storico-economica, la necessità di attuare iniziative volte non solo alla protezione del reddito e alla tutela dei posti di lavoro ma anche, e soprattutto, azioni sinergiche tra politiche passive e politiche attive.

Sebbene siamo assolutamente convinti della necessità di mantenere un sistema di ammortizzatori sociali, anche in deroga, che tutelino la più ampia platea di destinatari, con particolare attenzione ai soggetti svantaggiati, restiamo tuttavia convinti che i soli ammortizzatori non possano costituire l'unica risposta possibile alla perdita di posti di lavoro.

3.2. Le politiche attive

Le politiche attive rappresentano oggi una carta che, se ben giocata, può risultare vincente nel costruire un percorso che ci porti fuori dal tunnel in cui la crisi ci ha condotti.

La Cisl di Milano si è mossa ponendosi come obiettivo primario quello di "riformare la formazione" accantonando le dialettiche di carattere emergenziale verso cui la crisi tende a spingerci per tornare a ragionare in termini di normalità pensando la formazione come un elemento su cui investire in termini strutturali anche con il finanziamento da parte di fondi interprofessionali e, in particolare di Fondimpresa. Bisogna uscire dalla logica dell'agire contingente che punta esclusivamente al potenziamento delle politiche passive perché queste da sole non bastano! E' necessario intrecciarle con politiche attive specifiche, pensate per ogni diversa tipologia di soggetto e che risultino davvero efficaci per la ricollocazione. Il cambiamento culturale che la Cisl ha proposto in questi anni punta proprio sull'integrazione tra politiche attive e passive nella convinzione che questa integrazione sia funzionale ad una migliore e più rapida occupabilità di coloro che hanno perso il posto di lavoro e costituisca anche il punto di forza per rendere competitive le imprese che operano sul territorio.

Per rendere possibile questa operazione è necessario, innanzitutto, trovare uno strumento efficace di analisi delle dinamiche del mercato del lavoro per una puntuale e sempre aggiornata determinazione del matching domanda/offerta di lavoro così da avere un punto di partenza affidabile per interpretare i fabbisogni del territorio.

3.3 Aree tematiche di lavoro

- **IL PARTENARIATO:** con il bando "Azioni di reimpiego in partenariato", pubblicato da Regione Lombardia nel luglio del 2012, la Cisl di Milano ha visto concretizzarsi un'idea da tempo ritenuta determinante per favorire i processi di ricollocazione. Purtroppo i dati che abbiamo a disposizione mettono in evidenza che il sistema dotale regionale di tipo "classico" ha avuto scarsa efficacia nell'effettiva ricollocazione dei lavoratori e delle lavoratrici espulsi dal mercato del lavoro che finiscono infatti, il più delle volte, per ricollocarsi da soli. Per questa ragione siamo convinti della necessità di costruire un sistema più pragmatico che favorisca l'incrocio diretto tra domanda e

offerta creando i presupposti per far dialogare direttamente aziende "bersaglio" e persone che non hanno più un posto di lavoro. Siamo convinti che le reti di partenariato siano un buon inizio per la costruzione di un sistema di ricollocazione efficace ed efficiente. Il territorio è il campo sul quale muoversi per costruire politiche attive valide ed è per questo che, in merito, abbiamo sottoscritto diversi protocolli territoriali con sia con le Afol (Milano e Milano Est) che con Assolombarda proprio nell'intento di favorire e promuovere la costruzione di reti di partenariato.

- **L'INCONTRO GENERAZIONALE:** la Riforma del mercato del Lavoro, pur con tutte le sue criticità, ci ha fornito in questo caso uno spunto importante che abbiamo voluto cogliere, sostenere e concretizzare rispondendo alla Legge attraverso lo strumento della concertazione. Una Legge, infatti, si rivela buona nella misura in cui trova un territorio fertile su cui attecchire e svilupparsi e a Milano questa condizione esiste! La Riforma ha previsto la costituzione di fondi per le politiche di intervento sui lavoratori ultrasessantenni che ci lascia la possibilità di reinventare strumenti nuovi. Riteniamo sia importante favorire un processo di ricambio generazionale che non abbia carattere traumatico ma armonico e graduale, che si riveli uno strumento di dialogo tra persone che sono in uscita dal mercato del lavoro e giovani che vi fanno il loro ingresso, che metta le conoscenze di chi lascia il lavoro a disposizione delle generazioni future. In questo modo si otterrebbe il duplice risultato di accompagnare i lavoratori ultrasessantenni alla pensione con un contratto di lavoro part-time garantendo loro degli incentivi e, allo stesso tempo, di creare occupazione per giovani e apprendisti che a questi lavoratori verrebbero affiancati.
- **LA SPERIMENTAZIONE DELLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE:** Milano, è innegabile, ha gettato le basi per la realizzazione di una formazione seria e ragionata e per questo la riforma del mercato del lavoro non ci ha colti impreparati. Ci siamo posti, anticipando i tempi, il problema di come valorizzare le competenze acquisite rendendole maggiormente spendibili sul mercato. La sperimentazione della certificazione delle competenze è stata dapprima avviata, ed è ormai consolidata, attraverso il dialogo con Assolombarda mettendo in campo il sistema sperimentale di certificazione delle competenze, nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, in esito a percorsi di formazione continua finanziati da Fondimpresa. In seguito alla riforma dell'Apprendistato, con il Testo Unico nel 2011 e al rilancio dell'apprendistato dato dalla Riforma Fornero nel 2012, abbiamo avuto l'intuizione, concretizzata con un protocollo sottoscritto con la Provincia di Milano Assolombarda ed altre associazioni datoriali, di sperimentare la certificazione delle competenze anche in apprendistato coinvolgendo, per iniziare, un campione di 110 apprendisti. Una cabina di regia, lo Steering committee, di cui la Cisl di Milano fa parte, sta monitorando tutto il processo fin dal suo concepimento e proseguirà con il monitoraggio fino al momento effettivo della certificazione. Cade a pennello, in questo quadro, l'istituzione per Legge del Libretto Formativo del Cittadino, strumento telematico che fornirà una fotografia (superando il curriculum vitae) del profilo professionale del cittadino il quale potrà registrare tutte la formazione certificata conseguita e le competenze acquisite. Ancora una volta Milano



ha saputo vedere lontano anticipando, con le buone prassi messe in atto, lo spirito delle successive Leggi nazionali!

- **TAVOLI TERRITORIALI:** Gli impatti che la crisi produce sulle singole realtà territoriali non ci sfuggono e, per questo, abbiamo ritenuto importante promuovere dei Tavoli di lavoro sinergici con Comuni, Parti Datoriali, Afol e APL, allo scopo di condividere obiettivi e strumenti per rendere più efficaci le politiche attive e di reimpiego. Il primo tavolo territoriale per le politiche attive costituito sul territorio è quello di Milano Est, con capofila il Comune di Cernusco sul Naviglio. Il punto di forza del tavolo sta nella collaborazione costruttiva tra le parti e nelle convergenze verso gli obiettivi ritenuti comuni e prioritari rispetto alle esigenze del territorio. L'esperienza di Milano Est ha dato il via alla costituzione di altri tavoli analoghi in Milano Nord (capofila Cinisello), San Donato, Milano Nord Ovest (capofila Rho) a cui hanno aderito anche forze politiche, il che rappresenta un buon segnale di convergenza che funge da traino nella formulazione di risposte efficaci ed efficienti alle problematiche territoriali. I tavoli sono stati e continuano ad essere un luogo di riflessione e proposta di modelli di economia e impresa che tengono conto delle specificità territoriali, del fabbisogno in termini occupazionali e di formazione e delle esigenze della comunità che gravita attorno ai diversi Comuni.
- **OSSERVATORIO COMUNE DI MILANO:** Il 2010 ha visto il raggiungimento di un'intesa tra Organizzazioni Sindacali e Comune di Milano che ha portato alla costituzione dell'Osservatorio permanente progettato per realizzare un modello condiviso, innovativo e sperimentale di messa a sistema delle informazioni sul mercato del lavoro. La sua funzione tuttavia non è solo di analisi delle dinamiche del mercato del lavoro, dei fabbisogni professionali e delle attività produttive, ma anche di rilevazione di eventuali criticità nel modello di relazioni sindacali tra Comune e OOSS e di proposta di modelli innovativi che tutelino gli interessi della Città con un sguardo non solo sul mercato del lavoro ma anche sull'intero contesto economico e produttivo della città di Milano. L'osservatorio ha anche il compito di pubblicare rapporti e, attraverso l'apertura di un portale pubblico di interazione con la cittadinanza, di segnalare criticità e suggerimenti di intervento. Il ruolo chiave che l'Osservatorio vuole svolgere è quello di centro di raccolta di informazioni utili per mettere in campo politiche attive efficaci rivolte al territorio. Per fare questo, riteniamo sia fondamentale elaborare e valorizzare i "segnali deboli" che provengono dal mercato del lavoro. A tale scopo, sempre nel 2010, è stata stipulata una convenzione con l'Università Bicocca per l'attivazione del "rilevatore dei segnali deboli" che legge e interpreta le informazioni non codificate di cui le Parti Sociali sono depositarie. La Cisl, in primis, possiede un patrimonio ricchissimo di informazioni non "classiche" ma che restituiscono il sentiment del tessuto sociale. Il rapporto stretto e diretto che quotidianamente coltiviamo con i lavoratori e le lavoratrici cattura sicuramente in maniera più tempestiva i segnali di cambiamento rispetto a quanto facciano gli indicatori standard di monitoraggio.
- **COMITATO DI PARITETICO DI PILOTAGGIO CGIL-CISL-UIL E ASSOLOMBARDA:** Dal 2012 il Comitato paritetico di pilotaggio di Milano (partecipato da Cgil, Cisl e Uil Milano e

Assolombarda) è stato chiamato a svolgere, oltre alle funzioni già proprie, un ulteriore ruolo di fondamentale importanza nel progetto nazionale di monitoraggio valutativo lanciato da Fondimpresa che parte con la sperimentazione in 7 regioni, tra cui la Lombardia, finalizzato alla valutazione dell'adeguatezza dei processi formativi. Attraverso dei focus specifici il comitato di Pilotaggio ha la possibilità di esprimere direttamente valutazioni sui piani formativi inserendosi in una più ampia e partecipata attività di monitoraggio che andrà a costruire un pezzo importante del sistema di Fondimpresa.

Come Comitato di Pilotaggio, anche a seguito degli spunti raccolti dall'interlocuzione con OBR e Fondimpresa e in virtù della rete di relazioni istituzionali di cui gode sul territorio, si sta sempre più proponendo come parte attiva incarnando, a partire dal territorio, un ruolo guida nel dialogo con le Istituzioni che già fanno parte di una rete consolidata di relazioni con la finalità principale, per il 2013, di indicare percorsi (che saranno realizzati grazie ai finanziamenti messi a disposizione da OBR) di "ribaricentrazione" delle politiche attive che sono e devono essere intese come opportunità. Il Comitato paritetico sta dunque muovendo nella stessa direzione della Cisl di Milano e ritiene fondamentale, in primo luogo, creare i presupposti per un cambiamento culturale nell'approccio alle politiche attive da affiancare poi anche a strumenti pratici di supporto come vademecum di pronta consultazione in tema di percorsi formativi di ricollocazione e riqualificazione.

- **OSSERVATORIO SULLA COOPERAZIONE IN DTL:** L'osservatorio, nato nel 2007, è un tavolo sinergico permanente partecipato da Organizzazioni Sindacali territoriali di Milano e Monza-Brianza, Centrali Cooperative, Dtl, Inail e Inps che si è posto, fin dal principio, l'obiettivo di dare strumenti di indirizzo per aumentare la capacità ispettiva rendendola più efficace nel contrasto all'illegalità, al fenomeno delle cooperative spurie e all'uso di forme contrattuali improprie (una su tutte il contratto dell'Unci) che producono fenomeni di dumping sociale. In un momento critico come quello che stiamo vivendo, l'Osservatorio sulla Cooperazione ha saputo compiere un salto di qualità aprendo una fase diversa da quella immaginata alla sua nascita e protesa maggiormente alla tutela del lavoro dignitoso e al contrasto del lavoro nero, battaglie irrinunciabili soprattutto di fronte ad una crisi che ci richiama ad una gestione collettiva dei problemi. L'attività del tavolo sta per essere concretizzata con la sottoscrizione, da parte di tutto i componenti dell'Osservatorio, di linee guida che declinano i principi base in materia di tutela delle condizioni di lavoro negli appalti, che indicano le buone prassi e i comportamenti auspicabili che le Cooperative devono tenere nello svolgimento della loro attività e che fungano anche da orientamento per le attività ispettive. La linea di ragionamento seguita con la DTL è stata, di fatto, resa operativa nel nuovo Regolamento Sogemi.
- **IL DIPARTIMENTO DEL MERCATO DEL LAVORO DELLA CISL DI MILANO:** Il nostro dipartimento del mercato del lavoro trova spazio di rappresentanza in molti tavoli Istituzionali a livello comunale, provinciale e regionale. Questa partecipazione ci permette di seguire da vicino lo sviluppo delle discussioni più importanti attorno a temi prioritari e di suggerire, come Parti Sociali, la costruzione di percorsi che rispondano in maniera adeguata alle esigenze dei lavoratori e

delle lavoratrici. Il dipartimento, per esempio, ha seguito tutte le trattative che hanno portato alla definizione di accordi quadri sia per gli Ammortizzatori Sociali in Deroga che per le Politiche attive, è presente inoltre nei sottocomitati per l'approvazione delle liste di Mobilità, per il ricollocamento dei disabili e nelle sottocommissioni per il lavoro e la formazione sia a livello Regionale che provinciale. Questa posizione ci consente di costruire un'interlocuzione diretta con le Istituzioni e di avere una visione a 360 gradi che ci permette di restituire alle nostre Categorie riscontri precisi rispetto alle tematiche del mercato del lavoro. Il dipartimento ha, in questi anni, messo in campo diverse attività:

- Seminari formativi (Seminario formativo sull'Apprendistato; Seminario formativo sulle politiche attive; Seminario formativo sui Fondi Interprofessionali)
- Riunioni di coordinamento periodiche finalizzate a fornire report aggiornati rispetto allo stato di avanzamento dei progetti seguiti dal dipartimento e a presentare gli accordi di volta in volta siglati.
- Riunioni con le Categorie per la presentazione degli accordi (in particolare per la Presentazione dell'Accordo Quadro sugli Ammortizzatori Sociali in deroga).
- Incontri in sinergia con altri dipartimenti/coordinamenti (Ricordiamo l'incontro di approfondimento sulla Riforma del Mercato del lavoro con il coordinamento giovani, tenutosi in Dicembre 2012).
- Assemblee sui luoghi di lavoro, insieme alle Categorie soprattutto a seguito dell'entrata in vigore della Riforma Fornero.

Il dipartimento è provvisto, nel circuito intranet di First Class, di una Conference nella quale è pubblicato tutto il materiale attinente al mercato del lavoro, gli accordi siglati, le circolari ministeriali e INPS, alcune normative, i decreti di cassa integrazione e altra documentazione utile.

- EXPO 2015: Expo rappresenta per il nostro territorio un'opportunità formidabile per generare occupazione ma ci lancia anche delle sfide importanti che dobbiamo saper affrontare con una prospettiva lungimirante. Non è possibile, infatti, non immaginare soluzioni concrete per Expo e per il dopo Expo anche attraverso una previsione dei fabbisogni occupazionali generati, che impegnano le Parti Sociali e le Istituzioni a trovare risposte per la tutela dei lavoratori sia durante che al termine dell'evento. Per rispondere a questa necessità, insieme a Cgil, Uil, Expo Spa e Camera di Commercio, siamo partiti elaborando un progetto di ricerca sui profili professionali generati da Expo. Ci siamo posti anche il problema di garantire lo svolgimento dell'evento in condizioni di regolarità attraverso la sottoscrizione di accordi finalizzati alla tutela della legalità e al contrasto delle possibili infiltrazioni da parte della Criminalità Organizzata.

4. GLI ACCORDI

4.1 Accordi provinciali

- Accordo a sostegno dell'occupabilità, della ripresa del sistema economico produttivo per il contrasto alla crisi sottoscritto il 23-04-2010 tra Provincia e Cgil, Cisl e Uil insieme a Assolombarda, CNA Milano, Confapi Milano, Confartigianato Milano, CLAAI-

Unione Artigiani della provincia di Milano, Confcooperative, Lega delle Cooperative, Unione Commercio-Turismo-Servizi e delle Professioni della provincia di Milano, Confartigianato Altomilanese, ALI-Confindustria Altomilanese, CGIL Legnano Ticino Olona, CISL Legnano Magenta. L'accordo avvia alcune azioni finalizzate alla salvaguardia e alla creazione di nuova occupazione che si articolano in: azioni di sostegno alla responsabilità sociale di imprese del territorio (incentivi per le imprese che assumono con contratti a tempo determinato o indeterminato di durata maggiore di 9 mesi), azioni di sostegno all'occupazione di soggetti svantaggiati (vantaggi derivanti dall'assolvimento dell'obbligo per imprese che affidano commesse di lavoro a cooperative Sociali di tipo B), azioni di integrazione al reddito e sostegno allo sviluppo di competenze (possibilità per lavoratori in cassa integrazione straordinaria e in deroga di prestare attività occasionale retribuita, entro certi limiti, presso Enti Locali e loro aziende o presso gli Uffici Giudiziari di Milano) azioni di accompagnamento al reinserimento lavorativo con contratti di somministrazione (incentivi una tantum per imprese che assumono a tempo indeterminato lavoratori e lavoratrici in cigs o cigd, in mobilità o disoccupati da più di 24 mesi) e riconferma delle azioni relative a progetti di emergenza, contrasto alle crisi aziendali, programmi individuali.

- Protocollo operativo per la realizzazione di un Desk informativo e di ascolto dedicato agli stranieri del 24-11-2010 sottoscritto tra Afol Milano e Cgil, Cisl e Uil l'accordo prevede l'apertura, in via sperimentale, di uno sportello per l'informazione, l'orientamento e l'accompagnamento dell'utenza straniera sulle tematiche relative al lavoro e su altre necessità. L'obiettivo è quello di soddisfare i primi bisogni degli utenti/lavoratori stranieri e sostenerli nella comprensione dei propri diritti e doveri, nell'ambito della normativa nazionale, contrastando problematiche e barriere spesso causate dalla mancanza di informazione.
- Atto di Adesione al "Patto per il Lavoro e la Formazione nell'Ovest Milanese" del 24-01-2012 sottoscritto da Provincia di Milano, Confindustria Alto Milanese, Confartigianato Alto Milanese, Cgil Ticino Olona, Cisl Ticino Olona, Uil, Afol Ovest Milano-Eurolavoro. Con questo atto di adesione le Parti firmatarie, attori sociali operanti nell'Ovest Milano e nell'Alto Milanese, aderiscono al Patto per il Lavoro e la Formazione nell'Ovest Milanese e si rendono disponibili all'avvio di un Tavolo di dialogo sociale, sulle linee guida contenute nel Patto, attraverso la partecipazione ad un Cabina di Regia.
- Protocollo quadro per la sperimentazione di certificazioni di competenza in apprendistato professionalizzante sottoscritto il 14 marzo 2012 tra Provincia di Milano e Cgil, Cisl e Uil insieme a Assolombarda, Unione Confcommercio Milano, Confartigianato Imprese Milano. Il protocollo avvia una sperimentazione sul rilascio degli attestati di competenza in esito a percorsi di apprendistato professionalizzante e prevede la costituzione di uno Steering Committee, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti firmatarie, con il compito di definire le modalità di attuazione dell'azione di sistema, elaborare il progetto esecutivo e monitorare gli esiti del percorso.
- Protocollo di intesa per la realizzazione di una rete territoriale di servizi nel campo dell'Assistenza familiare nell'ambito del



- progetto “ lavoro di cura” (care giver) sottoscritto in giugno 2012 tra Afol Sud Milano e Cgil e Cisl. Il protocollo sancisce l'impegno a garantire sul territorio un servizio in rete per l'incontro domanda-offerta di lavoro nel campo dell'assistenza familiare elaborando un comune modello di intervento che possa avere ricadute positive sul contrasto al lavoro irregolare e sull'evoluzione della disciplina in materia. E' prevista l'attivazione presso il Centro per l'Impiego di Milano di uno sportello per l'erogazione di servizi nell'ambito dell'assistenza familiare (in particolare: colloqui specialistici; incontro domanda-offerta di lavoro; consulenza in materia contrattuale, amministrativa, fiscale; incontri informativi e di orientamento).
- Protocollo di intesa per la costituzione di un partenariato territoriale per la realizzazione di azioni di reimpiego sottoscritto nel 2012 tra Afol Milano e Cgil, Cisl e Uil. Con questo protocollo Afol si impegna ad attivare partnership pubblico private coerenti con le finalità istituzionali dell'avviso regionale “Azioni di reimpiego in partenariato” e le esigenze del territorio e dei lavoratori, valorizzando la funzione di indirizzo e accompagnamento svolta dalle OOSS. Le OOSS si impegnano a collaborare con Afol Milano per supportare partnership pubblico private funzionali a sviluppare in modo sinergico i servizi per la ricollocazione dei lavoratori.
 - Intesa per la realizzazione di sistemi integrati per la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo di persone in difficoltà occupazionale (Progetto Ricollocami) sottoscritto tra Provincia di Milano, Afol Milano, Forma.Temp, Assolavoro, Cgil, Cisl e Uil. L'accordo, sottoscritto per Ricollocami 1 (del 2011) e riconfermato, a seguito del positivo risultato ottenuto in termini di ricollocazione (36%) per Ricollocami 2 (del 2012/2013), ha la finalità di incrementare iniziative tese a sviluppare integrazione e sinergia operativa tra i diversi attori impegnati nella realizzazione di politiche attive del lavoro a livello territoriale. Lo scopo è quello di sviluppare un modello per la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo delle persone espulse e/o escluse dal mercato del lavoro. Tale accordo ha determinato la genesi dell'Avviso regionale sulle Reti di Partenariato.
 - Nuove modalità di compilazione delle comunicazioni obbligatorie di avviamento in vista di Expo 2015. La provincia di Milano, di concerto con le parti sociali, ha istituito un monitoraggio sulle ricadute occupazionali che Expo2015 avrà sul nostro territorio, effettuato anche a partire dalle informazioni contenute nelle comunicazioni di avviamento, da parte delle Aziende, che potranno indicare se l'avviamento è legato ad Expo2015.
 - Emergo: piano provinciale per l'occupazione dei disabili. A seguito della Legge Regionale “Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate”, Regione ha previsto l'istituzione del Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili con il quale finanzia, sulla base di piani presentati dalle Province, iniziative a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone disabili e dei relativi servizi di sostegno e di collocamento mirato. Questo viene attuato attraverso: il sostegno per l'integrazione in percorsi di istruzione e formazione professionale, i servizi per l'inserimento e il mantenimento lavorativo, la realizzazione di azioni di sistema. La Provincia individua alcune tipologie di persone disabili come destinatari di interventi meritevoli di particolare priorità, in particolare: persone con un grado di disabilità superiore al 74%, disabili

psichici con ridotta capacità lavorativa superiore al 45% (anche occupati), disabili neo iscritti negli elenchi provinciali in ordine alla legge 68/99.

- Protocollo di intesa sul programma di Lavori Socialmente Utili presso gli uffici giudiziari Milanesi sottoscritto l'11-01-2013 tra Uffici giudiziari milanesi e Cgil, Cisl e Uil con il protocollo gli Uffici Giudiziari e le Organizzazioni sindacali sanciscono la possibilità, per coloro che hanno partecipato al programma di Lavori Socialmente Utili presso gli Uffici giudiziari milanesi nel 2010-2011 e 2012 e che sono titolari di trattamenti straordinari di integrazione salariale, di trattamenti di indennità di mobilità e si altri trattamenti speciali di disoccupazione di proseguire nell'esperienza LSU. Sono fatte salve, in ogni caso, le attività già in corso con Uffici Giudiziari, Regione Lombardia e Provincia di Milano aventi per oggetto percorsi di politiche attive presso questi uffici.

4.2 Accordi con il Comune di Milano

- Osservatorio permanente sulle dinamiche del mercato del lavoro, dei fabbisogni professionali e delle attività produttive a Milano del 30-06-2010 siglato da Comune di Milano e Cgil Cisl e Uil. Istituisce il Tavolo di lavoro paritetico con il compito di scegliere gli argomenti da monitorare, pubblicare rapporti, aprire il portale pubblico per rendere i materiali dell'osservatorio accessibili alla cittadinanza, stipulare rapporti di collaborazione ed interscambio con Università, centri di ricerca, Istituzioni pubbliche e private.
- Protocollo di relazioni tra il Comune di Milano e le Confederazioni Sindacali Cgil, Cisl e Uil del 24-10-2011. L'accordo conviene su un Piano di sviluppo locale che prevede: il riconoscimento del valore sociale delle relazioni sindacali; un confronto periodico per produrre iniziative a tutela di lavoratori e pensionati e per fornire servizi migliori alla cittadinanza e alle imprese; l'impegno del Comune ad una costante e preventiva informazione sulle scelte d'indirizzo generale e di programma; l'attenzione alle politiche di genere. Inoltre sono previste 4 aree di confronto, declinate con 4 tavoli permanenti, per definire i futuri indirizzi strategici delle politiche comunali : politiche di sviluppo economico e politiche attive; welfare municipale; vivibilità e ambiente; bilancio annuale e sue variazioni. Nel protocollo è sancito l'impegno ad incrementare e sviluppare le attività dell'Osservatorio Permanente del Mercato del Lavoro.
- Protocollo per la tutela del lavoro negli appalti di lavori, servizi e forniture del Comune di Milano del 4-12-2012. Con questo protocollo il Comune di Milano si impegna a prevedere nei bandi di gara e/o nei capitolati d'appalto il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, ad inserire clausole per cui al personale sia garantito un trattamento economico in linea con le tariffe approvate dai CCNL e territoriali di ogni livello sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie del protocollo e le imprese affidatarie siano tenute al rispetto di tali contratti.

4.3 Accordi con Assolombarda

- Protocollo operativo per la sperimentazione di attestati di competenza nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, rilasciati in esito a percorsi di formazione continua finanziati dall'Avviso 3/2010 di Fondimpresa sottoscritto il 15-12-2010 tra Regione Lombardia e Cgil, Cisl e Uil insieme ad Assolombarda. Il protocollo avvia



una sperimentazione di rilascio di attestati in esito a percorsi di formazione continua finanziati da Fondimpresa. Le Parti si impegnano a condividere Piani formativi che sviluppino almeno il 5% di azioni formative, sul totale delle ore di formazione, volte all'acquisizione di competenze verificate e certificate. Inoltre le Organizzazioni sindacali a Assolombarda si impegnano ad esercitare un'azione di indirizzo e monitoraggio attraverso il Comitato Paritetico di Pilotaggio.

- Accordo sulla formazione sottoscritto il 9-06-2011 tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil. L'accordo impegna le Parti a promuovere, con riferimento agli strumenti di formazione finanziata disponibili, interventi di formazione continua a di politiche attive e a tenere ferma la possibilità che, nell'ambito di accordi aziendali, vengano previste soluzioni anche diverse rispetto agli orientamenti previsti dall'accordo stesso, per rispondere in maniera più precisa ed efficace ai bisogni formativi emergenti.
- Accordo detassazione sottoscritto il 22 dicembre 2011 tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil. L'accordo recepisce le disposizioni in materia di agevolazioni fiscali agli istituti riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili di impresa a ad ogni altro elemento rilevante per il miglioramento della competitività aziendale.
- Accordo per la sperimentazione in materia di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione sottoscritto il 12 gennaio 2012 tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil. L'accordo sancisce la volontà di proseguire il percorso comune sui temi di lavoro giovanile e dei raccordi scuola-lavoro al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei giovani attraverso una sperimentazione in materia di apprendistato, per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione. È data priorità ai giovani che, nell'ambito di tale sperimentazione, hanno assolto l'obbligo scolastico senza conseguimento del titolo e aderiscono al percorso di apprendistato per acquisire una qualifica di istruzione e formazione professionale. Inoltre è definita una regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione.
- Accordo per la sperimentazione in materia di apprendistato in alta formazione sottoscritto il 12 gennaio 2012 tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil. L'accordo prevede la prosecuzione delle sperimentazioni in materia di apprendistato in alta formazione anche in riferimento a percorsi per il conseguimento dei titoli di laurea e di laurea magistrale secondo quanto previsto dall'accordo di collaborazione sottoscritto tra regione Lombardia e sistema universitario lombardo.
- Accordo per la promozione di una rete di operatori accreditati per azioni di reimpiego in partenariato sottoscritto l'8-11-2012 tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil. L'accordo promuove l'azione di una rete di operatori accreditati per il servizio al lavoro (pubblici e/o privati) che realizzino interventi di ricollocazione mirati ai lavoratori destinatari dell'Avviso Regionale "Azioni di reimpiego in partenariato", con particolare attenzione agli iscritti alle liste di mobilità valorizzando anche le risorse messe a disposizione da Fondimpresa.
- Accordo per la realizzazione di un "ponte generazionale" sottoscritto il 4-12-2012 tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil. L'accordo attiva una sperimentazione diretta a realizzare un "ponte generazionale" che coniughi l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori più maturi (cui manchino non più

di 36 mesi al pensionamento) con l'ingresso di giovani in azienda assicurando un saldo occupazionale positivo. Per i primi il rapporto di lavoro è trasformato, su base volontaria, da full time a part time (con riduzione fino al 50%), a seguito della trasformazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro può procedere all'assunzione di giovani con contratto di apprendistato o comunque tempo indeterminato.

4.4 Accordi con Tavoli Territoriali

a) Tavolo comuni Milano est

- Linee comuni di intervento per la costituzione di un tavolo permanente di coordinamento sullo sviluppo delle politiche attive del lavoro sottoscritto il 3-11-2010 tra Comuni Est Milano e Cgil, Cisl e Uil insieme a Afol Est Mi, Assolombarda, Coldiretti, Confcommercio, Confederazione italiana agricoltori, confederazione nazionale artigianato e piccola e media impresa, Confesercenti, Caritas e Acli. Il protocollo istituisce il tavolo permanente di coordinamento sullo sviluppo delle Politiche attive del territorio dell'Est milanese con compiti di monitoraggio costante della situazione occupazionale, di mappatura delle attività economiche con localizzazione di insediamenti produttivi dall'impatto ambientale sostenibile per creare nuova e buona occupazione, di orientamento dell'offerta formativa per metterla in sintonia con i bisogni espressi dal territorio, di creazione di relazioni stabili con le Università, dare impulso all'azione delle Amministrazioni Pubbliche.
- Protocollo d'intesa tra l'Amministrazione Comunale di Inzago e Cgil e Cisl sottoscritto il 17 gennaio 2013 in materia di politiche fiscali, politiche sociali e politiche del lavoro. L'accordo prevede un confronto preventivo tra Amministrazione Comunale o Organizzazioni sindacali un confronto preventivo sui temi delle politiche fiscali e tariffarie, dell'erogazione dei servizi, della politica di gestione del Welfare e delle politiche sociali, delle politiche attive e della programmazione e sviluppo del territorio.

Sulla scia di quanto realizzato con il Tavolo dei Comuni di Milano Est, si è dato avvio alla costituzione di altri tavoli analoghi, in altre zone dell'hinterland milanese:

b) Tavolo comuni nord-ovest

Questo tavolo ha stipulato un protocollo d'intesa che sancisce la costituzione del Distretto Energia Nord Milano che coinvolge il territorio compreso tra Sesto San Giovanni Cologno Monzese, Cinisello Balsamo, Bresso, Cusano Milanino Paderno dugnano dove, nel tempo, si sono insediate alcune tra le più innovative aziende del settore energia che operano sia sul fronte produttivo, che distributivo, che dei servizi. Gli insediamenti ormai consolidati, hanno favorito lo sviluppo di un Know how innovativo che ha contribuito a formare un tessuto produttivo d'eccellenza. Le esigenze espresse dal tale tessuto produttivo rendono opportuna la costituzione di un distretto che sostenga, con servizi comuni, le imprese aderenti.

Quindi per rendere possibile, nella pratica, il potenziamento delle attività produttive ad alto contenuto innovativo nel settore dell'energia è sancito l'impegno ad avviare la costituzione di un soggetto con il compito di incoraggiare lo sviluppo di un Distretto Tecnologico di nuova generazione e di definire e mettere a disposizione delle imprese partecipanti, attività e servizi in ambito finanziario, del trasferimento tecnologico, delle infrastrutture, del marketing, della qualificazione di manodopera,



dello sportello unico per le attività produttive. Verrà istituito anche un Comitato promotore del Distretto con il compito di mettere a punto un progetto pratico per la costituzione del Distretto.

In questa fase la Cisl di Milano ha instaurato una stretta collaborazione con le Fim, Femca e Flaei.

c) Tavolo San Giuliano

d) Tavolo Lainate

4.6 Accordi in vista di Expo 2015

- Protocollo d'intesa per la regolarità e la sicurezza nel cantiere degli interventi inerenti la rimozione delle interferenze presenti nel sito espositivo Expo Milano 2015 sottoscritto il 24-11-2011 tra Comune di Milano, Società Expo e Cgil, Cisl e Uil insieme a Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal Uil, Assimpredil-Ance, Coop Muratori & Cementisti di Ravenna, Associazione lombarda cooperative di produzione e lavoro.
- Protocollo d'intesa per la regolarità e la sicurezza nel cantiere degli interventi inerenti la rimozione delle interferenze presenti nel sito espositivo Expo Milano 2015 sottoscritto il 10-01-2012 tra Comune di Milano, Società Expo e Cgil, Cisl e Uil insieme a Comune di Rho, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal Uil, Assimpredil-Ance, Coop Muratori & Cementisti di Ravenna, Associazione lombarda cooperative di produzione e lavoro.

Entrambi i protocolli definiscono l'impegno di Expo 2015 Spa a tenere aggiornate la Organizzazioni sullo stato dei lavori e sull'eventuale utilizzo di subappaltatori e delineano azioni di contrasto al fenomeno delle infiltrazioni mafiose e criminali. Inoltre è determinato l'obbligo per la Cooperativa che opera sul cantiere ad assumere, in caso sia necessaria ulteriore manodopera, il 10% di lavoratori attingendo da personale in cassa integrazione straordinaria e/o in deroga, in mobilità, disoccupato a seguito di procedure di licenziamento nonché da soggetti inoccupati.

5. I RISULTATI RAGGIUNTI

- Il dialogo con le istituzioni: La Cisl di Milano può vantare di aver instaurato, negli anni, un dialogo costruttivo e proficuo con le Istituzioni a tutti i livelli, da quello locale a quello regionale. Le interlocuzioni stabilite con più soggetti si sono tradotte, nella pratica, in numerosi accordi innovativi che, in certi casi si sono dimostrati precursori di strategie vincenti.
- La presenza sul territorio: Nostro punto di forza è senz'altro la presenza capillare sul territorio, nei gangli delle Istituzioni e nei luoghi decisionali strategici che hanno permesso alla nostra organizzazione di dar vita ad un modello di governance efficace ed efficiente in quanto vicino ai bisogni reali della popolazione.
- La legalità: Molti passi avanti sono stati compiuti in tema della legalità. Gli ambiti e i contesti di azione in cui ci siamo mossi sono diversi ma trasversali al contrasto all'illegalità in quanto riteniamo che una cultura della legalità sia indispensabile per garantire condizioni di lavoro eque e dignitose per tutti. Ne sono un esempio i protocolli sottoscritti con il Comune di Milano e la Società Expo per il contrasto alle infiltrazioni criminali, le linee guida elaborate in sede di Osservatorio sulla Cooperazione e il Protocollo sulla tutela delle condizioni di lavoro negli appalti

che ha sostituito nei bandi per gli appalti di lavori, servizi e forniture del comune di Milano, il criterio dell'offerta più vantaggiosa anziché quello del massimo ribasso che funziona da deterrente nei confronti delle imprese che ammiccano a comportamenti scorretti o illegali.

Per quanto riguarda la complessa situazione, in termini di legalità, che caratterizza l'Ortomercato di Milano la Cisl, che siede al tavolo dell'Osservatorio Sogemi, ha sottoscritto il nuovo regolamento per le Cooperative che operano nel mercato che punta a creare condizioni più trasparenti per lo svolgimento delle attività e determina meccanismi sanzionatori per le Cooperative che mettono in atto comportamenti scorretti. Il contrasto al lavoro nero la lotta contro le infiltrazioni da parte della criminalità organizzata sono azioni imprescindibili per la Cisl.

6. GLI OBIETTIVI FUTURI

Il lavoro svolto in questi quattro anni rappresenta una solida base di partenza sulla quale costruire il lavoro futuro, sia per incrementare i risultati positivi già ottenuti, sia per perseguire nuovi obiettivi.

In particolare la Cisl di Milano intende lavorare su:

- Tavoli territoriali: ci auguriamo, per il futuro, di rafforzare la condivisione delle best practices messe in campo a livello dei Tavoli territoriali perché siamo convinti che laddove le prassi si dimostrano vincenti e funzionali al raggiungimento degli obiettivi, è necessario fare rete attraverso la condivisione di strumenti che ci permettano di reagire rapidamente e fornire risposte strutturate.
- Strumenti di sostegno: La Cisl di Milano ha realizzato, ad oggi, importanti servizi di assistenza caratterizzati da un sostegno di tipo pratico come, ad esempio, lo sportello Ds21 che assiste i lavoratori nella presentazione della domanda di disoccupazione. La sfida che ci poniamo è quella di andare oltre costruendo un rating di servizi che gestisca, con modalità nuove, sia il matching tra domanda e offerta di lavoro, sia azioni volte a prevenire la disoccupazione attraverso una concreta promozione delle politiche attive. Per avviarcì su questo cammino abbiamo appena siglato un accordo con il social network "Egomnia" che, attraverso un sistema di monitoraggio e di report, consentirà nuove opportunità di ricollocazione per i soggetti deboli (persone in cassa integrazione, in mobilità e portatrici di handicap) che tengano conto anche della crescente richiesta di nuovi profili, specialmente nel campo delle nuove tecnologie. Inoltre siamo pronti a sostenere eventuali sperimentazioni proposte dalle categorie.
- Il dialogo con le Categorie: è fondamentale potenziare momenti di dialogo e scambio tra Unione e Categorie in quanto esse sono le realtà che meglio possono attuare, prendendo spunto dal lavoro quotidiano sul campo, sia i sistemi di ricollocazione in partenariato sia l'applicazione effettiva degli accordi sottoscritti dall'Unione.
- La Sinergia con i dipartimenti: riteniamo sia importante lavorare in sinergia con i vari dipartimenti dell'Unione per mettere in campo iniziative e percorsi trasversali finalizzati ad approfondire i diversi aspetti legati alle tematiche del lavoro, analizzandone tutte le sfaccettature con un approccio ad ampio raggio per ricavarne una visione completa e ben definita da ogni punto di vista.

INFRASTRUTTURE

Accordi e protocolli per legalità, sicurezza e regolarità del lavoro

Sulle infrastrutture il lavoro del dipartimento è stato soprattutto di carattere operativo, e si è concretizzato nella sottoscrizione di protocolli d'intesa con soggetti istituzionali quali Prefettura, Comune di Milano, Inail o con i committenti principalmente in relazione alle grandi opere che si stanno realizzando sul territorio di Milano.

I Protocolli affrontano prioritariamente tre temi:

sicurezza sul lavoro;

regolarità del lavoro;

lotta alle infiltrazioni della criminalità organizzata.

L'azione è stata svolta in stretta collaborazione con la categoria degli edili, la cui esperienza ha costituito un supporto indispensabile.

Inoltre, il lavoro del dipartimento è stato agevolato anche dalle sollecitazioni che sono venute dalle periodiche riunioni di coordinamento, che hanno visto la partecipazione di numerose categorie ed enti. A questo proposito è opportuno ricordare che i diversi Protocolli di intesa costituiscono un supporto all'azione sindacale di tutte le categorie che si trovano ad essere coinvolte nei grandi cantieri, dove, è bene ricordarlo, operano anche lavoratori diversi dagli edili.

Il dipartimento non si è occupato di progettazione degli aspetti inerenti la formazione dei rappresentanti per la sicurezza e dei lavoratori in quanto vengono realizzati dagli enti bilaterali e dal nostro dipartimento salute e sicurezza, con il quale si lavora in sinergia anche nella progettazione di nuove linee di azione.

Esame delle linee strategiche inserite nei Protocolli

Sicurezza del lavoro

Il primo punto che viene trattato riguarda il quadro normativo dove i committenti e le imprese firmatarie devono inserire, in ogni bando, capitolato d'appalto e contratto l'obbligo del rispetto rigoroso, in capo ai soggetti contraenti, di tutte le vigenti norme in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni sul lavoro, ed è inoltre specificato che "i suddetti contraenti dovranno inserire un'obbligazione analoga in ogni contratto di subappalto e/o fornitura". Successivamente, invece i protocolli prevedono l'obbligo che i suddetti contraenti dovranno perare attivamente, anche mediante la previsione di apposite clausole contrattuali, per assicurare l'effettivo rispetto di dette obbligazioni. Evidentemente qui si va oltre il puro e semplice rispetto della normativa, attribuendo ai soggetti attivi nel cantiere un ruolo attivo e di controllo. I protocolli inseriscono degli esempi di clausole che regolamentano questo ruolo. Vediamole brevemente:

istituzione di organismi di coordinamento e controllo della sicurezza, articolati in due livelli:

Coordinatore Generale della Sicurezza (CGSE);

Comitato per la Sicurezza, che ha al suo interno anche:

un rappresentante della sicurezza territoriale dei lavoratori (RLST);

un rappresentante del comitato paritetico territoriale (CPT);

gli RLS delle imprese presenti in cantiere.

Il compito di questi organismi è quello promuovere:

- azioni volte al miglioramento degli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro, ivi compresa la valutazione dei rischi psicosociali (alcol e droghe correlate), con poteri vincolanti nei confronti di tutti i soggetti presenti nel cantiere.

- Certificazioni di idoneità per le aziende presenti nei cantieri o sui siti luogo di eventi (attestati di lavori già eseguiti, limiti minimi di capitale proprio, qualificazione del titolare o legale rappresentante ecc.). Su questo punto è interessante quanto detto nel protocollo della Prefettura, dove, tra i criteri di valorizzazione delle imprese virtuose utili per l'ottenimento di punteggio per l'assegnazione di opere pubbliche vi sono i corsi di formazione e l'uso limitato del turn over del personale.

- Registrazione degli infortuni.

- Previsione di un regolamento di sicurezza.

- Disciplina degli accessi al cantiere o al sito dell'evento; quest'ultimo punto è funzionale anche al controllo della regolarità del rapporto di lavoro (orari, inquadramenti, funzioni ecc.).

predisposizione di piani di emergenza.

Logistica di cantiere

Formalmente inserita nei capitoli dedicati alla sicurezza, costituisce un specificità a sé in quanto, almeno nei casi più avanzati (accordo Citylife) include anche altri contenuti.

Infatti, nello specifico, oltre che a concordare l'attuazione, da parte dell'impresa affidataria e delle imprese esecutrici, "di locali a norma per servizi igienici/docce, mense e/o refettori, spogliatoi, locale per assemblee", più viene concordato che "nel caso in cui venga realizzato un campo dedicato all'accoglienza e permanenza di maestranze non residenti nell'area di Milano (e comunque a distanza tale dal cantiere da non poterlo raggiungere ogni giorno agevolmente), esso sarà dotato anche dei necessari servizi sociali, culturali, religiosi e di intermediazione culturale".

Regolarità del lavoro - contrasto al lavoro irregolare e nero

Nelle prima parte i protocolli evidenziano il rispetto della normativa: infatti troviamo l'impegno, sempre per committenti ed imprese firmatarie, ad inserire, in ogni bando, capitolato e contratto da esse stipulato in qualità di committenti, l'obbligo vincolante, in capo ai soggetti contraenti, del rigoroso rispetto degli adempimenti retributivi e contributivi nello svolgimento dei rapporti di lavoro derivanti dalle norme di legge e, in maniera innovative, dai contratti collettivi di lavoro



di ogni livello sottoscritti dalle OO.SS. significativamente più rappresentative e firmatarie del protocollo.

Il secondo aspetto riguarda il ruolo attivo delle imprese e dei committenti. Importante l'impegno dei committenti o degli appaltatori in caso di sub-appalti, a intimare alle imprese non in regola dal punto di vista contributivo, nell'applicazione dei contratti nazionali e delle normative sulla sicurezza "di rimuovere tempestivamente tale situazione, assumendo ogni opportuno provvedimento, ivi incluso anche la possibile risoluzione del contratto", e l'impegno, da parte dei soggetti citati, ad adoperarsi per "la prosecuzione del rapporto di lavoro dei lavoratori interessati nell'azienda subentrante" anche mediante l'inserimento di un'apposita clausola nel contratto di appalto con la nuova azienda.

Inoltre, in diversi protocolli viene concordata la responsabilità del committente per il mancato pagamento di oneri previdenziali e/o competenze da parte dell'affidatario in caso di inadempienza da parte delle ditte subappaltatrici.

U altro argomento rilevante riferito alla regolarità del lavoro è il ruolo di controllo che i protocolli attribuiscono agli enti paritetici, con particolare riferimento al servizio di rilevazione elettronica degli accessi e delle presenze del personale lavorante e a supporto.

Contrasto alle infiltrazioni mafiose e criminali:

Significativa è la costituzione dei tavoli di monitoraggio, come conseguenza dei protocolli con la Prefettura di cui le OO.SS. fanno parte che affrontano il problema degli allontanamenti delle aziende e, oggetto di interdizione o di incriminazione e delle relative ricadute sui lavoratori per una loro ricollocazione, norme queste innovative rispetto al passato.

All'interno dei protocolli di contrasto alle infiltrazioni mafiose e criminali si evidenziano due azioni. La prima è preventiva e così articolata:

controllo sugli accessi: inserimento nei bandi di gara dell'obbligo per l'impresa aggiudicataria e per l'eventuale sub-appaltante di trasmettere l'elenco nominativo del personale, a qualsiasi titolo operante;

controllo preventivo specifico su alcune attività, ritenute a maggior rischio: acquisizione della preventiva autorizzazione per lavori di qualsiasi importo compresi i subaffidamenti.

La seconda è la richiesta, per le imprese sub-appaltanti, del certificato camerale con dicitura antimafia (accordo con la Prefettura) o l'assenza di procedure antimafia per appaltanti a sub-appaltanti (accordo con il Comune di Milano).

Inoltre è previsto l'impegno a denunciare tempestivamente eventuali infiltrazioni già avvenute da parte sia delle imprese aggiudicatrici che delle subappaltatrici.

In ultimo deve essere documentata da parte delle imprese appaltanti e subappaltatrici la tracciabilità dei pagamenti e delle operazioni finanziarie attraverso bonifico bancario che riporti le motivazioni dei pagamenti.

Contrasto all'intermediazione di manodopera (caporalato)

Gli strumenti di contrasto all'intermediazione di manodopera e concordati nei protocolli sono principalmente due:

pagamento delle retribuzioni ai lavoratori tramite bonifico bancario o assegno circolare e, per le aziende del settore

edilizio, iscrizione alla Cassa Edile a partire dal primo giorno di lavoro, al fine di rendere possibile la verifica della regolarità contributiva e dell'applicazione delle norme e dei contratti.

Secondo, come si evince ad esempio nel protocollo concordato con la Prefettura di Milano, il potere discrezionale di esclusione dalle gare di appalto, dato alle amministrazioni pubbliche su segnalazione del Prefetto, nel caso di imprese con a carico precedenti violazioni in materia.

Clausola sociale

I Protocolli sulle infrastrutture prevedono per le imprese che, in caso di assunzione di manodopera per l'esecuzione dell'appalto che una quota non inferiore al 10% delle assunzioni sia riservata a chi ha difficoltà ad accedere al lavoro: persone in mobilità, disoccupate a seguito di procedure di licenziamento collettivo, soggetti inoccupati ai sensi del Regolamento CE n. 2204/2002.

Tavoli di monitoraggio

Significativo è quanto previsto per i componenti dei tavoli di monitoraggio previsti nei Protocolli per le grandi opere che riguardano Expo, e opere connesse, TE – Tangenziale Esterna, opere in capo a Infrastrutture Lombarde siano forniti di apposite password per accedere ai sistemi informatici dei committenti, allo scopo di poter monitorare l'andamento dei siti operativi sia dal punto di vista della regolarità che della sicurezza del lavoro, oltre che le misure adottate per il contrasto all'infiltrazione delle organizzazioni criminali. In particolare, questi sistemi danno la possibilità di conoscere: le modalità di assunzione dei lavoratori e la formazione ricevuta.

Le presenze sul sito operativo, suddivise per lotto di lavori e per tipologia di impiego.

Le imprese complessivamente interessate dalle lavorazioni, compresi i subappalti, con evidenza dei seguenti documenti: DURC, DOMA, Dichiarazione contratto collettivo, Denuncia nuovo lavoro INPS e INAIL, Orario di lavoro.

L'elenco complessivo degli uomini di cui è composta l'impresa presenti e dei mezzi a disposizione.

La verifica del rispetto della normativa della sicurezza ed i provvedimenti adottati.

Il totale dei mezzi transitati, distinti per tipologia di mezzo e per lotto di lavori.

L'anagrafica di tutte le attrezzature presenti.

Il report settimanale antinfortunistico, composto dai dati aggregati suddivisi per tipologia di infortunio.

Esame dei singoli Protocolli

A grandi linee, mettiamo ora in evidenza le particolarità contenute in ogni protocollo rispetto alle linee esplicitate sopra.

Accordo quadro TE (Tangenziale esterna), 11 maggio 2011

Viene dato particolare rilievo al sistema delle relazioni sindacali;

Per quanto riguarda l'occupazione, progetto di formazione aggiuntiva specifico e recepimento della clausola sociale (10%). Impegni ad azioni congiunte con TE per la promozione delle culture della sicurezza e della legalità e recupero del territorio.



Sogemi, Regolamento facchinaggio, 28 gennaio 2011

Si tratta di un insieme di disposizioni volte ad assicurare la regolarità del lavoro ed il contrasto alle infiltrazioni della criminalità organizzata che si applica anche alle aziende già presenti all'interno di Ortomercato. Vengono presentate relazioni mensili sulla situazione all'osservatorio Sogemi, di cui facciamo parte.

Sogemi – Prefettura di Milano, 21 gennaio 2013

In materia di legalità e di contrasto delle infiltrazioni della criminalità organizzata viene prevista un'azione preventiva comune, articolata in una serie di impegni specifici da parte della Prefettura, di Sogemi, del Comune di Milano, delle Associazioni di categoria dei grossisti, delle Associazioni dei dettaglianti ed ambulanti, dei soggetti autorizzati al facchinaggio e alla movimentazione merci, di Legacoop Lombardia, Confcooperative Milano, Lodi, Monza Brianza e Agci Lombardia, oltre che delle OO.SS.

Per la verifica periodica dell'attuazione di quanto sopra viene istituito un Tavolo di monitoraggio, a cui partecipano tutti i firmatari.

Citylife, 15 dicembre 2009

Viene dato rilievo alle relazioni sindacali ed al ruolo degli Enti Paritetici (Cassa Edile, Esem, C.P.T.).

Viene previsto che tutti i documenti rilevanti dal punto di vista della sicurezza siano inseriti in un sistema informatico accessibile a tutti i soggetti interessati, ivi compresi OO.SS., RLS, RLST ed Enti Paritetici, a cui verranno fornite apposite password. Nel protocollo è specificato che: "qualora l'impresa Affidataria venga a conoscenza tramite gli Enti previdenziali, la Cassa Edile, le OOSS o i lavoratori di eventuali inottemperanze da parte dei subappaltatori circa il pagamento degli oneri previdenziali e/o competenze dovute ai lavoratori stessi, essa potrà provvedere direttamente al pagamento delle competenze dirette e indirette ai lavoratori trattenendo tali somme dall'importo dovuto alle imprese subappaltatrici".

Infrastrutture Lombarde, 16 marzo 2010

Rilevazione sistematica di tutte le presenze in cantiere, disposizione che ha rilevanza su tutte e tre le tematiche della sicurezza, della regolarità e del contrasto alla criminalità organizzata. Impegno di Infrastrutture Lombarde, in caso di risoluzione del contratto di appalto a causa di inadempienze in materia di regolarità e sicurezza del lavoro, a verificare con le imprese subentranti la possibilità di ricollocare i lavoratori dell'impresa uscente. Viene previsto che tutti i documenti rilevanti dal punto di vista della sicurezza siano inseriti in un sistema informatico accessibile a tutti i soggetti interessati, ivi compresi OO.SS., RLS, RLST ed Enti Paritetici, a cui verranno fornite apposite password.

Particolare attenzione rivolta all'occupazione e all'integrazione dei lavoratori stranieri.

Infrastrutture Lombarde – Ospedale di Garbagnate Milanese
Rilievo dato al sistema di relazioni sindacali;

Lotta alle infiltrazioni della criminalità organizzata tramite il controllo degli accessi ai cantieri.

Regolarità del lavoro.

Lotta all'intermediazione di manodopera mediante la tracciabilità dei pagamenti effettuati con bonifici bancari.

Sicurezza del lavoro, dando un ruolo strategico agli enti bilaterali ESEM e CPT, con il coinvolgimento di RLST e RLS.

Attenzione particolare rivolta ai lavoratori stranieri: corsi di alfabetizzazione, valorizzazione delle professionalità attraverso l'Ente Scuola ESEM.

Protocollo Prefettura per la regolarità e sicurezza nel settore costruzioni, 22 febbraio 2012

Sensibilizzazione dei Comuni. Si afferma l'opportunità che i Comuni, nell'azione di controllo, si avvalgano della banca dati della Cassa Edile.

Impegno delle Amministrazioni Pubbliche firmatarie a privilegiare, qualora debbano affidare appalti pubblici d'opera, il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa con l'inserimento del criterio per cui di norma il 30%, e comunque mai meno del 20% del punteggio complessivo sia attribuito:

alle proposte migliorative ai fini della sicurezza di cantiere;
alla disponibilità di personale e attrezzature specializzati in relazione alle caratteristiche dei lavori da affidare;

allo standard dimostrato in merito alla solidità industriale e finanziaria d'impresa;

ad altri criteri che valorizzino l'impresa virtuosa sotto il profilo attinente la sicurezza quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, particolari corsi di formazione del personale o l'uso limitato del turn over dello stesso.

Sulla lotta all'intermediazione di manodopera è previsto l'impegno da parte delle Amministrazioni pubbliche appaltanti di escludere delle aziende su segnalazione di irregolarità pregresse da parte prefettizia.

Rilievo dato alla collaborazione con gli Enti paritetici e con la Cassa Edile, anche al di là dei casi specifici sopra citati, in materia di regolarità, di rispetto della contrattazione nazionale e territoriale, salute e sicurezza e formazione.

Collaborazione con Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza in materia di regolarità del lavoro e di rilevazione di tutte le presenze in cantiere.

In materia di notifiche preliminari, finalizzate ad assicurare la conoscenza delle imprese autorizzate ad accedere ai cantieri, nel Protocollo è previsto che, con l'entrata a regime del sistema regionale delle notifiche preliminari telematiche, gli Enti Paritetici sono autorizzati alla visibilità del dato.

Inoltre, la Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza è autorizzata a verificare le banche dati anagrafiche della Provincia di Milano e Monza e Brianza, interrogando direttamente il sistema "Sintesi" per rilevare l'esistenza di rapporti di lavoro, per i rapporti già esistenti. La Cassa Edile riceverà inoltre, in linea con "Sintesi" o sistemi equivalenti, le notifiche relative all'assunzione di operai effettuate da imprese o consulenti, che obbligatoriamente dovranno dare consenso all'informativa verso la Cassa Edile, così come già avviene nei confronti degli Enti ad oggi destinatari.

Tavolo Paritetico Permanente (TPP) per la verifica dell'applicazione del Protocollo, con la partecipazione degli Enti Paritetici.

Inail per Expo 2015, 18 aprile 2011



Il Protocollo approva e suggella il Progetto "Sicurezza e Prevenzione Expo 2015", le cui linee guida prevedono misure straordinarie di sicurezza finalizzate alla drastica riduzione degli infortuni e all'azzeramento dei casi mortali, articolate in tre tipologie di intervento. Sul piano organizzativo è prevista la realizzazione di un'apposita sede in loco, denominata "Sede INAIL per l'EXPO", con compiti:

formativi, tramite la promozione della cultura della sicurezza e finanziamento di formazione aggiuntiva;

preventivi, attraverso l'adozione di soluzioni organizzative e operative mirate;

di gestione degli infortuni, finalizzato alla riduzione dei danni tramite la presa in carico dei lavoratori infortunati.

Proposta di un decreto legge che preveda per le aziende virtuose e che fanno formazione aggiuntiva un abbattimento fino al 60% dei premi assicurativi. Viene istituita una cabina di regia per il costante monitoraggio dello stato di attuazione del Progetto "Sicurezza e prevenzione Expo 2015".

Comune di Milano, 22 ottobre 2012

Questo accordo si è realizzato partendo da una audizione preliminare da parte dell'Osservatorio paritetico Cgil Cisl Uil - Comune di Milano con le Federazioni di Categorie della Fai, Fistel, FP, Fisascat e Filca.

Appalti pubblici socialmente responsabili con specifici elementi ambientali e sociali.

Criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, che consente di valutare la qualità complessiva delle offerte, invece del criterio del massimo ribasso, con una soglia minima di punteggio per gli aspetti qualitativi, garantendo al personale (ivi compresi i soci-lavoratori di cooperative) l'applicazione del trattamento economico e delle tariffe approvate dai dei contratti nazionali, territoriali di ogni livello in vigore per il settore (ivi compresi i contratti di filiera, ove presenti) sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e firmatarie del protocollo (Confederali).

Preventiva formale autorizzazione del Comune di Milano in caso di subappalto.

Mantenimento dei diritti acquisiti dei lavoratori in caso di avvicendamento delle aziende appaltatrici.

Individuazione nell'Osservatorio permanente del mercato del lavoro, dei fabbisogni professionali e delle attività produttive, il luogo di monitoraggio e verifica dell'applicazione del Protocollo.

In aggiunta al protocollo, è stato sottoscritto anche un avviso comune indirizzato alle aziende partecipate dal Comune di Milano affinché i principi di questo protocollo diventino regola anche in appalti dove queste aziende siano committenti.

I contenuti di questo protocollo sono stati recepiti anche nelle linee guida, che dietro impegno formale dell'assessorato competente verranno sottoposte a votazione nel Consiglio Comunale perché formino parte integrante del regolamento edilizio del Comune di Milano.

Prospettive per l'azione futura

E' necessario operare affinché le tre Asl presenti sul territorio milanese, con il coinvolgimento della Regione, raggiungano un accordo sinergico per destinare parte dei proventi ricavati

dalle sanzioni per violazioni in materia di sicurezza alla costituzione di una Task-force ad hoc, aggiuntiva rispetto agli organici attuali, a sostegno dell'azione di controllo della sicurezza del lavoro nella realizzazione delle grandi infrastrutture.

Sempre in materia di sicurezza, la burocratizzazione delle regole fa sì che sia necessaria un'azione di raccordo tra Inail, Asl, Comuni e Ufficio Provinciale del Lavoro, con la costituzione di un tavolo di regia che garantisca la più ampia copertura su tutte le gare promosse sul territorio, sia riguardanti le grandi opere che i lavori di ristrutturazione e riqualificazione dell'esistente, come ad esempio gli interventi sugli edifici per migliorarne l'efficienza energetica.

Sono necessarie risorse aggiuntive per tutelare al meglio i lavoratori vittime di aziende infiltrate dalla criminalità organizzata e del lavoro nero ed il potenziamento dei controlli. Questa azione dovrebbe essere supportata anche da risorse ad hoc che possono essere reperite utilizzando i beni sequestrati alle organizzazioni criminali e i proventi delle sanzioni inflitte alle aziende per violazioni in materia di regolarità del lavoro e lavoro nero.

Per quel che riguarda le azioni di contrasto alle infiltrazioni della criminalità organizzata sarebbe opportuno un più stretto coordinamento con la FNS e SIULP.

Fondamentale è che l'avvio della infrastrutturazione fisica e finanziaria dell'Area Metropolitana a partire dai settori della sanità (Città della Salute, Nuovo Ospedale Policlinico), la riorganizzazione del sistema socio sanitario sul territorio, il progetto del distretto dell'energia, il progetto di costruzione dei nuovi mercati generali costringeranno la nostra azione ad assumere ancora una volta un ruolo da protagonisti intervenendo con proposte dirette di contrattazione e di partecipazione, sul riesame del sistema dei servizi, dei trasporti, delle reti, ridando nuova centralità ad alcune università, progettando format scolastici e della formazione professionale utili a supportare questi cambiamenti.

Diventa quindi indispensabile in questa impegnativa progettualità perfezionare e realizzare definitivamente quella rete sinergica tra Unione e Federazioni di Categoria, dando un ruolo più avanzato ai lavori del coordinamento stesso.

POLITICHE SOCIO- SANITARIE

Azioni d'indirizzo a sostegno della contrattazione

Nota: il dettaglio degli accordi citati è disponibile nella conference del dipartimento infrastrutture

Al fine di inquadrare il contesto nel quale si è svolto il lavoro del dipartimento, è utile un richiamo preliminare al contesto nel quale si è svolto. Abbiamo perciò ripreso un articolo dello scorso luglio, che dà conto di una rilevante novità a livello di quadro normativo nazionale, e alcune schede disponibili in conference e due altri articoli che delineano alcuni aspetti delle politiche sanitarie regionali. Ciò anche tenuto conto del fatto che l'azione sindacale confederale a livello territoriale, in campo sanitario e socio sanitario, si traduce, più che in una vera e propria contrattazione, in un'azione di indirizzo e talvolta di pressione nei confronti dei soggetti operanti sul territorio, tra i quali i più rilevanti sono le Asl, le Aziende Ospedaliere, gli IRCCS e le ASP, oltre che, ovviamente, per quanto concerne il territorio di Milano, di Regione Lombardia. A questo proposito, sarebbe auspicabile che questo ruolo, che le OO.SS. confederali hanno saputo assumersi e sostenere, venisse riconosciuto con un decreto sulla contrattazione preventiva a livello di regionale.

Va pure sottolineato come l'attività del dipartimento sia stata portata avanti con un costante lavoro sinergico con le Federazioni di Categoria della FNP, Cisl Medici e FP, sia per quel che riguarda le azioni concretizzate che l'impostazione delle linee strategiche.

Sanità: quadro normativo

Spending review sanità, pubblicato, a cura del dipartimento, su Job notizie il 13 luglio 2012.

Il Consiglio dei Ministri ha approvato nei giorni scorsi il decreto legge sulla revisione della spesa o spending review. In questo ambito un capitolo importante è dedicato alla sanità, settore che subirà, sommando anche gli effetti della manovra del luglio del 2011, in due anni e mezzo, da qui alla fine del 2014, un taglio di risorse pari a 7,9 miliardi di euro, di cui 900 milioni quest'anno, 4,3 miliardi nel 2013 e 2,7 miliardi nel 2014.

Gli interventi sono piuttosto articolati, e possono essere sommariamente divisi in tre categorie: farmaceutica, revisione della spesa per l'acquisto di beni e servizi e revisione degli standard di posti letto per 1.000 abitanti.

Per la farmaceutica territoriale, ossia per i medicinali acquistati nelle farmacie, è previsto che farmacisti e case produttrici pagheranno un contributo maggiore al SSN in caso di sfioramento del tetto di spesa previsto. Per i farmacisti esso passa dall'1,82 al 3,65%, per le case farmaceutiche, per il solo 2012, dall'1,83 al 6,5%. Il tetto scende dall'attuale 13,3 al 13,1% della spesa sanitaria complessiva per quest'anno e all'11,5% a partire dal 2013.

Per i farmaci usati negli ospedali le aziende farmaceutiche dovranno rimborsare al SSN il 50% della spesa eccedente il tetto, contro il 35% attuale. Il tetto passa dal 2,4 al 3,2%, sempre rapportato al totale della spesa sanitaria.

La revisione della spesa per l'acquisto di beni e servizi consiste essenzialmente in due tagli lineari e in una riduzione di tetto massimo di spesa. I tagli lineari riguardano gli acquisti delle aziende sanitarie, che dovranno essere ridotti del 5%, con obbligo di recesso anche dai contratti già stipulati, nel caso vi siano scostamenti maggiori del 20% rispetto ai prezzi di riferimento e gli acquisti di prestazioni sanitarie, in pratica ricoveri ospedalieri e specialistica ambulatoriale da strutture private accreditate, che dovranno essere ridotti dello 0,5% quest'anno, dell'1% nel 2013 e del 2% nel 2014. Il tetto massimo di spesa per l'acquisto di dispositivi medici viene ridotto dall'attuale 5,2% al 4,9% nel 2013 e al 4,8% nel 2014.

Infine, il provvedimento prevede che le Regioni adottino provvedimenti per la riduzione dello standard di posti letto a carico del SSN, quindi sia pubblici che privati accreditati, dall'attuale 4 per 1.000 abitanti a 3,7. Viene specificato che almeno il 40% di questa riduzione deve essere a carico delle strutture pubbliche e che essa deve essere attuata esclusivamente mediante la soppressione di unità operative complesse, ossia di reparti ospedalieri.

Questi, in estrema sintesi, i contenuti della parte del decreto riguardante la sanità. Passando ad un primo commento, diciamo subito che la parte riguardante i maggiori contributi richiesti a case farmaceutiche e farmacisti è senz'altro condivisibile. In un momento come questo tutti devono fare la loro parte, a cominciare da chi ha finora maggiormente beneficiato del sistema. Al fine di analizzare la restante parte del provvedimento, ci pare possa essere utile introdurre un elemento di distinguo. Tagli lineari e riduzioni di tetti sono concettualmente diversi. Nel primo caso si colpiscono in misura uguale tutti i soggetti, Regioni e aziende sanitarie, quale che sia la situazione di partenza. Nel secondo si chiede loro di adeguarsi ad uno standard fisso e uguale per tutti, quindi chi già oggi si trova in una situazione più vicina a questo standard avrà sicuramente meno strada da percorrere. In altri termini in questo modo i sacrifici vengono ripartiti tenendo conto del lavoro di razionalizzazione già fatto. Per fare un esempio concreto, attualmente in Lombardia il livello di spesa per la farmaceutica territoriale è dell'11,7%, dunque la sua riduzione all'11,5%, a partire dal 2013, inciderà poco. Al contrario, se in un'altra regione oggi si fosse, poniamo, al 14%, vi sarà sicuramente più lavoro da fare. Detto questo, e pur tenendo conto che l'alternativa sarebbe stata un aumento dell'IVA, che con gli attuali livelli di pressione fiscale bisogna assolutamente evitare e che per di più andrebbe a pesare in misura proporzionalmente maggiore sui redditi più bassi, molte zone d'ombra permangono, a cominciare dal numero di posti letto che dovranno essere tagliati per adeguarsi al nuovo standard del 3,7 per mille. Ciò comporterà, a livello nazionale, perderne 18-20 mila, di cui 6-7 mila negli ospedali pubblici. In Lombardia i numeri stimati sono di 4 mila posti complessivi di cui, come detto sopra, almeno il 40% dovrà riguardare la sanità pubblica. Benché meno posti letto non significhi automaticamente peggioramento del servizio,



forti dubbi e preoccupazioni sono inevitabili, soprattutto se si pensa ai riflessi occupazionali di un'operazione di questo tipo. Analoghi timori riguardano il taglio lineare negli acquisti di beni e servizi. Quel 5% in meno andrà ad impattare, nel concreto, sull'acquisto di generi come le siringhe, o su servizi come la lavanderia o la mensa. Il rischio di ricadute negative sulla qualità delle prestazioni è molto forte. A questo proposito, fortunatamente il decreto prevede, fatta salva l'invarianza de saldi, la possibilità di una rimodulazione degli interventi da concordarsi fra Stato e Regioni entro il 31 luglio. Il nostro auspicio è che questa possibilità non vada sprecata.

Politiche regionali

Sussidiarietà e "governance" Sono i principi cardine del sistema sanitario e socio-sanitario della nostra regione.

La sussidiarietà, sancita quale principio base delle autonomie locali già dalla Costituzione (art. 118, comma quarto), è basata sul principio della prossimità: "non intervenga l'apparato pubblico quando può intervenire la società, non intervenga il livello superiore quando può intervenire il livello inferiore".

La legge regionale 3/2008 la fa propria sia in questi termini (sussidiarietà verticale) e quindi delinea le competenze della Regione, delle provincie, dei comuni, delle Asl e dei piani di zona, sia in termini di reti di unità d'offerta sociali e socio-sanitarie e quindi di libertà di scelta all'interno di esse dei cittadini e delle famiglie (sussidiarietà orizzontale). Le reti di offerta possono indifferentemente comporsi di soggetti pubblici o privati; il criterio fondamentale per entrare nel sistema non è questo, ma è l'accreditamento, ossia il riconoscimento da parte di un garante pubblico, in questo caso la Regione, del possesso dei requisiti minimi per poter fornire servizi ai cittadini finanziati con risorse pubbliche. E' evidente che in un sistema così concepito il ruolo del "pubblico", inteso in senso lato (Stato, Regioni ecc.) è quello di integrare l'iniziativa spontanea che nasce dal basso, dalla società civile mediante la libera associazione di individui e non viceversa, come era nel "welfare state" tradizionale. Dopo quanto sommariamente detto appare evidente quale può essere, in un sistema così concepito, il ruolo dei soggetti pubblici: non più gestione diretta ma controllo, indirizzo, programmazione, in una parola, con un termine anglo-sassone "governance". Ai rispettivi livelli tali funzioni sono assegnate, sempre dalla citata legge 3/2008, alla Regione, alle provincie, alle Asl, ai piani di zona (Uffici di piano) ed ai comuni.

Dal "curare" al "prendersi cura" Con questa espressione, che somiglia ad uno slogan, la Regione intende un cambiamento di prospettiva, il passare cioè da una logica di interventi mirati alla cura delle varie patologie che di volta in volta insorgono, ad un approccio complessivo e continuo delle problematiche sanitarie e socio-sanitarie della persona e della famiglia che non devono più essere semplici fruitori di servizi ma devono assumere un ruolo attivo, quali gestori delle proprie scelte e e percorsi all'interno del sistema regionale.

Queste premesse implicano due cose: lo sviluppo di un approccio integrato ai problemi gestito tramite dei punti unici di accesso che informino e orientino il cittadino e la famiglia nelle reti di offerta di servizi e che li seguano con continuità (la cosiddetta "presa in carico") e l'attuazione della sussidiarietà orizzontale ossia l'effettiva possibilità di scegliere tra i diversi soggetti presenti sul territorio, pubblici o privati.

Il modello hub & spoke e le reti ospedaliere. I due termini inglesi letteralmente significano mozzo e raggio; con questa immagine ciclistica si vuol rendere l'idea di un sistema integrato di strutture formato da ospedali principali (hub) e periferici (spoke).

La divisione delle competenze tra centro e periferia è determinata dal concetto di complessità delle cure: quando una determinata soglia di complessità viene superata, il paziente viene trasferito dall'ospedale spoke all'ospedale hub, in grado di fornire le cure che richiedono un maggiore dispendio di risorse, in termini di specializzazione e tecnologia.

Questo approccio è di origine anglosassone e i suoi sostenitori affermano che esso è vantaggioso sia per il sistema sanitario che per i pazienti. Per il gestore la differenza sta nei minori investimenti richiesti, limitando le tecnologie e il personale specializzato a pochi centri, e nella saturazione "produttiva" di questi ultimi, per i pazienti sostanzialmente nel minor affollamento e quindi maggior facilità di accesso, nei casi vera priorità, alle aree altamente specializzate situate negli hub. Il tutto non senza un prezzo, aggiungiamo noi: il disagio del trasferimento da un ospedale all'altro e dell'allontanamento dal proprio domicilio e dai propri familiari.

In Italia questo modello organizzativo sta trovando attuazione in diverse regioni, tra cui spicca l'Emilia-Romagna, che nei suoi documenti parla di "reti cliniche integrate", ossia delle reti hub/spoke articolate per specializzazione: raccolta e trasfusione sangue, trapianti, grandi ustioni, cardiologia e cardiocirurgia ecc., concetto che ritroviamo nel Piano socio sanitario regionale 2010-14 della Lombardia, che parla di "reti di patologia". In esso si dice che esse saranno articolate per livelli e "strutturate per funzioni, nodi, cluster e prodotti"; più sotto, quando parla della rete delle malattie rare individua una "rete verticale composta dai centri di riferimento"; ancora, a proposito della rete delle cure palliative e della terapia del dolore, definisce esplicitamente spoke i centri di primo livello, e hub quelli di secondo. Pur non essendo lecito generalizzare quanto detto in ambito specifico, l'impressione che se ne ricava è che la nostra Regione abbia in mente un modello non lontano da quello emiliano e anglosassone.

L'ospedale organizzato per intensità di cure Il modello attuale degli ospedali italiani, al quale siamo abituati, è per reparti specialistici. La logica è quindi quella della centralità della struttura, alla quale i pazienti si adattano andando a collocarsi laddove esiste il "sapere" specifico atto a curare la loro patologia. Il ragionamento alla base dell'ospedale organizzato per intensità di cure è inverso. Punto di partenza è la valutazione dei bisogni di cure dei pazienti, intesi come la loro "gravità", a prescindere dal tipo di patologia; in base a questa valutazione essi vengono smistati nelle diverse aree dell'ospedale: terapia intensiva e sub-intensiva, ricovero ordinario e post-acuzie o low-care. I medici specialisti intervengono sui loro pazienti "ovunque essi siano", adattandosi così loro ai malati, e non viceversa, come avviene oggi. In questo modo va quindi intesa l'affermazione, che comunemente troviamo negli scritti sull'argomento, che l'ospedale per intensità di cure è basato sulla "centralità del paziente".

Nei diversi reparti dell'ospedale, che si preferisce chiamare aree, si troveranno quindi pazienti con bisogni simili, i gravi con i gravi, gli stabilizzati con gli stabilizzati e i prossimi alla dimissione con i prossimi alla dimissione (ci si perdoni la terminologia non tecnica) eliminando così quella inopportuna



promiscuità tra malati con bisogni diversi che rende spesso così penosa la degenza.

Naturalmente, nonostante la proclamata centralità delle esigenze del paziente, non è questa la ragione che ha portato a concepire una simile riorganizzazione. Alla base vi è, e non poteva essere altrimenti data l'attuale situazione demografica e della finanza pubblica, l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse. L'ospedale viene pensato come un insieme di "piattaforme produttive" (reparti, blocco operatorio, ambulatori) gestite ciascuna in modo centralizzato al fine di ottenere maggiore produttività, economie di scala e flessibilità nell'utilizzo del personale. Distinte da questa struttura che potremmo definire "industriale", rimangono le cosiddette "responsabilità cliniche", ovvero i dipartimenti specialistici, che hanno in carico il percorso clinico del paziente. Conseguenza ovvia di tutto ciò sarà una netta distinzione tra la cura e l'assistenza: la prima sarà di competenza dei medici specialisti, che seguiranno i loro pazienti nel loro iter ospedaliero attraverso i diversi reparti o aree, la seconda dei team infermieristici legati alla singola area, cioè a quei determinati posti letto. Un'altra conseguenza, irrilevante per i pazienti ma dirompente rispetto agli attuali equilibri esistenti all'interno delle aziende ospedaliere, sarà che ciascun dipartimento o unità operativa specialistica non avrà più, come avviene oggi nell'organizzazione per reparti, un numero determinato di posti letto. Se si pensa che questo numero è oggi di fatto considerato l'indicatore dello status dei professionisti a capo del reparto, i primari, si comprende bene quale diminuzione di peso politico di questi ultimi comporti e quali resistenze siano prevedibili. La Regione Lombardia ha inserito questo modello organizzativo nel Piano socio sanitario regionale (PSSR) 2010-14, prevedendo una prima fase sperimentale, nella quale verrà applicato alle nuove strutture e un momento successivo nel quale sarà gradualmente esteso a tutto il sistema delle aziende ospedaliere pubbliche. Così facendo essa non fa altro che riprendere analoghe iniziative italiane e straniere, a partire dalla Toscana dove il nuovo modello è addirittura previsto da una legge regionale del 2005, e dall'Emilia-Romagna, dove sono in corso alcune sperimentazioni, mentre per quel che riguarda l'estero i punti di riferimento sono soprattutto i paesi anglosassoni ed il Nord Europa.

Piano regionale ospedali, pubblicato, a cura del dipartimento, su Job notizie il 13 giugno 2012

La Regione Lombardia sta preparando un piano di riorganizzazione della sanità lombarda che prevede il taglio di un primario su dieci. Entro il 31 dicembre del 2013 i direttori generali dovranno aver provveduto ad accorpare un certo numero di reparti, a partire dai più piccoli, e a creare dei "servizi interaziendali" in comune con altre strutture. In sostanza si tratterà di condividere con altri ospedali dei servizi, come la farmacia automatizzata o delle strutture di supporto ai reparti, come la medicina nucleare e l'emodinamica.

Queste indicazioni sono contenute in una bozza del Poa, Piano di organizzazione aziendale, stilata dalla Direzione generale della sanità. Essa parla di "assetto organizzativo delle aziende sanitarie locali, delle aziende ospedaliere e degli Irccs", comprendendo così tutta la sanità pubblica lombarda. In pratica in questo documento vengono tracciate le linee guida a cui dovranno attenersi i direttori generali per i prossimi tre anni, tra cui appunto il taglio lineare del 10% delle strutture, cioè reparti

ospedalieri e unità operative delle Asl, ivi comprese quelle tecniche e amministrative.

Questa impostazione viene duramente contestata dai sindacati dei medici, come risulta dalla denuncia di Arturo Bergonzi, segretario regionale della Cisl medici, che pone l'accento sul carattere indiscriminato dei tagli "Queste riduzioni non distinguono tra le grosse aziende, dove comporteranno meno disagi, e quelle piccole, dove invece tagli così radicali metteranno a rischio interi servizi: le riduzioni devono variare a seconda delle strutture".

Va anche detto che la Lombardia non è tra le regioni messe peggio da questo punto di vista. Per dare un'idea, a fronte dei nostri 2413 primari, in Campania ve ne sono 2048, con una popolazione che è però la metà di quella lombarda. Ancora, il rapporto tra strutture semplici e complesse, che viene considerato un indice significativo di quanto la sanità sia "gonfiata" con la creazione artificiosa di posti dirigenziali, è in Lombardia al di sotto della media nazionale, 1,27 contro 1,31, mentre è pari a 2,00 in Piemonte, a 1,68 nel Veneto, a 1,73 nel Lazio e a ben 4,81 in Campania.

Insomma, se da un lato nella definizione delle risorse per la sanità bisogna tener conto degli squilibri esistenti tra una regione e l'altra, lo stesso discorso deve valere per le singole aziende ospedaliere, Irccs e Asl. E' molto meglio intervenire in maniera mirata che tagliare indiscriminatamente, stabilendo a priori una percentuale, sia dal punto di vista del mantenimento del servizio ai cittadini che da quello della motivazione del personale sanitario.

Trasparenza sui costi della sanità in Lombardia, pubblicato, a cura del dipartimento, su Jobnotizie il 29 febbraio 2012

Dal primo di marzo i cittadini lombardi sapranno quanto sono costate le cure hanno ricevuto. Entrerà infatti in vigore la delibera della Regione che prevede la consegna ai pazienti, a prestazione avvenuta, del rendiconto degli oneri sostenuti dal Sistema Sanitario Nazionale, completo della specifica dell'eventuale ticket pagato. La disposizione si applicherà a tutti i tipi di prestazione sanitaria, dalle visite specialistiche ambulatoriali, alla diagnostica, ai ricoveri ospedalieri, per i quali verranno evidenziati sia i costi della degenza che delle eventuali operazioni chirurgiche.

Così, chi ha effettuato un'appendicectomia verrà a sapere che è costata 1700 euro, che un giorno di ricovero ospedaliero si aggira sui 6-800 euro, mentre per un bypass coronarico si spendono oltre 22000 euro. Da notare che al paziente verrà comunicato un costo medio e non quello della specifica prestazione che ha ricevuto, che non può essere calcolato subito. Per il momento solo le Regioni Lombardia e Piemonte, che si appresta a varare un provvedimento analogo, hanno manifestato questo orientamento, sul quale, com'era da prevedersi, i pareri non sono unanimi.

Carlo Rossi, presidente dell'Ordine dei medici di Milano, ha definito la misura "umiliante, perché il cittadino per essere curato dal sistema sanitario paga già le tasse. L'obiettivo è indurlo a risparmiare". Di diverso avviso è invece Francesca Moccia, coordinatrice nazionale del Tribunale per i diritti del malato: "Questa decisione, anche solo in linea di principio, è da condividere. Non penso che sia umiliante. Avere consapevolezza dei costi pubblici è sapere ciò che lo Stato, cioè noi stessi, spendiamo per curarci. L'importante è evitare



strumentalizzazioni: chi ha usufruito di servizi sanitari di cui aveva necessità non dev'essere colpevolizzato". La Regione, dal canto suo, per bocca dell'assessore alla sanità Luciano Bresciani fa sapere quali siano le finalità del provvedimento: "E' un'operazione di trasparenza e corresponsabilità, che consente al cittadino di sapere in quale parte la comunità in cui vive finanzia, con le sue tasse, le prestazioni che riceve, e a quanto ammonta il suo contributo specifico. Non ritengo umiliante che il cittadino sappia che la comunità lo sta aiutando tramite i principi della sussidiarietà". A commento di queste affermazioni, possiamo aggiungere che, visto dal punto di vista pratico, il provvedimento è senz'altro utile. Il problema dell'appropriatezza delle prestazioni esiste, e ha varie origini, che sarebbe troppo lungo esaminare. Fatto sta che molti esami, specie i più costosi, come tac e risonanze magnetiche, così come molti interventi chirurgici sono di dubbia utilità. Ridurne il numero sarebbe un vantaggio per tutti.

Guardando un po' oltre, però, una riserva viene alla mente. Provvedimenti come questi rischiano di diffondere e radicalizzare più di quanto lo sia già un approccio unilaterale, tendente a ridurre la sanità ai suoi aspetti materiali e, per così dire, meccanici, quantificabili in prestazioni standardizzate e corrispettivi in denaro. Perché il sistema funzioni bene, per far sì che slogan come il "prendersi cura" non rimangano lettera morta, c'è bisogno che gli uomini e le donne che vi lavorano ogni giorno, tra cui vi sono migliaia di volontari, abbiano anche delle motivazioni ideali, che, a ben guardare, sono poi le stesse su cui si basa il principio della sussidiarietà. E' bene che chi ha delle responsabilità politiche se ne ricordi, in particolar modo quando le necessità contingenti lo portano a fare dei discorsi diversi.

La nostra presenza: priorità e azioni

La tutela delle persone fragili, intesi come anziani e disabili, e delle loro famiglie, garantendone il più possibile la "domiciliarità", ossia la permanenza nelle proprie abitazioni.

A questo scopo occorre integrare i diversi Servizi e attività a qualunque titolo assicurati da Asl, anche in termini di contributi economici, Medici di Medicina di Base ed Erogatori Accreditati a favore delle persone fragili con Servizi assicurati dai Comuni in termini di Segretariato sociale, assistenza domiciliare e intervento economico.

Per quel che riguarda Milano, la questione è condizionata dal fatto che il Comune, per tradizione consolidata, è fortemente presente (Sad, Servizio assistenza domiciliare) e che di fatto esiste già un certo grado di integrazione con i servizi Asl (ADI, Assistenza domiciliare Integrata in massima parte affidati a soggetti esterni accreditati) al di là dell'esistenza o meno di uno sportello unico. In questo ambito rientra anche il tema delle dimissioni protette, ossia della presa in carico da parte della rete socio-sanitaria presente sul territorio del paziente dimesso da un ospedale per acuti. Su questo punto le Asl hanno stipulato delle convenzioni con le Aziende Ospedaliere. In questo ambito è da segnalare quanto si sta realizzando in ambito Asl Milano 2, dove si è scelto di condividere con gli ospedali una scheda di valutazione per i casi complessi, da applicare all'ingresso in ospedale, in modo da avviare subito, quando necessario, le procedure per una dimissione concordata.

La tutela degli anziani, in particolare quelli scarsamente autosufficienti e poveri. A questo proposito è necessario intervenire soprattutto sulle patologie cronic-degenerative,

che hanno bisogno di essere affrontate in modo efficace ed efficiente, traendo profitto anche dalle esperienze positive in essere in Italia ed in Europa, quali sono gli ospedali di comunità, che si collocano, dal punto di vista dell'intensità di cura, a livello intermedio tra il grande ospedale tecnologico e la Rsa e da quello dell'integrazione ospedale-territorio uno degli anelli mancanti. Si tratta di esperienze ben note, tra l'altro oggetto di un progetto di legge presentato al consiglio regionale, costituite da piccole strutture a gestione infermieristica e a basso costo pensate come risposta ai problemi della piccola cronicità, della post acuzie, della riabilitazione precoce, dei piccoli problemi banali degli anziani soli, come sedi di ospice, con un medico sempre reperibile ma non presente che si sono dimostrate in grado di diminuire la domanda di ospedalizzazione e di residenzialità. A questo proposito sono state avviate sul territorio delle sperimentazioni che hanno portato all'apertura di 30 posti letto per pazienti sub-acuti presso l'AO Salvini di Garbagnate Milanese e di altri 20 posti letto all'Ospedale Sacco di Milano. Un'altra nostra indicazione per affrontare i problemi legati alle malattie cronic-degenerative è la casa della salute. Anche in questo caso si tratta di una proposta ben nota, indicata come obiettivo dal Ministero fin dal 2006, contenuta anch'essa nel disegno di legge regionale sopra menzionato, già ampiamente avviate in molti paesi, europei e del Nord America e in fase di sperimentazione anche in diverse città italiane, ivi compresa Milano.

Si tratta in sostanza di centri integrati che avranno la funzione di presidio sul territorio per le problematiche sanitarie (escluse le urgenze) e socio-sanitarie. Così, oltre alle cure primarie e alle attività di poliambulatorio specialistico, faranno da punto di riferimento per la continuità assistenziale, e i cittadini potranno trovarvi anche gli sportelli amministrativi delle Asl, la prenotazione di prestazioni nonché l'assistenza domiciliare per anziani e invalidi e gli sportelli del **segretariato sociale dei comuni**.

Interventi a favore della famiglia e tutela della maternità difficile: Su questo punto occorre pensare a una profonda revisione delle competenze, delle funzioni e del modello organizzativo dei consultori anche attraverso la creazione ed il consolidamento di una nuova rete di relazioni con Enti Locali, AO, Tribunali per i minorenni, Terzo Settore, Reti Familiari e Centri di aiuto alla vita (CAV). Le Asl faticano ad attuare queste direttive in quanto gravate da una serie di altri compiti, e il coordinamento di questi soggetti è oggi di là da venire. Il tutto avrebbe naturalmente lo scopo di aiutare la maternità difficile, in termini soprattutto di prevenzione degli aborti pensando alla popolazione in difficoltà economiche (tra cui le donne sole) sia italiana che straniera. Come meglio specificato più oltre, su questo tema è recentemente sottoscritto un accordo con Asl Milano.

Su tutti questi temi esistono diversi tavoli permanenti, con le 3 Asl, con il Comune di Milano e con diverse AO e IRCCS. Nell'ambito di questi tavoli è stato ripetutamente evidenziato dalla Cisl come sia necessario un raccordo tra Asl ed Enti Locali per la definizione dei Piani di Governo del Territorio, con particolare riferimento alle problematiche inerenti la presenza di infrastrutture sanitarie come la "Città della Salute e della Ricerca" ed il Nuovo Ospedale Policlinico. Con le Asl Milano 1 e Milano 2 è stato avviato un percorso negoziale imperniato su specifici tavoli tematici, come



nel caso delle tematiche socio sanitarie in ambito dell'Asl Milano 2, che ha visto la sperimentazione del progetto "case manager", che consiste in un processo collaborativo che valuta, definisce, realizza, coordina e monitora i servizi necessari per soddisfare i bisogni assistenziali di una persona, il tutto coordinato da un unico responsabile, il "case manager" o "gestore del caso".

Con Asl Milano è in corso un confronto su una Piattaforma Unitaria presentata dalla OO.SS., nel giugno del 2012, i cui punti programmatici sono:

1-Uniformità dell'attività sui distretti;

2-Continuità assistenziale con particolare attenzione al punto unico di accesso codici bianchi e verdi-Continuità delle cure-integrazione ospedale territorio:

La nascita dello sportello unico polivalente, pur essendo sulla carta risposta semplificativa e unificante per l'utente, necessita di una forte sinergia interna che definisca non solo gli aspetti organizzativi ma anche quelli strutturali delle prestazioni. Il punto unico integrato di accesso ai servizi deve essere momento di presa in carico della domanda dove il cittadino viene accolto, informato, e può prenotare e accedere a tutti i servizi sociali e sanitari.

Questi obiettivi possono essere raggiunti solo se l'Asl definisce un piano di riorganizzazione del distretto, che tenga conto di organici, formazione e riqualificazione del personale e che regoli la propria attività avendo attenzione per quanto contenuto nell'accordo di programma ASL/Comune previsto dal Piano di zona. Importante per la gestione di un nuovo modello di sanità territoriale è la garanzia della continuità assistenziale 24 h su 24 proprio in ambito territoriale. Il modello pensato dalla Regione che vede la sua soluzione nel coinvolgimento dei medici di medicina generale, pediatri ecc. riuniti in associazione, unitamente agli operatori del servizio sociale in un ottica di continuità assistenziale, non ha avuto grande seguito.

E' pertanto necessario rilanciarlo ed integrarlo con altre possibili soluzioni, pensando anche alla costituzione di Unità Complesse di cure primarie, che possano assumersi anche il carico della gestione dei codici verdi e bianchi riconvertendo in tal modo la guardia medica in punti non solo di continuità di assistenza ma anche di primo soccorso.

Questa proposta non è in contraddizione con la proposta fatta recentemente da regione Lombardia di attivare in 30 ospedali, molti dei quali a Milano, ambulatori taglia code dei codici verdi e bianchi. Le unità complesse di cure primarie dovranno essere basate sulla collaborazione e integrazione organizzativa e funzionale tra Mmg e Pls, preferibilmente riuniti in forme associative, medici di guardia medica e Specialisti ambulatoriali (Sai), e imperniate sui Poliambulatori pubblici, nei quali saranno creati degli spazi specifici. Lo specialista ambulatoriale costituirà il primo interfaccia di Mmg, Pls e medici di guardia medica. Questa soluzione organizzativa potrà rappresentare anche la risposta naturale alla domanda di cure intermedie domiciliari e dovrà essere concepita per coprire una fascia di 12 o meglio 15 ore giornaliere, per 6 o preferibilmente 7 giorni la settimana. L'obiettivo è lo spostamento del baricentro dall'ospedale al territorio, superando l'attuale stato di cose, dove le carenze territoriali si scaricano sui pronti soccorsi. Merita attenzione lo sviluppo dei Creg e del Servizio preposto al complesso delle dipendenze che ha subito riduzione dei punti di accesso ed in

cui si è tenuto conto più delle specificità che della copertura del territorio. Occorre rendere sempre più ampia la rete territoriale delle cure intermedie per garantire più coerentemente con le esigenze assistenziali i diversi segmenti di cura e riabilitazione e per evitare quanto più possibile l'ospedalizzazione a favore della domiciliarità, superando quindi la separazione fra assistenza sociale e sanitaria Confermiamo che la figura di collegamento tra territorio e ospedale sono MMG e PLS. Il distretto è la soluzione per stabilire continuità di rapporti con l'ospedale in un'ottica di accessi e dimissioni programmate.

3-Consultori: La funzione dei consultori che necessitano di un forte radicamento sul territorio data la complessità e le articolazioni delle azioni ad essi richieste (di tipo sanitario, psicologico e psicosociale), non deve prescindere da un omogeneità territoriale e dalla capacità di entrare nel merito e nei contenuti di settori di intervento così specifici. In particolare segnaliamo la tutela delle donne straniere a partire dalle problematiche legate alla maternità.

E' necessario ripensare ai consultori valorizzandoli anche come punti di ascolto e diramazione delle politiche di prevenzione:

- salute ed educazione sessuale
- violenza sulle donne ed educazione alla differenza di genere (sua valorizzazione)
- punto di ascolto del territorio in tutte le sue specificità.
- tutela materno-infantile per le donne straniere e i loro figli
- salute andrologica di 1° livello.

Riteniamo utile la creazione di una rete, coordinata dalla ASL, formata dai Consultori pubblici e privati accreditati, con l'auspicio dell'estensione ai privati non accreditati.

Su questo punto specifico dei consultori la trattativa si è conclusa, il 18 dicembre scorso, con la sottoscrizione di un accordo sindacale con Asl Milano.

4-Prevenzione.

5-Qualità delle prestazioni-RSA.

Inoltre, tutti e 5 i punti della nostra piattaforma sono stati recepiti all'interno del Documento di Programmazione e Coordinamento dei Servizi Sanitari e Socio-Sanitari (Dpcs) dell'Asl Milano per il 2013. E' altresì importante rimarcare come, diversamente da quanto avveniva in passato, sia in questo documento, come nel Piano di sviluppo del welfare della città di Milano 2012-2014 (Piano di zona), venga dato rilievo al tema dell'integrazione socio sanitaria tra la Asl ed il Comune di Milano, valorizzando la rete dei servizi esistenti sul territorio. In particolare, nel documento del Comune, che recepisce i contenuti del Dpcs, si insiste su temi quali l'integrazione e semplificazione degli accessi, da realizzarsi attraverso la creazione di sportelli socio sanitari integrati e la coincidenza tra distretti sanitari e zone di decentramento, lo sviluppo delle cure primarie, anche mediante la promozione delle medicine di gruppo, e l'avvio di sperimentazioni di "Case della salute" e sull'integrazione della rete dei Consultori familiari con la rete dei servizi comunali per minori e famiglie.

Da sottolineare l'importanza del tavolo di confronto con gli ICP che, in quanto gestori della rete dei Poliambulatori pubblici (recentemente è stata colmata la lacuna costituita dalla mancanza di una struttura nel quartiere Rogoredo-Santa Giulia)



si sono trovati in posizione privilegiata per avviare una serie di sperimentazioni, riferite a Creg e alla Specialistica ambulatoriale. Nello specifico, il CREG (Chronic related group) è un nuovo modello organizzativo di presa in carico del paziente affetto da patologia cronica da parte di aggregazioni di medici di medicina generale in collaborazione con gli specialisti ospedalieri. Il modello prevede l'adesione volontaria e formale dei pazienti ed è finalizzato a garantire la continuità della cura.

In tema di Specialistica ambulatoriale la sperimentazione deve attuarsi attraverso un progetto di riorganizzazione della medicina territoriale nel quale i Poliambulatori pubblici hanno un ruolo centrale. In sostanza si tratta di creare delle "aggregazioni funzionali territoriali" formate da associazioni di medici di base (minimo 20) in modo da garantire il servizio per 12-15 ore al giorno per 6-7 giorni la settimana. Gli spazi idonei potrebbero essere trovati proprio nei poliambulatori pubblici. In tal modo si faciliterebbe quell'integrazione cogli specialisti ambulatoriali che costituisce un cardine del sistema. Questi ultimi dovrebbero riservare una parte dell'agenda a queste aggregazioni di Mmg. Si potrebbe partire con delle sperimentazioni in due o tre Poliambulatori e per Milano la rete ICP sarebbe il terreno ideale. Noi pensiamo che in questo modo si riesca davvero a superare l'attuale situazione di sovraccarico dei Pronti Soccorsi.

Nei loro presidi ospedalieri gli ICP stanno anche portando avanti la sperimentazione degli ambulatori per codici bianchi-verdi affiancati al Pronto Soccorso ospedaliero. Sulle infrastrutture sanitarie e sull'assetto sanitario e socio sanitario della Città Metropolitana è stato attivo il Tavolo Milano con l'assessorato alla sanità della Regione che si è particolarmente concentrato sulla Città della Salute e della Ricerca, e sulla realizzazione del nuovo Ospedale Policlinico. In particolare, sono stati sottoscritti i due accordi del 23.11.2010 e del 21.12.2012 con Regione Lombardia, che ribadiscono il ruolo delle OO.SS. lombarde e milanesi come interlocutore delle Istituzioni a livello di scelte strategiche.

In particolare, a proposito della Città della Salute e della Ricerca, è opportuno ricordare che il dato principale, da cui è partita tutta l'operazione, è costituito dalla criticità della situazione attuale. E' infatti ben noto che i due ospedali coinvolti, l'Istituto Nazionale dei Tumori e l'Istituto Neurologico Besta, nelle loro attuali sedi di Lambrate-Città Studi, sono sistemati in edifici in larga parte obsoleti e inadeguati agli odierni standard e che per di più, proprio per la loro concezione superata, presentano caratteristiche strutturali tali che ne rendono la messa a norma tecnicamente non fattibile. La situazione è particolarmente grave al Besta, dove in diversi reparti si sfiora la fatiscenza. Ed è proprio partendo da questo stato di fatto, che non è di oggi, e dalla conseguente necessità di realizzare una nuova sede, che si è cominciato, a partire dalla metà dello scorso decennio, a ragionare sul dove. L'ipotesi di Vialba, nella periferia nord-ovest di Milano, al confine con il Comune di Baranzate, che aveva tra l'altro portato a pensare di includere nel progetto l'adiacente Ospedale Sacco, era stata proposta nel periodo 2008-2009, quando i costi per la messa in sicurezza dell'area dal punto di vista idrogeologico (vasche di laminazione del torrente Pudiga) e per i collegamenti logistici (peduncolo della metropolitana, da realizzarsi nell'ambito dei lavori di Expo 2015, raccordi stradali e autostradali) apparivano sostenibili. Le cose sono poi andate come tutti sappiamo, e quando l'aggravarsi della situazione delle

finanze pubbliche ha imposto un ridimensionamento del progetto la collocazione a Vialba ha dovuto essere abbandonata. Si è così arrivati, dopo la valutazione da parte della Regione, promotrice e principale finanziatrice del progetto, dell'ipotesi alternativa della ex piazza d'armi della caserma Perrucchetti, nella zona ovest di Milano, alla decisione di realizzare l'opera a Sesto San Giovanni, all'interno dell'area delle ex acciaierie Falck.

A questo punto la vicenda della Città della Salute viene a intrecciarsi con quella, quasi ventennale, del recupero di questa vasta zona industriale dismessa. Ricostruirla anche solo sommariamente porterebbe troppo lontano: ci limitiamo perciò a fare un accenno alla situazione odierna. L'area è di proprietà della Sesto Immobiliare Spa, che fa capo all'immobiliarista milanese Davide Bizzi, noto anche per essere stato il primo italiano ad aver realizzato un grattacielo sulla Quinta Strada di New York, a poca distanza dall'Empire State Building. Nel maggio del 2012, quindi prima che venisse fatta la scelta di collocare la Città della Salute nell'area ex Falck, la Sesto Immobiliare ha sottoscritto, con Regione Lombardia e Comune di Sesto un accordo di programma per la riqualificazione dell'area, basato su un progetto redatto dall'architetto Renzo Piano. Successivamente lo stesso Piano ha modificato questo suo lavoro, denominato Piano Integrato di Intervento, in modo da tenere conto dell'inserimento della Città della Salute. A questo punto è pure utile ricordare che, ad oggi, per tutti i ragionamenti inerenti la Città della Salute, ci si sta basando su di un progetto di massima (studio di fattibilità, in linguaggio tecnico) redatto a suo tempo dal Consorzio per l'area di Vialba e oggi riutilizzato per Sesto San Giovanni.

Come si può immaginare, l'accordo di programma sopra richiamato è parecchio complesso. Tuttavia, al fine di comprendere le dinamiche che porteranno alla realizzazione della Città della Salute, è sufficiente aver presente che, in linea di massima, l'intesa prevede che Sesto Immobiliare, in cambio della concessione di una certa capacità edificatoria, ossia del permesso di costruire una certa cubatura, a destinazione residenziale e commerciale, si impegna a cedere al Comune di Sesto una parte della superficie di sua proprietà, che verrà destinata a fini di pubblica utilità (verde pubblico, viabilità, servizi pubblici come scuole, asili, attrezzature sportive ecc.) e a realizzare una serie di opere necessarie alla riqualificazione dell'area (una nuova stazione ferroviaria, opere viabilistiche, interventi su edifici esistenti giudicati di interesse storico-documentale ecc.). Lo stesso ragionamento andrà a valere per la Città della Salute, nel senso che l'area destinata alla realizzazione dell'opera e i lavori preliminari di bonifica, a carico di Sesto Immobiliare, rientreranno nello scambio complessivo sopra delineato, che ha avuto una prima formalizzazione con la sottoscrizione di un accordo tra Sesto Immobiliare e Comune di Sesto lo scorso 17 dicembre, mentre per il vero e proprio accordo di programma bisognerà attendere la prossima primavera, in quanto verrà sottoscritto dalla nuova Giunta, formata dal nuovo Consiglio Regionale che è stato eletto a febbraio.

Come si può notare anche da questa sommaria ricostruzione, le vicende che hanno portato all'attuale stato di cose non sono state sempre lineari. Proprio per questo motivo abbiamo ritenuto utile spenderci sopra due parole, in modo da dare, per quanto possibile, un quadro di riferimento che permetta di meglio comprendere il futuro evolversi della situazione, a partire dal già citato accordo di programma, che sarà importante anche per poter valutare le potenziali criticità insite nel progetto, come ad



esempio il fatto che l'opera di bonifica dell'area sia affidata ad un privato o gli stessi tempi di realizzazione, sulla carta previsti in circa sei anni, con l'ultimazione dell'opera per la fine del 2017 e l'effettivo trasloco dei due ospedali nel secondo semestre del 2018.

Inoltre, per quel che riguarda la destinazione delle attuali aree dell'Istituto dei Tumori e del Neurologico Besta, va ricordato come una delle condizioni fondamentali affinché il progetto fosse condiviso dalle Organizzazioni Sindacali Confederali è sempre stato il mantenimento della loro vocazione sanitaria.

Una diversa articolazione del Tavolo Milano è stato il confronto avuto con il Comune e con la Regione in materia di integrazione socio sanitaria, in particolare per quel che riguarda le ASP Pio Albergo Trivulzio e e Golgi-Redaelli, che potrebbe portare alla realizzazione di un polo per le cure intermedie, che realizzi a livello metropolitano l'obiettivo dell'Ospedale di Comunità.

Sempre su questo tema, un motivo che è stato portato avanti a tutti i livelli di relazioni è la necessità di realizzare l'integrazione tra IRCCS e con le AO, superando l'attuale eccessivo livello di frammentazione. La Città della Salute e della Ricerca rappresenta un passo in questa direzione.

LINEE PROGRAMMATICHE PER IL FUTURO

Dovremmo essere ambiziosi e chiedere, in sintonia con la Cisl Medici, che venga creato il coordinamento tra i tre ospedali materno-infantili di Milano (Mangiagalli, Macedonio Melloni e Buzzi) e che i consultori pubblici vengano tolti alle tre Asl del territorio provinciale, per le quali non sono una priorità, e affidati ai tre ospedali riuniti. In tal modo l'azione dei consultori, diretti da chi si occupa specificamente di maternità e infanzia, diverrebbe sicuramente più incisiva, senza significativi aggravii di costi.

Analogamente, il coordinamento dei tre ospedali si assumerebbe il compito dei rapporti con i consultori privati, in termini di accreditamento, controllo e indirizzo, "governance" in altre parole, in un'ottica di sussidiarietà su un piano paritario tra pubblico e privato. Da questo punto di vista bisognerebbe anche pensare ad una rappresentanza delle strutture private nell'organismo direttivo che supporterà il coordinatore.

Una direzione unificata darebbe anche fiato a quanto detto dalla Regione stessa nelle sue regole allegate al PSSR, laddove si parla di profonda revisione delle competenze, delle funzioni e del modello organizzativo dei consultori anche attraverso la creazione ed il consolidamento di una nuova rete di relazioni con Enti Locali, AO, Tribunali per i minorenni, Terzo Settore, Reti Familiari e Centri di aiuto alla vita (CAV). Le Asl faticano ad attuare queste direttive in quanto gravate da una serie di altri compiti, e il coordinamento di questi soggetti è oggi di là da venire. Il tutto avrebbe naturalmente lo scopo di aiutare la maternità difficile, in termini soprattutto di prevenzione degli aborti pensando alla popolazione in difficoltà economiche (tra cui le donne sole) sia italiana che straniera.

E' necessario che le tre Asl presenti sul territorio avviino un percorso di coordinamento, preludio alla creazione di una sola Asl metropolitana, oltre che di una regia territoriale unica, che superi l'attuale accentramento decisionale in materia sanitaria e socio sanitaria (Assessorato alla Sanità della Regione) con la quale potersi interfacciare per affrontare i problemi con la necessaria flessibilità. Ciò permetterebbe anche un maggior decentramento dei poteri decisionali, a tutto vantaggio della

contrattazione territoriale.

Vanno riproposti i progetti dell'Ospedale di Comunità, rispetto al quale l'attuazione di un certo numero di posti letto per sub-acuti negli ospedali dell'area metropolitana rappresenta solo un primo passo, e della Casa della Salute, che si ricollega a tutto il discorso della riorganizzazione e della medicina territoriale attorno ai Poliambulatori pubblici.

E' necessario intervenire sugli appalti delle aziende sanitarie (servizi di mensa, pulizie ecc.) con l'obiettivo di regolamentare la materia con dei protocolli che tutelino i lavoratori delle imprese affidatarie in materia di sicurezza e regolarità del lavoro e che contrastino le infiltrazioni della criminalità organizzata, sul modello realizzato per gli appalti delle grandi opere.

A livello di relazioni sindacali è necessario un protocollo quadro che preveda un confronto preventivo su tutte le questioni, sul modello di quanto previsto negli accordi sindacali con i grandi gruppi.

Inoltre, è necessario che i tavoli sindacali siano dotati di un supporto conoscitivo per la verifica dell'applicazione degli accordi. Un primo passo in questa direzione può essere l'estensione dell'esperienza fatta in tema di contrattazione sulle infrastrutture, dove si prevede la fornitura alle OO.SS. delle password dei sistemi informatici.

Per la realizzazione delle opere di edilizia sanitaria è necessario un controllo più stringente sull'uso dei fondi pubblici, anche mediante l'istituzione di una commissione regionale specifica, che faccia capo direttamente alla Presidente, che verifichi la congruenza tra finanziamento e opere realizzate.

In sostanza questa relazione è il resoconto di un lavoro che ha tradotto in azione alcune linee tracciate dopo il congresso del 2009 e che diventano le premesse da cui ripartiamo per l'azione futura.

Glossario degli acronimi

ADI, Assistenza Domiciliare Integrata

ASL, Azienda Sanitaria Locale

AO, Azienda Ospedaliera

ASP, Azienda Servizi alla Persona

CAV, Centro Aiuto alla Vita

CREG, Chronic Related Group

DPCS, Documento di Programmazione e Coordinamento dei Servizi Sanitari e Socio-Sanitari

ICP, Istituti Clinici di Perfezionamento

IRCCS, Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

MMG, Medici di Medicina Generale

PLS, Pediatria di Libera Scelta

RSA, Residenza Sanitaria Assistenziale

SAD, Servizi Assistenza Domiciliare

Nota: il dettaglio della documentazione relativa all'azione sindacale realizzata è disponibile nella conference del dipartimento sanità e socio sanitario.

DIPARTIMENTO SALUTE E AMBIENTE

Segretario responsabile GIUSEPPE SARONNI
Collaboratori: Emilio Gatti, Rosalba Gerli, Roberta Vaia

AMBIENTE

Ecocompatibilità e tutela del lavoro non sono alternativi

Il tema della sostenibilità ambientale è rientrato prepotentemente in primo piano dopo lo scoppio della “bolla” Taranto; l’aver spesso delegato il tema ad altri soggetti, pur certamente da considerare titolari come “attori interessati”, non ha giovato.

Affrontare le tematiche ambientali per il soggetto “sindacato” impone una crescita culturale e di conseguenza in parte anche tecnica che va coltivata, fatta crescere e deve diventare patrimonio dei soggetti che la inseriscono come parte non secondaria di un progetto di tutela “integrale” dei lavoratori.

Il sindacato stretto tra tutela del posto di lavoro e tutela della salute rischia di “non saper scegliere” nel momento in cui l’orizzonte che riesce a guardare è quello del “giorno dopo”; tutto ciò sapendo che, se da una parte non ha poteri decisionali, dall’altra può avere un peso significativo nell’influenzare le scelte che aziende ed enti pubblici quotidianamente fanno.

Il progetto che come Milano abbiamo in cantiere vuole superare la fase dell’emergenza, del dire in ritardo, del lasciar fare; parte dall’analisi delle problematiche di natura ambientale del nostro territorio le correla con l’impatto economico-occupazionale che ne deriva, propone dei percorsi per essere attori di una politica che riesca a cogliere l’obiettivo di cui sopra.

Lo schema di lavoro che stiamo proponendo alle nostre categorie utilizza quello che stiamo da sempre utilizzando nella tematica di tutela della salute nei luoghi di lavoro:

- Analisi dei rischi e delle criticità ambientali
- Individuazione /proposizione delle azioni che portino ad un miglioramento delle prestazioni ambientali e definizione di

- accordi per l’applicazione delle stesse
- Verifica della attuazione delle decisioni
- Verifica dei risultati ottenuti
- Individuazioni di ulteriori azioni di miglioramento

La prima parte del progetto sarà pertanto dedicata ad una analisi il più possibile puntuale delle criticità/opportunità ambientali del nostro territorio, in primo luogo quelle che derivano dal tessuto produttivo e dagli assetti urbanistici ed infrastrutturali esistenti.

Proviamo ad elencare in tabella alcuni temi che, se correttamente affrontati, potranno produrre impatti positivi di diverse tipologie.

Miglioramento dell’impatto ambientale delle aziende

Una azione su questo tema è centrale per le attività sindacali. Esistono una serie di buone prassi e di attenzione al problema come ad esempio:

- la contrattualistica del settore chimico e petrolifero che riconosce il ruolo proattivo della figura dell’RLS che diventa RLSA (o RLSSA); in questi contratti viene riconosciuta anche la necessità di formare queste **figure per svolgere adeguatamente questo ruolo.**
- **accordi sindacali di secondo livello che affrontano talune specificità aziendali quali ad esempio la riduzione dei consumi idrici, la riduzione dei consumi di energia, l’acquisto di materiali di consumo ecocompatibili, la riduzione dei rifiuti, delle emissioni nocive e degli scarti correlandole con l’entità del premio di produttività.**

SEZIONE 3

Temi	Impatti positivi possibili
Miglioramento dell’impatto ambientale delle aziende	Mantenimento occupazione Riduzione rischi ambientali Miglioramento delle relazioni con il territorio Riduzione costi sanità Riduzione costi energetici per le aziende Aumento della competitività aziendale
Promozione Innovazione e Green Economy	Nuova occupazione Miglioramenti della qualità produttiva e delle prestazioni ambientali
Mobilità territoriale a favore dell’incremento/incentivazione servizi pubblici o collettivi	Occupazione nell’ambito dei servizi pubblici Riduzione carichi di fatica ed infortuni in itinere Miglioramento qualità dell’aria Riduzione costi di spostamento per i lavoratori
Riduzione dell’uso del territorio/sua manutenzione	Occupazione
Bonifiche aree da destinare ad attività ecosostenibili	Occupazione



Le attività sopra menzionate che comportano riduzione degli impatti ambientali, sia pure a fronte di investimenti a volte significativi, contribuiscono ad una riduzione del costo per unità di prodotto e di conseguenza al mantenimento della competitività aziendale sui mercati. Oggi queste prassi positive sono minoritarie o sono esercitate dalle aziende più avvedute (poche) in piena autonomia; il corpo sindacale di base è ancora lontano dall'essere in grado e dall'essere sostenuto a presentare proprie proposte mirate e precise: da qui un programma di lavoro che ci deve vedere impegnati prioritariamente su questo fronte.

Da rimarcare anche che nel programma 2013 di Fondimpresa viene dedicato un capitolo di spesa alla formazione su tematiche ambientali. Questo consentirebbe di formulare proposte e di valorizzare, sia una coscienza più diffusa del problema, sia di formare soggetti che da ruoli diversi sono impegnati su questo fronte. Dedicare attenzione a questa opportunità significa per noi proporre contenuti e modalità di una formazione che preveda la partecipazione oltre che a figure tecniche aziendali, anche agli RLS/RSU.

Promozione Innovazione e Green Economy

Qui il ruolo sindacale presenta criticità ancora maggiori: da una parte si dovrebbe lavorare nelle aziende più strutturate per pretendere che stiano al passo con l'innovazione incrementando la ricerca finalizzata ad introdurre processi produttivi in versione "green"; dall'altra appare necessaria un'azione verso le Istituzioni e le Università perché supportino la ricerca di processi innovativi e verdi che possano essere svolti dal tessuto industriale "micro". In questo settore la forza sindacale è minima, ma qualche opportunità ci potrebbe essere data dalla presenza nel settore artigianato e delle PMI degli RLST che possono individuare criticità ed opportunità e consentire alle strutture sindacali territoriali di svolgere un ruolo propositivo. Un ruolo che può essere svolto anche a partire dalle scuole ad indirizzo tecnico/professionale e nella promozione di percorsi che possono portare a nuove professionalità "green" in funzione di "occupabilità".

Mobilità territoriale a favore dell' incremento/ incentivazione dei servizi pubblici o collettivi

Favorire il trasporto pubblico ed i trasporti collettivi (es. il car pooling) riducendo l'uso dell'auto spesso utilizzata singolarmente, è l'unica strada che consente di ridurre il tasso di inquinamento da traffico veicolare drammaticamente presente nell'area milanese. Ciò costituirebbe una tutela della salute per i cittadini in generale ed in particolar modo per le fasce deboli come i bambini e gli anziani, ma anche per i lavoratori dipendenti, che disponendo di servizi pubblici efficienti e di tutele tariffarie avrebbero benefici significativi in termini di riduzione dello stress, di infortuni in itinere, ecc.

Il ruolo sindacale ci pare possa essere svolto da un lato spingendo gli apparati istituzionali nella direzione di rendere prioritaria la realizzazione di opere pubbliche finalizzate a questo scopo, contrastando opere destinate unicamente all'incremento dell'uso dell'auto.

Riduzione dell'uso del territorio/sua manutenzione

Il consumo di suolo è uno degli elementi che più portano ad

un deterioramento ambientale e pertanto contrastare questa tendenza dovrebbe essere un imperativo; apparentemente si tratta di una rinuncia alla realizzazione di opere infrastrutturali e di abitazioni mentre in realtà ci sono spazi significativi e di pari o maggior peso occupazionale che possono essere assunti come prioritari sia dal Pubblico che dal Privato.

Tra questi rientrano il recupero dell'edilizia esistente nelle città come Milano, la manutenzione e riqualificazione di edifici pubblici come le scuole e le caserme in disuso, il recupero delle aree verdi e la manutenzione dei parchi, il mantenimento e la riqualificazione di aree agricole dell'Hinterland favorendo la crescita del mercato a Km.0 e del lavoro agricolo correlato. Una problematica non indifferente sull'uso del territorio è quella della produzione di rifiuti, un ruolo di tutela del consumatore "lavoratore" ci porta a chiedere investimenti in quest'area che coinvolge diversi aspetti (riduzione imballaggi, riciclo, compostaggio, ecc.) che si devono tradurre in incrementi occupazionali a km. 0 e in una riduzione delle tariffe per i cittadini eco sensibili (ruolo anche di ADICONSUM).

Bonifiche aree ex industriali da destinare ad attività ecosostenibili

In questo campo molto si può fare per spingere la sostituzione di tetti in amianto con tetti "solari", eliminando un problema pesante da una parte e riducendo i consumi energetici dall'altra. Nel contempo, in considerazione delle notevoli criticità dello smaltimento dei rifiuti contenenti amianto, ci attiveremo perché vengano superate queste problematiche. Inoltre nell'area milanese permangono zone ex industriali che sono da bonificare in quanto rappresentano un rischio rilevante per le falde acquifere. Come sindacato siamo chiamati ai tavoli riguardanti i siti di interesse nazionale, ma non abbiamo una visione strategica che invece sarebbe necessaria per poter affrontare queste problematiche (cosa che vale anche per siti di interesse solo locale). Il rischio è che le bonifiche riescano ad essere fatte solo in presenza di progetti di pura speculazione e quindi di sostanziale aumento del consumo di suolo e dell'inquinamento in generale. Essere portatori di interessi "nostri", ovvero di tutela di beni comuni, dovrebbe portarci ad un ruolo più propositivo trovando le giuste alleanze perché queste problematiche siano risolte positivamente.

Percorso operativo

- 1) predisposizione di un percorso formativo per gli RLS/RSU
 - seminari, percorsi di formazione, consolidamento di una rete di RLS/RSU che si occupano in maniera continuativa del miglioramento ambientale del proprio luogo di lavoro
 - seminari/formazione rivolte ad operatori che si occupano di questi temi sul territorio (pensionati, adiconsum)
- 2) area di supporto specifico
 - ampliamento dello sportello che può dedicare una mezza giornata settimanale specificamente rivolta a quesiti e gestione di un supporto specifico agli RLS/RSU
- 3) realizzazione di una newsletter documentale sull'argomento fornire periodicamente per via informatica le novità legislative, le elaborazioni sindacali che man mano saranno prodotte, letteratura di interesse sulle tematiche che stiamo affrontando

Documentazione in rete su

[http://www.cislmilano.it/content/view/2255/1/La nostra La La](http://www.cislmilano.it/content/view/2255/1/La_nostra_La_La)

SALUTE E SICUREZZA

Passi avanti sono stati fatti ma mai abbassare la guardia

La nostra attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è ormai diventata un punto di riferimento importante dentro e fuori la Cisl. La nostra azione formativa e informativa, la costante vicinanza con i soggetti della prevenzione, l'azione propositiva e di stimolo costante, ha prodotto significativi risultati. Nello scorso Congresso ci eravamo impegnati a rafforzare e strutturare momenti seminariali finalizzati a fornire strumenti ai Rappresentanti alla Sicurezza, ci eravamo posti l'obiettivo di costituire uno sportello dedicato ai temi della sicurezza a cui tutti potessero rivolgersi per avere risposte e per ridurre l'isolamento che spesso contraddistingue l'azione, ci eravamo presi l'impegno di costituire con tutte le Associazioni imprenditoriali gli organismi paritetici rafforzandone l'operatività laddove già esistenti. Tutto questo è stato fatto e chi volesse, può farsene un'idea precisa, consultando la pubblicazione allegata ai materiali Congressuali. Ora si tratta di proseguire, di andare oltre perché di salute e sicurezza sul lavoro c'è ancora molto bisogno. Gli infortuni, anche mortali, le malattie professionali spesso non tenute in adeguata considerazione se non addirittura omesse, non ci consentono di abbassare la guardia soprattutto in un momento difficile come questo.

Crediamo che la futura operatività debba indirizzarsi prioritariamente verso due direttrici:

- A) il rafforzamento degli Organismi Paritetici e la bilateralità
- B) il consolidamento della rappresentatività dei RLS e dei RLST

Nell'ambito della Bilateralità, gli Organismi Paritetici Territoriali in materia di salute e sicurezza, sono il luogo dove è davvero possibile influenzare una cultura della sicurezza ancora molto frenata dalle ragioni di costo o dalle condizioni di un lavoro meno certo.

Ad oggi, abbiamo costituito o adeguato alla nuova normativa, Organismi Paritetici con Assolombarda, con ConfApi Industria e con le Associazioni Artigiane, a questi si aggiungono quelli con ConfCommercio, Confesercenti e con i settori Edile, Agricolo e della Panificazione.

Milano si è dotata dello strumento, ora dobbiamo riempire di contenuto la loro azione, noi vogliamo in primo luogo che l'operatività affidata loro dalle leggi (D.lgs. 81/2008) e dai CCNL sia interpretata e orientata in modo coordinato, vogliamo che gli Organismi Paritetici caratterizzino la loro azione sia espletando i compiti istituzionalmente loro affidati, ma anche che siano i luoghi dove si condivide ed implementa la formazione, dove si progetta l'attività culturale (attraverso anche strumenti comunicativi differenti), dove si risolvono le controversie, dove si ricercano sinergie con le Istituzioni (Asl, Inail, Enti Locali, ecc) insomma vogliamo che siano i soggetti forti di un'azione efficace.

L'attenzione ai RLS e ai RLST è l'altra faccia della medaglia, nei luoghi di lavoro sono loro le sentinelle, spesso sono abbandonati a loro stessi e alla loro passione sui temi della sicurezza. La loro rappresentanza deve essere riconosciuta,

devono poterla esercitare, l'azione contrattuale ha fatto molto in particolare nell'ultimo rinnovo dei CCNL, ma non basta. Per questo noi proseguiremo nella nostra azione di sostegno attraverso seminari informativi e anche moduli formativi che si vadano ad aggiungere alla formazione di base obbligatoria, rafforzando l'attività del nostro sportello (che ad oggi ci ha permesso di fare sintesi e di far emergere in maniera forte il disagio che molte persone stanno vivendo nei posti di lavoro e di ricreare quindi un nuovo sportello dedicato) fornendo loro un luogo dove scambiare esperienze, dove trovare risposte, allargando la partecipazione al gruppo di lavoro Cisl Milano che deve diventare un Coordinamento dei RLS un luogo da dove possano partire suggerimenti, critiche, azioni, orientate a forzare dentro la Cisl di Milano un'idea di sicurezza, deve essere una presenza costante e visibile che non permetta che si abbassi il livello di attenzione.

Incontrare anche nei prossimi anni tante persone ci darà la possibilità di creare una banca dati dei RLS che permetterà da un lato di avere una fotografia costantemente aggiornata dei rappresentanti e dei loro bisogni e dall'altro ci darà la possibilità di far circolare efficacemente il maggior numero di informazioni. Ma se vogliamo davvero dare senso al loro lavoro, ogni categoria deve farsi carico, non basta l'azione confederale, è necessario che in ambito Categoriale ci siano specifici progetti, coordinati tra di loro, ma anche capaci di affrontare le singole specificità. Da parte nostra dobbiamo impegnarci invece a creare una rete effettiva e autorevole con il patronato, con l'ufficio vertenze e con gli altri dipartimenti, dovrà diventare una collaborazione strutturata e di reciproco arricchimento. Un'attenzione particolare deve essere rivolta alla figura dei RLST sostenuti nell'ambito della Bilateralità. Stanno rischiando di essere funzionali ad una necessità istituzionale delle imprese, vengono chiamati per adempiere ad un obbligo legislativo, svolto il quale le porte si richiudono. La loro è una funzione fondamentale nell'ambito della prevenzione, ma spesso si scontrano con le chiusure culturali ancora più marcate per la tipologia delle imprese a cui si riferiscono, per noi devono essere riconosciuti a tutti gli effetti dei Rappresentanti. Questo comporta che i Rappresentati, cioè i lavoratori, devono poter interloquire con loro, devono avere la possibilità di utilizzarne le competenze.

Perché tutto questo si possa realizzare servono livelli di coordinamento forti anche dentro la Cisl, nei mesi scorsi l'azione nazionale e regionale confederale hanno favorito lo sviluppo dell'attività dei RLST sia incrementando le risorse disponibili sia definendone meglio la funzione, resta ancora da superare la "diffidenza" delle imprese e dei soggetti della loro rappresentanza. Noi proseguiremo aumentando il numero dei RLST presenti sul territorio, favorendone il coordinamento, rivendicando il loro riconoscimento in quanto Rappresentanti, chiedendo che la Bilateralità sia vera, paritetica, propositiva, partecipativa.



DISAGIO LAVORATIVO

Con la crisi aumenta la sofferenza legata al lavoro: analisi e proposte

Il problema della sofferenza legata al lavoro è in questo momento un ambito estremamente importante che richiede di essere indagato e affrontato.

Con l'inasprirsi della crisi economica un fenomeno, quello del disagio lavorativo e delle conseguenze patologiche che ne derivano quando non viene tempestivamente affrontato, si aggrava e per certi aspetti muta anche le forme attraverso le quali si manifesta.

Il rapporto dell'Osservatorio Salute Nazionale coordinato dall'Università la Sapienza di Roma reso pubblico nell'aprile 2012 riporta un aumento del consumo di psicofarmaci, in modo particolare antidepressivi e ansiolitici quadruplicato negli ultimi 10 anni collegando il fenomeno all'aumento dei carichi psicologici legati all'incertezza e alla caduta delle sicurezze che la recessione economica comporta. Tale aumento sembra essere in linea con le statistiche europee che sottolineano inoltre un incremento del 10% delle domande di sostegno psicologico negli ultimi cinque anni. Anche il Sole 24 ore in un articolo del 27 aprile 2012 collega l'aumento del ricorso agli psicofarmaci alle difficoltà lavorative legate al precariato sempre più spinto e alla disoccupazione.

Tra i molteplici fattori alla base di stress e disagio compaiono oggi innanzitutto l'estrema precarietà e la flessibilità richiesta alle aziende e alle persone dal mercato del lavoro e il ricatto implicito su cui sembrano di conseguenza fondarsi le relazioni nei contesti lavorativi. Relazioni che sembrano svilupparsi attraverso il binomio che contrappone inclusione versus esclusione, caratterizzate dalla paura implicita di perdere la propria occupazione e dal conflitto. Un conflitto per lo più distruttivo che può sfociare in situazioni di mobbing individuale o collettivo, vale a dire personalizzato o strutturale (ipermobbing).

Una indagine ISTAT compiuta nel 2008-2009 rivela per la prima volta i dati del disagio correlato alle relazioni lavorative. Nel rapporto del 10.9.2010 emerge che dei 29milioni 128mila lavoratori che nel corso della loro vita lavorativa hanno avuto superiori o colleghi o persone a loro sottoposte (84,7 per cento dei lavoratori attuali o passati), il 9 per cento (2milioni 633mila) dichiara di aver sofferto, nel corso della vita, vessazioni o demansionamento o privazione dei compiti. Il 6,7 per cento ha sperimentato una tale situazione negli ultimi tre anni e il 4,3 per cento negli ultimi 12 mesi. A subire di più sono le donne, con il 9,9 per cento nel corso della vita (Tavola 1). Mentre un numero maggiore di lavoratori (7milioni 948mila) ha, invece, vissuto situazioni di disagio caratterizzate da frequenza e durata contenuta. Preme, tuttavia, sottolineare che una parte di questi lavoratori (198mila) si possono definire "altamente a rischio", dal momento che sono stati oggetto di comportamenti vessatori più volte al mese, ma per una durata inferiore a sei mesi.

VESSAZIONI: Sono 2milioni 91mila i lavoratori (7,2 per cento) che hanno dichiarato di aver subito vessazioni in ambito lavorativo nel corso della vita. Le vessazioni si sono verificate per il 5,2 per cento dei lavoratori negli ultimi tre anni e per il 3,5 per cento negli ultimi 12 mesi (Tavola 5). Analizzando le percentuali negli ultimi tre anni, i comportamenti persecutori e discriminatori riguardano, nel 91,0 per cento dei casi, la sfera della comunicazione, nel 63,9 per cento la qualità della situazione professionale, nel 64,1 per cento l'immagine sociale, nel 50,4 per cento le relazioni sociali e nel 3,9 per cento dei casi aggressioni vere e proprie (Tavola 2). Più specificatamente le vessazioni riguardano nel 79,9 per cento dei casi le critiche senza motivo e l'essere incolpati di qualsiasi problema o errore e nel 62,7 per cento le scenate e/o sfuriate. Sono tra il 34 e il 38 per cento le persone messe a lavorare in condizioni estremamente disagiate o senza gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro, calunniate, derise e oggetto di scherzi pesanti, i soggetti a cui vengono affidati temporaneamente mansioni inferiori o superiori con l'intento di umiliarli o metterli in difficoltà e le persone che vengono umiliate o prese a parolacce. Nel 30,3 per cento dei casi, invece, è stato loro impedito di ottenere incentivi, promozioni o riconoscimenti assegnati ad altri colleghi, nel 27-29 per cento esse sono state escluse volutamente da occasioni di incontro, cene sociali, riunioni di lavoro e non viene più rivolta loro la parola. Infine, nel 20,7 per cento viene loro impedito di incontrare o parlare con i colleghi con cui si trovano bene, nel 18,1 per cento costoro sono attaccati rispetto alle loro opinioni politiche e religiose, nel 12,1 per cento subiscono controlli o sanzioni disciplinari, nel 7,9 per cento offerte di tipo sessuale e nel 3,5 per cento aggressioni. L'analisi per genere mostra alcune differenze. Le lavoratrici subiscono più di frequente, rispetto ai propri colleghi maschi, le scenate, le critiche senza motivo, vengono più spesso umiliate, non si rivolge loro la parola e ricevono più offerte o offese di tipo sessuale. Per gli uomini le situazioni critiche riguardano più direttamente l'attività lavorativa in quanto vengono messi a lavorare più di frequente in condizioni disagiate, non vengono dati loro gli incentivi o le promozioni che altri hanno, ricevono maggiori sanzioni o controlli disciplinari; inoltre, sono attaccati di più per le loro opinioni politiche e religiose, viene loro impedito di stare con colleghi con cui hanno buoni rapporti e sono più di frequente aggrediti fisicamente.

Con l'inasprirsi della crisi negli ultimi due anni abbiamo potuto assistere, tramite l'osservatorio dello sportello di ascolto e ricerca della Cisl, un peggioramento delle condizioni di lavoro con aumento della conflittualità.

Se dapprima si rivolgevano al servizio persone che lamentavano soprattutto situazioni di disagio conseguenti a difficoltà relazionali, pressioni psicologiche, demansionamento, emarginazione professionale, insoddisfazione rispetto alla



propria posizione lavorativa, ora si rileva un aumento dei casi in cui è presente anche la “violenza fisica”, così come sono in aumento le vittime appartenenti alle cosiddette categorie protette. I soggetti in qualche modo portatori di qualche aspetto di fragilità sono i primi ad essere sacrificati, seguendo le leggi di una sorta di darwinismo organizzativo e sociale ed evidenziando, per quanto riguarda il gruppo, le dinamiche del capro espiatorio. E' bene tenere presente che spesso il disagio lavorativo è trattato come fosse un problema individuale, mentre di fatto, se lo analizziamo nella sua complessità, è possibile cogliere quanto invece esso rappresenti un problema collettivo, della società, dell'azienda, del gruppo di lavoro e pertanto come tale va affrontato. Il soggetto portatore di disagio rappresenterebbe dunque solo il sintomo di una malattia del gruppo, dell'organizzazione, della società, segnalando le fragilità di un sistema in crisi.

L'osservatorio sindacale ricopre un ruolo strategico nel creare e sviluppare nuovi spazi di pensiero e riflessione in questo ambito per individuare e indicare possibili nuovi percorsi e vie d'uscita. Inoltre è importante sottolineare che il problema del disagio lavoro correlato è un problema complesso che richiede un approccio multidisciplinare in grado di comprenderne e affrontare tutti gli aspetti: psicologici, medici, legali, sindacali, sociali ecc.

Per questo qualsiasi progetto si ponga l'obiettivo di affrontare questo fenomeno deve tenere conto dell'importanza di creare un metodo capace di integrare le diverse discipline e relative competenze per offrire una presa in carico multidisciplinare e la creazione di una rete all'interno dell'istituzione e sul territorio.

OBIETTIVI

Alla luce di quanto esposto in premessa il progetto si propone come obiettivo lo studio e la lettura del fenomeno disagio lavorativo da una prospettiva multidisciplinare e di gruppo che consenta di approfondire origini, conseguenze, dinamiche e forme di tale fenomeno e l'individuazione e costruzione di una appropriata modalità di risposta. Per questo si propone il coinvolgimento attivo di tutti gli attori presenti sulla scena, con i quali è fondamentale poter costruire un modello di risposta sulla base dell'esperienza e della conoscenza che si andranno costruendo insieme. In questo percorso il ruolo dello psicologo è quello di enzima catalizzatore del gruppo e del pensiero.

METODO

La metodologia individuata e finora intrapresa è quella della ricerca-azione di tipo euristico e partecipato, in quanto consente di partire da un'analisi dei bisogni del contesto lavorando con i diversi attori coinvolti, adattando il proprio lavoro e gli obiettivi sulla base di quanto mano a mano emerge e dell'acquisizione di conoscenza che si viene strutturando attraverso l'esperienza insieme.

DESTINATARI: iscritti Cisl e operatori sindacali

AZIONI E INIZIATIVE

Il progetto, si articolerà nelle seguenti azioni:

a – sportello ascolto disagio lavorativo rivolto a soggetti e a gruppi. Il lavoro parte principalmente dall'istituzione di uno sportello di ascolto psicologico per situazioni di stress e disagio lavoro correlato rivolto a lavoratori singoli oppure gruppi di lavoratori ma anche ad operatori sindacali che si trovano ad affrontare nel loro lavoro contesti difficili caratterizzati da alto livello di disagio.

È infatti l'operatore sindacale che fa da tramite tra il servizio psicologico e il delegato, il lavoratore o il gruppo di lavoratori e che seguirà insieme alla psicologa tutto il percorso.

b – servizio di consulenza individuale - il servizio offre una serie di colloqui individuali di tipo psicodiagnostico e per l'inquadramento del problema (circa 4) cui segue l'indicazione del percorso da intraprendere: psicoterapia, supporto farmacologico, mediazione sindacale, consultazione legale ecc. Pertanto è importante lo scambio e la collaborazione con le figure sindacali, funzionario, operatore, RSU/RSA/RSL/RLST, avvocato juslavorista e le figure esterne al sindacato quali medico del lavoro e operatori dei servizi sul territorio deputati a trattare il disagio psicosociale.

c – gruppi elaborazione disagio lavorativo – in questi due anni si sono istituiti dei percorsi in gruppo per l'elaborazione del disagio lavorativo, che hanno la funzione di aiutare il soggetto ad uscire dall'isolamento e dalla sofferenza iniziale per motivare, dove necessario, ad intraprendere un vero e proprio percorso di psicoterapia. Il modello costruito e sperimentato prevede gruppi di minimo 6, massimo 12 persone che si incontrano per dieci sedute monosettimanali di 90 minuti.

Si è infatti evidenziato strada facendo che il tipo di utenza che si rivolge allo sportello per problematiche di disagio lavorativo tende a rivendicare soluzioni magiche o il ripristino di condizioni precedenti, mostrando poca consapevolezza di quanto accade nel proprio mondo interno e manifestando pertanto molta rigidità e poca disponibilità ad intraprendere un percorso terapeutico che consenta l'elaborazione dell'esperienza traumatica con il ripristino delle risorse e l'avvio a un cambiamento. Prevale la tendenza a imputare le cause del proprio malessere al mondo esterno, senza metter in discussione il proprio mondo interno, determinando spesso una cristallizzazione nel ruolo di vittima. Occorre pertanto attuare un lavoro che conduca alla consapevolezza delle proprie difficoltà e permetta di cucire insieme il giusto percorso, anche per evitare il riprodursi delle stesse modalità di risposta o il riprodursi di situazioni simili. Per molti lavoratori in difficoltà, infatti, l'accesso ad un servizio psichiatrico o psicologico rappresenta l'ammissione della propria mancanza, la stessa imputata dall'azienda. Inoltre è bene tener presente l'effettivo rischio della psichiatizzazione di soggetti che non sono malati psichiatrici e che non vanno trattati come tali, ma solo aiutati a superare le avversità psicosociali e talvolta il trauma, che rischia, se non elaborato, di condizionare e limitare l'approccio futuro al lavoro e di compromettere la propria vita affettiva e sociale.

Si sono evidenziati attraverso l'esperienza del servizio tre tipi di soggetti:



- 1 – persone che presentano problemi imputabili alla reattività a difficili situazioni lavorative
- 2 – persone che presentano caratteristiche di personalità **che** colludono con le dinamiche imputabili alle situazioni di conflitto organizzativo
- 3 – persone che presentano vere e proprie patologie psichiatriche indipendenti dal contesto lavorativo
- 4 – persone con patologie psichiatriche o fragilità psicologiche che le condizioni di conflitto sul lavoro aggravano portando a situazioni di scompenso

E' importante analizzare ogni singola situazione e una volta inquadrato il problema, tenendo conto della realtà esterna e di quella interna della persona, poter dare una restituzione del quadro emerso e poter tracciare un percorso coinvolgendo le competenze necessarie dando indicazioni al soggetto circa le azioni possibili da intraprendere.

La socializzazione e la lettura delle esperienze in gruppo permette di allargare il campo delle proprie prospettive e potenzialità emotive e cognitive consentendo di rileggere l'esperienza e, laddove il trauma è costituito dall'esclusione dal gruppo, di rivivere un senso di inclusione in un gruppo che accoglie, ascolta e aiuta ad elaborare, consentendo di risperimentare la propria capacità di relazione.

In questi due anni ho sperimentato diverse tipologie di gruppo:

- gruppi per persone con problemi di disagio legati alle relazioni sul lavoro (mobbing, conflitti vari, ecc,)
- gruppi di persone appartenenti al medesimo contesto che avevano perso il lavoro e che dovevano elaborare il trauma della perdita e successivamente sono state supportate per l'individuazione e creazione di un'attività lavorativa propria (gruppo donne ABC – settore comunicazione)

Questa seconda esperienza che ha avviato l'inizio di una ricerca circa le varie forme di precarietà è stato particolarmente interessante e ha mostrato le varie possibilità di declinare l'intervento di gruppo.

- d – intervento sul gruppo lavoro in azienda. Molte volte emerge che il problema di cui il singolo è portatore di fatto è un problema più generalizzato, che coinvolge anche altri colleghi e riflette le dinamiche e il clima organizzativo, pertanto è opportuno allargare la consultazione al gruppo di lavoro. Inoltre è bene tenere presente che nel disagio lavorativo il problema va sempre considerato e affrontato su due fronti: la risposta soggettiva del lavoratore portatore del disagio e il contesto lavorativo (gruppo). Il lavoro psicologico-sindacale deve attuarsi su due fronti: il soggetto e l'ambiente.
- e – mediazione conflitto tra lavoratore e soggetti aziendali coinvolti. Una volta inquadrato il problema e fatta una prima psicodiagnosi è possibile laddove il conflitto non è degenerato al punto tale da non permettere altre soluzioni che l'allontanamento del lavoratore dal contesto, provare un approccio di mediazione tra i soggetti aziendali e il lavoratore, con il coinvolgimento della psicologa, dell'operatore sindacale e laddove c'è del RLS o del RSU, oppure talvolta (come sopra indicato) dell'intero gruppo di lavoro. Ad oggi sono stati sperimentati con successo diversi casi di mediazione e reinserimento in casi di mobbing e di

situazioni di alta conflittualità.

- d – percorsi di reinserimento dei soggetti che si sono assentati per gravi difficoltà legate a problematiche di disagio psicologico lavoro correlate nei contesti organizzativi, mediando il conflitto con l'azienda, stabilendo le modalità di reinserimento graduale e svolgendo lavoro supervisione di tale processo, seguendo il soggetto e con colloqui con i referenti aziendali. Tutto questo in collaborazione con il funzionario sindacale.

- e – creazione di una rete con le strutture psicosociali e le strutture sanitarie presenti sul territorio per la presa in cura delle persone con disagio

- d - formazione operatori sindacali e delegati attraverso incontri e lavoro in gruppo – Solo attraverso la formazione e la costruzione di una conoscenza condivisa e di un lavoro in rete è possibile costruire un metodo e un modello condiviso sul quale strutturare il servizio per il disagio lavorativo.

E' quindi fondamentale poter avviare un percorso di formazione permanente per le figure sindacali che si trovano per primi sul fronte del disagio lavorativo, in modo che siano in grado di riconoscere, leggere e indirizzare le richieste di aiuto in base alle varie forme di disagio. Inoltre è importante a mio avviso creare spazi di confronto e supporto emotivo di fronte alle difficoltà che il contatto con tali situazioni di disagio può generare in chi se ne occupa, per evitare situazioni di burn out e reperire le risorse necessarie ad affrontare.

In tal senso sono stati individuati e sperimentati momenti distinti della formazione:

- formazione allargata su specifici argomenti legati al disagio lavorativo
 - creazione di gruppi di lavoro su argomenti specifici
 - gruppi di lavoro con RLS/RSU/RSA per la lettura del disagio lavorativo nei contesti di lavoro della propria azienda o del proprio settore. Il gruppo oltre a costruire un quadro del proprio contesto organizzativo attraverso l'analisi della cultura aziendale, il clima organizzativo, le forme del disagio e le proprie capacità di resilienza, lavora sul rafforzamento dell'identità di ruolo e sulla costruzione di un'identità di gruppo.
 - supervisione a gruppi operatori dei servizi sindacali per problematiche legate al tipo di utenza e di lavoro svolto
- Un'ulteriore proposta da implementare sarebbe invece:
- l'istituzione di una supervisione con cadenza regolare (es. mensile) degli operatori sindacali, in cui poter affrontare le problematiche e i vissuti difficili che si incontrano nel proprio lavoro e nell'impatto con le situazioni di disagio trattare, sull'esempio dei gruppi Balint che si svolgono con i medici e gli infermieri nei contesti di cura o per le professioni di aiuto.

Da implementare:

- Gruppi di elaborazione disagio e empowerment delle risorse per chi perde il lavoro
- elaborazione di un programma per l'elaborazione dei dati statistici sul disagio.

Su www.jobnotizie.it,
alla sezione **SPECIALE CONGRESSO**,
i resoconti, i documenti, le foto
e i filmati di tutti i congressi di categoria



DIPARTIMENTI POLITICHE SOCIALI, IMMIGRAZIONE E INTERNAZIONALE, DONNE, GIOVANI E CASA

Segretario responsabile MARIA GRAZIA BOVE

Collaboratori: Ester Balconi, Daniela Bianchi, Maurizio Bove, Luigia Cassina, Sabria Sharif



WELFARE E POLITICHE SOCIALI

Risposte collettive e individuali alla crisi che non si ferma

Nella società, e in particolare nella nostra città, sono intervenuti negli ultimi anni profondi mutamenti socio-economici: aumento della popolazione anziana, denatalità, instabilità familiare, nuove povertà, necessità di inclusione della popolazione immigrata, bisogno di case a costi sopportabili, sostegno al reddito per chi ha perso il lavoro, bisogno di conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa..... A fronte di un bisogno crescente di cura e di sostegno al reddito, la mano pubblica non è in grado di soddisfare la domanda. I trasferimenti di risorse ai Comuni da parte dei Fondi Nazionali e Regionali sono sempre più esigui, se non del tutto azzerati. Si rende necessario un nuovo modello di welfare, ispirato a criteri di solidarietà, di sussidiarietà, di universalità, che significa compartecipazione alla spesa in base al reddito. Tutti devono poter beneficiare di sanità e servizi: chi ha di più pagherà di più, chi ha di meno pagherà di meno o non pagherà affatto, come dice la Costituzione. Si deve ricercare un giusto equilibrio tra pubblico e privato, il massimo dell'incontro possibile tra pubblico e privato.

Un nuovo modello di stato sociale per il sindacato significa anche promuovere e ampliare il welfare nelle aziende e sul territorio, attraverso i contratti di secondo livello e la contrattazione sociale, per la costituzione di enti bilaterali, di fondi pensionistici e mutualistici, fiscalmente agevolati e che ricomprendano familiari e pensionati. E nella contrattazione integrativa e sociale un posto privilegiato deve avere la tutela e la promozione della famiglia, attraverso il potenziamento dei servizi di cura e l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e i tempi della città.

Non è ammissibile che ancora oggi una lavoratrice mamma su otto sia costretta a lasciare il lavoro nel primo anno di vita del bambino. Occorrono politiche family friendly, che coinvolgano e impegnino anche i giovani padri, per una distribuzione del carico familiare più equilibrata. Ma la famiglia è anche quella destrutturata dei separati, è anche quella dell'anziano solo, dell'immigrato che chiede il ricongiungimento, dello studente fuori sede, del disabile non autosufficiente: tutti cittadini portatori di diritti e nessuno deve essere lasciato solo.

Con l'amministrazione comunale il sindacato condivide il percorso di rinnovamento del welfare ambrosiano: parlare di welfare vuol dire parlare di diritti che rendono la vita dignitosa e sicura, vuol dire parlare di inclusione sociale, lasciandoci alle spalle la cultura dell'assistenzialismo e del capitalismo compassionevole. Dopo una attenta lettura dei bisogni della città e delle relative priorità, è necessario recuperare e valorizzare il capitale sociale di reciproca fiducia fra i cittadini, senza limitarsi, stante la crisi, a retrocedere il meno possibile. Non meno servizi, ma più servizi, verificandone la qualità e la quantità e modificandoli anche radicalmente, se necessario.

La questione centrale nei prossimi anni sarà dunque quella di garantire forme universalistiche di protezione che non concepiscano più il welfare come mera voce di costo, ma come un canale privilegiato per creare valore umano, economico e sociale.

LE ATTIVITA'

MM - Corso di formazione per la prevenzione all'uso di sostanze (2010): La diffusione dell'utilizzo di sostanze legali e illegali coinvolge ormai tutte le fasce di popolazione e molteplici contesti sociali, compresi i luoghi di lavoro, dove il fenomeno mostra la propria negatività aumentando i rischi di infortuni, compromettendo la prestazione lavorativa, rendendo problematici i rapporti interpersonali.

In collaborazione con i Dipartimenti Politiche Sociali di Cgil e Uil e con l'Attività di prevenzione specifica di ASL Milano, si è deciso quindi di realizzare un percorso di formazione rivolto ai RSU e RLS del Servizio Idrico Integrato di Metropolitana Milanese, nel corso del quale è stato presentato il fenomeno della diffusione delle sostanze, si è proposta una riflessione sui fattori di rischio e di protezione, si è approfondito il tema degli accertamenti di assenza di tossicodipendenza in azienda e del ruolo dei delegati sindacali.

CORSO DI FORMAZIONE PER DELEGATI SOCIALI (2010 E 2012/2013) - Visto il particolare contesto di crisi nel quale stiamo vivendo, che colpisce drammaticamente lavoratori e famiglie, è sempre più necessario restituire al luogo di lavoro la sua funzione di spazio fondamentale in cui esprimere bisogni e difficoltà e in cui realizzare una integrazione sociale in grado di fornire una rete di prevenzione e protezione nelle situazioni di disagio individuale e collettivo.

In questi quattro anni, in collaborazione con CGIL e UIL e grazie al finanziamento della Provincia di Milano, sono state realizzate quindi due edizioni di un corso di formazione rivolto a lavoratori provenienti da diverse Categorie, per creare una nuova figura di raccordo tra l'azienda, i lavoratori e le lavoratrici e i servizi sul territorio: il delegato sociale, una figura che all'interno dell'azienda sia in grado di gestire le diverse problematiche legate alla vita reale e quotidiana dei lavoratori e delle loro famiglie, in modo da attenuare l'impatto del disagio sulla società, e poter attivare momenti e pratiche di conciliazione che evitino esordi come quello dell'espulsione dal luogo di lavoro o processi di sofferenza e malattia.

GRUPPO WELFARE REGIONALE - In sinergia con il Dipartimento Sanità e Socio Sanitario, partecipazioni alle riunioni periodiche di confronto e coordinamento delle attività organizzate dal Dipartimento Regionale.

PIANO DI SVILUPPO DEL WELFARE (2012-2013)- di Oltre alla partecipazione alle occasioni di confronto ed agli eventi organizzati dal Comune di Milano propedeutici alla **definizione del nuovo Piano di Sviluppo del Welfare 2012 - 2014** (1° e 2° Forum delle Politiche Sociali),



stiamo sollecitando l'attuazione dei tavoli di confronto previsti nel protocollo di relazioni tra il Comune di Milano e le Organizzazioni Sindacali sugli indirizzi strategici delle politiche comunali in materia di welfare municipale.

L'attività confederale di contrattazione nell'ambito dell'approvazione dei Piani di Zona dei Comuni della Provincia è invece garantita dalla fondamentale azione degli agenti sociali della FNP.

CREAZIONE DI POLI ATTIVI SUI TEMI DEL LAVORO E DELL'INTEGRAZIONE SOCIALE (2013)

Al fine di elaborare modalità di intervento che permettano sia di intercettare i bisogni e la motivazione delle persone che si trovano in condizioni di maggior rischio, sia di rinforzarne le competenze utili a elaborare i propri percorsi di integrazione sociale e lavorativa, in collaborazione con i Dipartimenti Politiche Sociali di Cgil e Uil, l'Ufficio Prevenzione Specifica del Dipartimento Dipendenze di ASL di Milano e la Fondazione Capac è in corso di realizzazione un percorso di formazione al fine di intervenire in senso preventivo con soggetti in situazioni di rischio e vulnerabilità, e trattare in particolare i temi del consumo di sostanze, del benessere e della salute

SPORTELLO SOCIALE (2011) - Dalla primavera del 2011, visto l'elevato numero di persone che si rivolgevano ai nostri uffici manifestando i più diversi disagi, si è deciso di aprire un luogo dedicato a quelle persone le cui problematiche non possono essere risolte con una risposta unica, ma richiedono la messa in campo di una tipologia di interventi diversificati.

- Lo Sportello sociale nasce da una riflessione sull'esperienza di questi ultimi anni nell'ambito del sindacato, dove si è via via riscontrato un mutamento nel tipo di richieste portate dalle persone, sia già appartenenti all'organizzazione che esterni. In particolare si evidenzia un aumento di quella utenza le cui problematiche non possono essere risolte con una risposta unica, ma richiedono la messa in campo di una tipologia di interventi diversificati.
- In questo senso lo Sportello Sociale vuole essere un luogo, dove le persone e le loro famiglie, possano ricevere non solo informazioni per orientarsi dentro il complesso panorama dei servizi sociali e assistenziali, ma anche essere accompagnate nell'individuazione delle soluzioni più appropriate, in relazione a specifiche esigenze ed, eventualmente, aiutate perché sia garantito l'accesso alle risorse disponibili.
- Per fare questo lo Sportello si interfaccia, non solo con i singoli utenti, ma anche con l'insieme delle forze sociali presenti sul territorio, oltre che naturalmente con i servizi interni della Cisl, con cui sta avviando un proficuo rapporto di dialogo e di collaborazione. A questo proposito è stata elaborata una Carta dei Servizi Cisl, di cui fa parte anche lo Sportello Sociale, per presentare le finalità degli stessi all'utenza e che contiene inoltre anche gli obiettivi di miglioramento del sistema stesso.
- Sulla base delle esperienze precedenti lo Sportello Sociale ha modificato il tipo di approccio e le conseguenti modalità di

presa in carico delle persone: non più terapia ma colloqui di tipo esplorativo per individuare il tipo di disagio lavorativo e le soluzioni più appropriate, che possono essere il rimando alla categoria di appartenenza o, nei casi più complessi, all'Ufficio tecnico legale. A fronte di problemi psicologici, o per esplicita richiesta degli interessati, gli utenti vengono indirizzati al Centro per l'ascolto della dignità del lavoro (responsabile la d.ssa Rosalba Gerli), con il quale lo Sportello Sociale collabora costantemente, per gli interventi di competenza. In pratica lo Sportello Sociale, dopo aver valutato il caso nei suoi vari aspetti, funziona da filtro, rispetto agli altri servizi, principalmente il Legale. Va sottolineato che lo Sportello non si limita a 'smistare' le persone ma pratica concretamente l'accoglienza del disagio, attraverso l'ascolto, che spesso costituisce il punto di partenza per il cambiamento della condizione dell'interessato.

- Entrando nello specifico presso lo Sportello sociale possono reperirsi informazioni relative a : lavoro (inteso sia come disagio lavorativo, come si è detto sopra, che come ricerca e formazione), aiuti e sostegno alle famiglie in difficoltà, servizi alla disabilità, problemi abitativi, assistenza sanitaria.
- Non possiamo dimenticare, come detto da più parti, che la vera e principale emergenza sociale dei nostri tempi è la mancanza del lavoro, che genera principalmente difficoltà economiche ma anche smarrimento, insicurezza fino ad arrivare all'angoscia e alla disperazione vera e propria.
- Per quanto riguarda l'aiuto economico, presso lo Sportello sociale è possibile richiedere un finanziamento nell'ambito del progetto di Microcredito della Fondazione Welfare Ambrosiana: destinato soprattutto a chi deve affrontare una diminuzione di reddito all'interno del proprio nucleo familiare o si trova a dover sostenere una spesa imprevista, che va dalle spese mediche al cambio di casa, il progetto si articola in diverse fasi, che comportano solitamente un paio di colloqui approfonditi per individuare le reali esigenze della persona, la raccolta della documentazione e la stesura di una relazione. Nel caso la richiesta di finanziamento venga valutata positivamente dalla Commissione della Fondazione, la persona non viene però lasciata a sé stessa ma è previsto un periodo di accompagnamento, durante il quale la persona verrà regolarmente contattata per verificare se la situazione di difficoltà permane e se non ci sono difficoltà nella restituzione del prestito. E' attualmente in fase di realizzazione un allargamento del progetto originario: sarà infatti possibile ai cassaintegrati poter richiedere direttamente agli sportelli della Fondazione un anticipo di quanto loro spetta, in modo da avviare ai lunghi tempi di erogazione dell'Inps. Come già detto, il progetto è ancora in fase di realizzazione e quindi in questa sede non è ancora possibile fornire dettagli più precisi.
- Riguardo invece al secondo aspetto, di cui si accennava sopra, legato alla mancanza del lavoro e alla cassa integrazione (è bene ricordare che il tasso di suicidi nei cassaintegrati è superiore alla media), uno strumento importante per affrontare il disagio e la sofferenza potrebbe essere la costituzione di gruppi AMA (Auto/Mutuo Aiuto), definiti dal professor Folgheraiter, docente di Metodologia del lavoro sociale all'Università del Sacro **Cuore di Milano**, "palestre attrezzate (di parola e sentimento) in cui le persone imparano la difficile arte del cambiamento personale (auto



aiuto) allo stesso tempo l'altrettanto pregiata arte della "terapia" (mutuo aiuto)". Tra tutte le istituzioni, il Sindacato, in quanto attento al welfare, sia collettivo che individuale dei lavoratori, è sicuramente uno dei luoghi più indicati per garantire questo tipo di aiuto.

- In questa prospettiva lo Sportello sociale può diventare un punto di riferimento anche per i cosiddetti "delegati sociali": chi appunto, esercitando il proprio ruolo di delegato, si rivela particolarmente sensibile alle problematiche sociali nell'ambito della propria azienda e si trova spesso a dare delle risposte complesse ai lavoratori in difficoltà.
- Lo Sportello sociale può assolvere in questo caso più funzioni:
 - -informare i delegati sui servizi presenti sul territorio a cui indirizzare i lavoratori a seconda delle richieste
 - -avviare un lavoro di coordinamento tra delegati, sulla base naturalmente delle loro esigenze
 - -fornire un supporto di counselling, sia individuale che di gruppo, allo scopo di prevenire un possibile burn out dei delegati stessi

- - elaborare dei progetti di formazione in collaborazione con le istituzioni e/o con le altre sigle sindacali.
- Sempre nell'ambito dell'allargamento delle competenze, lo Sportello sociale ha anche aderito all'iniziativa "Dire , fare, familiare-progetto di sensibilizzazione, orientamento e sostegno all'affido e alla solidarietà tra famiglie" dell'Associazione "La Carovana".
- In conclusione, lo Sportello sociale non intende sovrapporsi alle competenze informative delle diverse istituzioni presenti sul territorio, ma stimolare la circolarità dei flussi informativi, nella speranza di diventare un punto di confluenza delle disponibilità delle risorse e allo stesso tempo un punto di riferimento per gli utenti e anche per gli altri operatori, sia interni che esterni al sindacato.

***"Se non risponderò di me, chi è che risponderà di me?
Ma se rispondo solo di me, sono ancora io?"
(Talmud di Babilonia)***



IMMIGRAZIONE E INTERNAZIONALE

In Italia i migranti stabili sono più di 5 milioni, la legislazione si deve adeguare

“L’immigrazione è l’ultimo campanello di allarme che la Provvidenza ci ha dato per cambiare il nostro modo di vivere”

Carlo Maria Martini

La crisi economica che ha caratterizzato gli ultimi anni ha modificato sensibilmente lo scenario relativo ai flussi migratori verso il nostro Paese.

I dati del Rapporto Ismu 2012 e i primi risultati dell’ultimo censimento ISTAT evidenziano, infatti, una battuta di arresto nella crescita costante della presenza dei migranti in Italia, che si attesta oggi intorno ai 5 milioni 430mila cittadini e cittadine provenienti da altri Paesi, con una variazione di sole 27mila unità rispetto al 2011.

D’altra parte, a fronte di una campagna mediatica che insiste in questi giorni sulla “fuga dall’Italia”, la fotografia che sembra emergere dalle recenti rilevazioni fa pensare, piuttosto, a una relativa stabilizzazione del fenomeno.

Se è vero, infatti, che il numero degli “irregolari”, cioè le persone presenti in Italia senza permesso di soggiorno, è calato drasticamente (anche come conseguenza di ben due sanatorie e un decreto flussi negli ultimi quattro anni) e che è in aumento il dato relativo a coloro che lasciano l’Italia per fare ritorno nel proprio Paese di origine o, più frequentemente, per cercare migliori occasioni in altre zone della Comunità Europea, è altrettanto vero che gli ingressi regolari, soprattutto in seguito a ricongiungimento familiare, mantengono un incremento costante e non vi sono previsioni di flessione.

Non una reale “stagnazione”, quindi, ma piuttosto un radicamento strutturale della presenza dei migranti nel nostro Paese, che ormai costituiscono l’8% della popolazione a livello nazionale e quasi il 18% di quella milanese.

Per tali ragioni e in considerazione del contesto storico nel quale stiamo vivendo, in cui la carenza di tutele ed il rischio di perdere il posto di lavoro accomuna tutti i cittadini, senza distinzioni, non può essere più rimandata una radicale riforma della legislazione italiana in materia di immigrazione, rivolta da una parte a gestire in maniera finalmente efficace i flussi migratori verso il nostro Paese e dall’altra ad adeguare le norme alla realtà, eliminando tutti gli ostacoli che oggi si frappongono ad un naturale processo di integrazione e prendendo atto che l’Italia è già un Paese multiculturale.

Per quanto riguarda la nostra specifica azione, sono almeno tre i temi sui quali il Sindacato deve focalizzare la propria attenzione. Innanzitutto, la situazione relativa al mercato del lavoro, dove la polarizzazione del dualismo “mansioni dequalificate riservate agli immigrati / posti di lavoro appetibili per gli italiani” ha ormai raggiunto livelli insostenibili, oltre che socialmente inaccettabili. I lavoratori migranti, soprattutto se extra-europei, continuano infatti ad essere occupati in quei settori tradizionalmente caratterizzati su base etnica: nel

nostro territorio, il 25,6% è impiegato nei servizi alle imprese, con particolare concentrazione nel settore delle pulizie, il 17,8% nelle costruzioni, l’8,7% in alberghi e ristoranti, il 7,9% nei trasporti, il 6,4% in attività svolte presso le famiglie, anche se sappiamo bene che quest’ultima percentuale, che identifica i collaboratori e le collaboratrici domestiche, è assolutamente sottostimata a causa dell’alto numero di persone non assicurate attive in tale settore.

Il divario tra lavoratori migranti e italiani risulta ancora più evidente se si mette a confronto la tipologia di contratto applicata, con un’incidenza di contratti temporanei tra questi ultimi che è sensibilmente più alta della media, o i livelli di inquadramento, dove contrariamente a quanto accade negli altri Paesi Europei non vi è per loro alcuna progressione di carriera in relazione agli anni di permanenza in Italia: se a livello nazionale, infatti, nove migranti su 10 sono operai, con un’incidenza che è più che doppia rispetto a quella che si registra tra gli italiani, la percentuale degli impiegati, che per gli italiani è di circa il 50%, scende al 13,4% tra i comunitari e all’8,5% tra i migranti extraeuropei. Per non parlare dei quadri e dirigenti, dove gli italiani raggiungono il 10%, mentre le due categorie sommate insieme assorbono soltanto il 2,4% dei cittadini comunitari e addirittura lo 0,6% degli extra europei.

Inoltre, in uno scenario di persistente recessione e crisi economica, nonostante il tasso di occupazione dei lavoratori migranti sia cresciuto costantemente, i dati relativi al numero dei disoccupati fanno emergere un peggioramento del loro quadro occupazionale: il tasso di disoccupazione ha infatti registrato nell’ultimo anno un ulteriore incremento, arrivando a superare il 12%, a dimostrazione del fatto che sebbene il mercato del lavoro italiano continui a generare posti di lavoro “da immigrati”, con il crescere costante dell’offerta aumenta anche la concorrenza, con una progressiva saturazione anche di quegli sbocchi professionali tradizionalmente riservati ai migranti. Se a tali considerazioni si aggiungono le previsioni relative alla contrazione progressiva delle possibilità occupazionali in quei settori che, invece, hanno sempre rappresentato uno sbocco naturale per i diplomati e laureati italiani, ne deriva che è davvero giunto il momento di invertire queste tendenze, agendo contemporaneamente su due fronti.

Per quanto riguarda la domanda, è necessario provvedere a una generale ristrutturazione del nostro apparato produttivo, rivalificando il mercato del lavoro con particolare attenzione ai settori dei servizi alle imprese e alla persona: a differenza di quanto accade negli altri Paesi europei, infatti, queste professioni sono ancora relegate ai margini della struttura occupazionale, perché scarsamente qualificate e quindi poco appetibili per i lavoratori italiani.

Se vogliamo davvero rilanciare la competitività della nostra economia, quindi, non possiamo più pensare di insistere sulla



segregazione occupazionale, ma dobbiamo invece puntare a una "sana concorrenza" tra lavoratori italiani e lavoratori migranti: migliorando la qualità di queste mansioni, sia dal punto di vista retributivo che nella conciliazione vita/lavoro, si deve finalmente superare quella concezione che vede l'immigrazione come legittima soltanto quando riveste un ruolo di complementarietà, soltanto quando sostituisce gli italiani in quei lavori che "i nostri giovani non vogliono più fare".

A questo scopo, occorre però agire anche sul secondo versante, migliorando sensibilmente l'offerta attraverso un convinto investimento sulla formazione e sulle politiche attive del lavoro. Se è vero infatti che l'Italia è in forte ritardo rispetto agli altri Paesi Europei per quanto riguarda, in generale, la preparazione dei giovani all'ingresso nel mercato del lavoro, tale divario è ancora più evidente in relazione alla valorizzazione dei titoli di studio e delle competenze possedute dai migranti, al punto che il nostro Paese, insieme soltanto a Grecia e Spagna, rimane ancora una meta attrattiva per l'immigrazione poco qualificata, senza registrare alcun incremento della quota di lavoratori ad alta qualificazione. Pertanto, oltre ad un necessario rinnovamento dei servizi per l'impiego, con nuovi modelli di azione in grado di valorizzare con interventi personalizzati la "diversità" di competenze dei lavoratori migranti, è necessario modificare quanto prima la normativa vigente, semplificando le procedure relative al riconoscimento dei titoli di studio conseguiti nel Paese di provenienza, per limitare il fenomeno della sovra-qualificazione, ovvero del disporre di un titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto di lavoro che occupano, e per favorire l'accesso a mansioni più qualificate e meglio retribuite, valorizzando così il capitale di conoscenze e di saperi informali di cui sono portatori.

Obiettivi che sono quanto mai urgenti, soprattutto se declinati in relazione ai giovani, secondo tema sul quale concentrare la nostra azione in materia di politiche migratorie. I dati confermano infatti un aumento progressivo dei minori presenti nel nostro Paese: soltanto nell'ultimo anno, si è passati dal 21,5% al 23,9% sul totale dei migranti regolarmente soggiornanti e il dato è ancor più rilevante se restringiamo il campo di osservazione alla cosiddetta seconda generazione, cioè a coloro che sono nati in Italia, che ormai hanno raggiunto le 500mila unità e rappresentano circa il 60% sul totale dei minori figli di migranti. Per quanto riguarda, poi, i dati relativi alla frequenza scolastica, gli alunni con cittadinanza non italiana sono oltre 750mila e corrispondono all'8,4% sul totale della popolazione studentesca, con punte che raggiungono il 13,2% in Lombardia, dove mediamente uno studente su sette non è italiano. Eppure, in un panorama dove la qualità degli studi in generale registra un forte ritardo rispetto alla media europea, perché segnata dal profondo divario tra licei e istituti tecnici e tra Nord e Sud del Paese, sono ancora una volta i migranti ad essere più penalizzati rispetto ai loro coetanei italiani. Infatti, per quanto la scuola continui a rappresentare uno dei migliori strumenti di accoglienza e integrazione, i dati relativi all'abbandono degli studi sono preoccupanti, con una percentuale che raggiunge il 43,8% rispetto al 16,4% degli studenti italiani, e lasciano intravedere il rischio di un ulteriore ingrossamento delle fila dei Neet (Not in education employment or training). Così come i dati relativi alle preferenze scolastiche mostrano in maniera ancora troppo evidente il fenomeno della "canalizzazione

formativa" dei migranti, con un'altissima concentrazione degli studenti non italiani negli istituti professionali (40,4%) e tecnici (38%) e un'esigua minoranza iscritta ai licei classici o scientifici (13,4%), al contrario di quanto accade invece per gli studenti italiani, che prediligono i licei (35%) e gli istituti tecnici (33,3%) e in misura di gran lunga inferiore gli istituti professionali (18,9%).

E' necessario quindi investire con convinzione sulla scuola, sollecitando interventi mirati ad appianare le eventuali disuguaglianze tra studenti italiani e non italiani, a partire dalle difficoltà linguistiche, e lavorando sulla preparazione e sulle aspettative dei giovani in generale: se si vogliono scongiurare seri problemi per la futura tenuta della coesione sociale, infatti, lungi dal pensare ancora che i figli dei migranti debbano soltanto svolgere una funzione di ricambio nelle mansioni ricoperte dai propri genitori, le cosiddette seconde generazioni devono essere messe nelle condizioni di poter concorrere con i giovani italiani nell'occupare posti di lavoro di buona qualità.

Infine, dal momento che le più recenti stime ISTAT prevedono che, pur tenendo conto della flessione nel ritmo di crescita cui si accennava in apertura, le presenze dei migranti nel nostro Paese aumenteranno costantemente, fino a superare in poco meno di 30 anni gli 11 milioni, con un'incidenza del 18% sul totale della nostra popolazione, non possiamo prescindere dal delineare lo scenario futuro della nostra azione, consapevoli di come anche il sindacato possa giocare un ruolo fondamentale nella costruzione dell'Italia di domani.

Innanzitutto, come già detto, si deve partire da una riforma strutturale del quadro normativo, visto che l'attuale legislazione in materia di immigrazione si è rivelata fallimentare: archiviando finalmente la logica dei flussi, funzionali unicamente a periodiche sanatorie, basate ormai quasi esclusivamente su rapporti di lavoro fittizi, simulati da amici o connazionali o acquistati a caro prezzo su un mercato che prospera sui bisogni dei più deboli, vanno individuate nuove modalità di gestione degli ingressi per motivi di lavoro, attraverso una programmazione che risponda in maniera efficace e rapida alle specifiche esigenze occupazionali, vanno introdotti meccanismi che facilitino l'incrocio tra domanda e offerta, soprattutto per quelle mansioni particolari come l'assistenza domiciliare che non possono essere realisticamente gestite attraverso l'assunzione a distanza, e, infine, va agevolato il ricongiungimento dei familiari, **quale motore fondamentale verso l'integrazione**. In secondo luogo, deve essere condotta una lotta a tutto campo contro il lavoro nero, prendendo coscienza del fatto che, se un sesto dell'intera economia nazionale si regge ormai sul sommerso, il fenomeno, lungi dall'essere appannaggio esclusivo dei migranti irregolari, è al contrario profondamente radicato nella nostra società e vede implicati allo stesso modo lavoratori italiani e migranti regolarmente soggiornanti.

Per quanto riguarda i lavoratori senza permesso di soggiorno, quindi, anche attraverso una concreta applicazione della Direttiva Europea n°52, di recente recepita nel nostro ordinamento, stiamo già lavorando per attivare quanto prima possibile una rete contro lo sfruttamento del lavoro, con il coinvolgimento diretto delle istituzioni e di tutte le Categorie principalmente interessate, per potenziare il monitoraggio sui luoghi di lavoro e di reclutamento e per incentivare l'emersione



attraverso gli strumenti previsti dalla norma, primo tra tutti la concessione di un permesso di soggiorno a chi è vittima di situazioni di grave sfruttamento del lavoro. In generale, però, è indispensabile cambiare radicalmente la “cultura del lavoro” dominante, sensibilizzando tutti, ma soprattutto i migranti impiegati in quei settori dove il datore non è sostituito di imposta, primo tra tutti il lavoro domestico, sull’opportunità di un impiego regolare e sulla convenienza di un versamento contributivo che deve essere percepito come necessario non solo per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno, ma soprattutto per non rischiare di compromettere irrimediabilmente il proprio futuro pensionistico. Al contempo, anche in previsione di una vera e propria esplosione della componente anziana tra i migranti nei prossimi trent’anni, che dalle attuali 100mila unità dovrebbe arrivare a superare il milione e mezzo di persone, non si può però prescindere da una revisione degli accordi bilaterali tra l’Italia e i Paesi di provenienza dei migranti, per un’effettiva restituzione dei contributi maturati in caso di un ritorno definitivo in patria a conclusione del percorso migratorio.

Infine, consapevoli che le discriminazioni ancora presenti nella nostra società non possono essere eliminate con il solo ricorso alle azioni legali, che comunque continueremo a sostenere, e che una vera uguaglianza passa attraverso il riconoscimento di due diritti fondamentali, il voto e la cittadinanza, rimane per noi la sfida più impegnativa, ma non per questo meno affascinante, del lento e quotidiano lavoro culturale che deve vedere coinvolti tutti noi, sia nelle relazioni esterne che nel rapporto privilegiato con gli iscritti, nel costruire, citando le tesi congressuali, “un’accoglienza sociale rispettosa della dignità della persona, per un’integrazione interculturale, che assicuri e arricchisca la convivenza civile”.

IL REPORT DELLE ATTIVITA’ DEL 2012

Accoglienza Orientamento Assistenza:Progettazione e Coordinamento delle attività

Con 15mila persone che si rivolgono ogni anno presso i nostri uffici, il CESIL si conferma come la principale porta di accesso per i lavoratori non italiani alla CISL di Milano, dove gli iscritti stranieri sono ormai vicini alle 18mila unità, oltre il 13% sul totale dei tesserati al nostro sindacato.

Dopo un’adeguata ristrutturazione dei locali di Via Benedetto Marcello 10, il servizio è stato completamente riorganizzato:

☞ l’attività di reception, con una prima informazione e orientamento verso i servizi della CISL e del territorio, viene ora svolta dall’ANOLF di Milano, che dopo un lungo “braccio di ferro” con la Provincia è stata finalmente riconosciuta nel 2012 come Organizzazione di Volontariato, acquisendo la qualifica di ONLUS (in allegato il volantino informativo per proporsi come volontari e scegliere di donare il 5x1000)

☐ circa 5mila persone all’anno sono state invece assistite su appuntamento, grazie all’agenda elettronica messa a disposizione dal CAAF, con una consulenza specifica su rilascio e rinnovo del permesso di soggiorno, cittadinanza e ricongiungimento familiare. Particolari picchi di affluenza sono stati registrati in occasione dei due provvedimenti straordinari di emersione dal lavoro irregolare (“sanatorie” 2009 e 2012) e degli annuali Decreti Flussi.

☐ grazie alla collaborazione con la FNP Milano, in un’ottica di diffusione e radicamento nel territorio, dopo un corso di formazione indirizzato ai Responsabili delle zone, l’attività del servizio è stata decentrata anche presso i sei recapiti di Cinisello, Cologno, Corsico, Novate, Pero e Rho.

Oltre alla citata sinergia con INAS, FNP e CAAF, è stata incrementata la collaborazione con le Categorie maggiormente interessate dalla presenza di lavoratori non italiani (FILCA e FISASCAT in particolare) e con gli altri Servizi della Rete CISL.

Attività istituzionali: Co-Progettazione e gestione delle azioni

Per portata rappresentativa e riconosciuta esperienza nel campo, la Cisl di Milano ha visto il proprio coinvolgimento nei principali progetti che Istituzioni locali e Rappresentanze Diplomatiche dei Paesi con maggiore presenza nel nostro territorio hanno messo in atto in questi quattro anni per migliorare l’efficacia delle risposte alle problematiche in materia di immigrazione:

☐ Prefettura di Milano - Componente permanente del Consiglio Territoriale per l’Immigrazione: per quanto sottoutilizzato rispetto alle potenzialità, tale organismo interistituzionale si è costituito quale “cabina di regia” nella gestione e soluzione delle situazioni di particolare criticità emerse in questi anni in Milano e Provincia (Torre di Via Imbonati, novembre 2010; Emergenza Nord Africa, 2011-2012). Svolge inoltre la funzione di analisi periodica e selezione dei progetti presentati ogni anno sul territorio ai sensi dei bandi nazionali ed europei

☐ Prefettura di Milano – Componente del Tavolo di Monitoraggio interistituzionale attivato in occasione delle “sanatorie” 2009 e 2012 per l’analisi e la soluzione delle molteplici criticità emerse durante le procedure di regolarizzazione dei lavoratori

☐ Prefettura di Milano/Comune di Milano – Componente della “Rete Ricongiungimenti Familiari” che, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali e Associazioni maggiormente rappresentative sul territorio, ha gestito tra il 2009 e il 2011 i ritardi accumulati dallo Sportello Unico per l’Immigrazione nella trattazione delle pratiche relative al ricongiungimento familiare

☐ Comune di Milano – Componente del Tavolo Immigrazione: nell’ambito del progetto “Portale dell’Integrazione”, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dall’ANCI, è in fase avanzata di studio la realizzazione di un Immigration Center, un “hub” dove i cittadini migranti troveranno un’offerta integrata di servizi in grado di dare una risposta complessiva ai bisogni più frequenti (amministrativi, socio-sanitari, educativi, culturali e internazionali) e nel quale si prevede la presenza di uno sportello sindacale gestito da CGIL-CISL-UIL

☐ Consolato Generale dell’Ecuador in Milano: in attuazione della convenzione sottoscritta con la Rappresentanza Diplomatica di uno delle Comunità con maggiore presenza nel nostro territorio, sono stati realizzati periodici incontri di aggiornamento con i funzionari del Consolato sulla normativa italiana in materia di immigrazione; in un’ottica di “proselitismo” e di pubblicizzazione della nostra Rete di Servizi, oltre ad ospitare nella nostra sede una serie di iniziative culturali promosse dal Governo Ecuadoriano,



abbiamo poi partecipato a due edizioni del "Progetto Parchi" (2010-2011), incontrando, per 6 domeniche in 6 parchi cittadini, i cittadini ecuadoriani nei loro principali luoghi di aggregazione.

- Consolato di El Salvador in Milano: in attesa di sottoscrivere una convenzione con la Rappresentanza Diplomatica di questo Paese, sono stati realizzati periodici incontri di aggiornamento con i funzionari del Consolato sulla normativa italiana in materia di immigrazione ed è stata avviata la sperimentazione di uno sportello informativo all'interno del Consolato, gestito da uno dei nostri volontari
- Consolato Generale del Perù in Milano: anche con la Rappresentanza Diplomatica di questo Paese sono stati realizzati periodici incontri di aggiornamento con i funzionari del Consolato sulla normativa italiana in materia di immigrazione e ed è stata avviata la sperimentazione di uno sportello informativo all'interno del Consolato, gestito da uno dei nostri volontari

Azioni contro la discriminazione: Promozione e sostegno delle cause

Il ricorso alle azioni legali comporta sempre la necessità di gestire la complessità di fattori che ne conseguono, primo tra tutti l'esigenza di confrontarsi con gli iscritti per spiegare le ragioni di una legittima estensione dei diritti a tutti i lavoratori, senza alcuna distinzione. D'altra parte, la CISL e l'ANOLF di Milano in questi quattro anni hanno scelto consapevolmente di promuovere o sostenere, da sole o con le altre Organizzazioni Sindacali e Associazioni maggiormente rappresentative, una serie di cause contro la discriminazione sui luoghi di lavoro, consapevoli che in alcuni casi queste sono l'unico strumento possibile per arrivare alla modifica di una normativa che spesso non è adeguata alla realtà di un Paese che, nei fatti, è già multiculturale:

- Bonus famiglia (2009): ricorso al TAR, promosso da CESIL e ANOLF, vinto contro Regione Lombardia, che limitava l'erogazione della prestazione ai soli titolari di permesso di soggiorno di lunga durata (ex carta di soggiorno)
- ATM (2009): ricorso al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, sostenuto dalla CISL di Milano, vinto contro l'Azienda Trasporti Milanese S.p.A, che aveva respinto la domanda di assunzione di un cittadino marocchino sulla base dell'unico requisito della cittadinanza italiana
- Concorso ALER (2010): ricorso al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, promosso dalla CISL di Milano e dalla FP Milano, vinto contro l'ALER, che in un bando per l'assunzione di nuovi custodi aveva limitato la partecipazione ai soli candidati di cittadinanza italiana o europea
- Azienda Ospedaliera Niguarda (2010): ricorso al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, promosso dalla CISL di Milano, vinto contro l'Ospedale, che in un bando per la stabilizzazione di chi già era alle dipendenze dell'Azienda aveva limitato la partecipazione ai soli lavoratori di cittadinanza italiana o europea
- Azienda Ospedaliera Sacco (2011): ricorso al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, promosso dalla CISL di Milano, vinto contro l'Ospedale, che in un bando per la stabilizzazione di chi già era alle dipendenze dell'Azienda aveva limitato la partecipazione ai soli lavoratori di cittadinanza italiana o europea

- Azienda Ospedaliera San Paolo (2011): ricorso al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, promosso dalla CISL di Milano e dalla FP Milano, vinto contro l'Ospedale, che in un bando per la stabilizzazione di chi già era alle dipendenze dell'Azienda aveva limitato la partecipazione ai soli lavoratori di cittadinanza italiana o europea
- Fondazione IRCCS "Istituto Nazionale dei Tumori" (2012): ricorso al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, promosso dalla CISL di Milano e dalla FP Milano, vinto contro l'Ospedale, che in un bando per la stabilizzazione di chi già era alle dipendenze dell'Azienda aveva limitato la partecipazione ai soli lavoratori di cittadinanza italiana o europea
- Servizio Civile (2012): ricorso al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, promosso dalla CISL di Milano, vinto contro la Presidenza del Consiglio dei Ministri, che nel bando per la selezione dei volontari da impiegare in progetti di servizio civile aveva limitato la partecipazione ai soli cittadini italiani
- Iscrizione al SSN degli ultra65enni (2012): ricorso al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, promosso da ANOLF Milano, vinto contro Regione Lombardia, che escludeva dall'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale i genitori dei cittadini non italiani, giunti in Italia a seguito di ricongiungimento familiare, obbligandoli di fatto a stipulare un'assicurazione medica privata
- INPS: non si contano, infine, le cause promosse dall'INAS di Milano e vinte contro l'INPS, che insiste nel limitare il riconoscimento delle prestazioni di carattere assistenziale ai soli titolari del permesso di soggiorno di lunga durata (ex carta di soggiorno).

Contrasto al lavoro nero: Costituzione di una rete contro lo sfruttamento

E' in avanzata fase di progettazione una rete territoriale che vedrà la CISL di Milano e le Organizzazioni Sindacali e Associazioni maggiormente rappresentative lavorare in sinergia con Questura, Prefettura e Procura di Milano, presso la quale è stato finalmente nominato un referente specifico per il contrasto al lavoro nero: è previsto un corso di formazione destinato alle Categorie principalmente interessate dal fenomeno, per fornire a tutti i soggetti coinvolti strumenti e competenze per potenziare il monitoraggio sui luoghi di lavoro e di reclutamento e per incentivare l'emersione dei lavoratori irregolari attraverso gli strumenti previsti dal recepimento della Direttiva europea n°52 contro lo sfruttamento del lavoro.

Educazione all'accoglienza: Co-progettazione e gestione della formazione

La formazione è uno dei momenti fondamentali attraverso i quali il Sindacato può proporsi, sia al proprio interno che **nei confronti della cittadinanza, come luogo di dibattito ed elaborazione di idee.**

In collaborazione con il Dipartimento Formazione, sono quindi stati organizzati in questi quattro anni periodici aggiornamenti sulla normativa in materia di immigrazione e percorsi formativi di sensibilizzazione sul tema dell'accoglienza.

Molteplici, inoltre, le occasioni di dibattito, i seminari e i convegni nei quali la CISL di Milano è stata invitata come esperta in materia per dare il proprio contributo



di riflessione:

- ❑ Decentramento attività del CESIL: Corso di formazione e aggiornamenti periodici destinati agli agenti sociali di Cinisello, Cologno, Corsico, Novate, Pero e Rho per la realizzazione del progetto di diffusione e radicamento sul territorio delle attività a favore dei cittadini non italiani
- ❑ Operatrici Cesil e volontari ANOLF: aggiornamenti periodici sulla normativa, soprattutto in occasione di eventi particolari quali “sanatorie” o “decreti flussi”
- ❑ Fondazione ISMU (Milano, 2009): Attività di formazione sulla normativa in materia di immigrazione nell’ambito del progetto “Parliamoci chiaro. Conoscere l’Italiano per conoscere l’Italia”
- ❑ CIESSEVI (Milano, 2009): Attività di formazione sulla normativa in materia di immigrazione nell’ambito del corso “Il volontariato nella diversità socioculturale e nell’insegnamento della lingua italiana”
- ❑ CIESSEVI (Milano, 2009): Attività di formazione sulla normativa in materia di immigrazione nell’ambito del corso “Conoscere la legge sull’immigrazione per affermare diritti e responsabilità dei cittadini e cittadine immigrati”
- ❑ VII° Campo Scuola CISL Milano “Niente Paura” (Piazzatorre-BG, 2009): in collaborazione con il Coordinamento Giovani, co-progettazione e organizzazione del corso, dedicato al tema dell’integrazione
- ❑ Università Bicocca di Milano – Facoltà di Sociologia delle relazioni etniche (Milano, 2009 e 2010): Relazione su “La normativa italiana in materia di immigrazione”
- ❑ Associazione Soletterre – Strategie di Pace (Milano, 2010): Attività di formazione sulla normativa in materia di immigrazione nell’ambito del corso “Come cercare lavoro, le opportunità di formazione e di riqualificazione professionale e i diritti del lavoratore straniero”
- ❑ Assolombarda (Milano, 2010): Contributo per la realizzazione della ricerca annuale “Il lavoro a Milano”, con un focus specifico di approfondimento sulla presenza dei lavoratori immigrati nella nostra città
- ❑ Università Cattolica del Sacro Cuore – Facoltà di Sociologia dell’impresa e del Lavoro (Milano, 2011): Relazione su “Il mercato del lavoro dei cittadini immigrati”
- ❑ Comune di Milano (Milano, 2011): Intervento al tavolo immigrazione del 1° Forum delle Politiche Sociali
- ❑ Terre di Mezzo (Milano, 2011): nell’ambito del laboratorio per giornalisti e comunicatori “Media e migranti:linguaggio, normative e strumenti fuori dai luoghi comuni” relazione su “L’evoluzione delle politiche migratorie:flussi di ingresso e principi di riferimento”
- ❑ VIII° Campo Scuola CISL Milano “Vai e Vivrai” (Bruxelles, 2012): in collaborazione con il Coordinamento Giovani, co-progettazione e organizzazione del corso, dedicato al confronto tra emigrazione italiana e immigrazione verso l’Italia
- ❑ Camera dei Deputati (Roma, 2012): Intervento al Convegno “Permesso di soggiorno a punti: come, dove e perché”
- ❑ Fondazione Luigi Clerici (Milano, 2012): Intervento al Convegno “Il ruolo delle parti sociali e delle organizzazioni della società civile nella gestione dei fenomeni migratori”
- ❑ Provincia di Milano (Milano, previsto per Aprile 2013): Progettazione del corso di formazione “Il mercato del lavor

tra conciliazione e nuove opportunità”, rivolto ad operatori e volontari di enti e associazioni del territorio che svolgono attività a favore dei cittadini immigrati.

Verso una società multiculturale: Progettazione e sostegno di iniziative e eventi

La sfida più importante, che vede impegnata la CISL di Milano in un lento e quotidiano lavoro di promozione culturale, sia nelle relazioni esterne che nel rapporto privilegiato con i nostri iscritti, ha come ambizioso obiettivo la costruzione di un’accoglienza sociale e rispettosa della dignità della persona, per un’integrazione interculturale che assicuri e arricchisca la convivenza civile. A tale scopo, in questi anni sono state organizzate periodiche iniziative di sensibilizzazione sul tema, sia interne che esterne, spesso in collaborazione con le altre Organizzazioni Sindacali o Associazioni presenti sul territorio, o si è scelto di aderire a campagne nazionali e locali per la promozione dei diritti di cittadinanza:

- ❑ Giornata Mondiale del Rifugiato: Il 20 giugno di ogni anno viene celebrata la giornata dedicata a tutti coloro che sono costretti a fuggire dal proprio Paese. Oltre a partecipare alla realizzazione del tradizionale evento cittadino, la CISL di Milano ha sempre voluto organizzare un’iniziativa interna dedicata alla giornata (“Appesi a un filo: esperienze dal mondo dei rifugiati”, 2009; “Pacchetto Sicurezza: un anno dopo”, 2010; “Etenesh, l’odissea di una migrante”, 2011; “Gli occhi colmi di terra”, 2012)
- ❑ Organizzazione dell’assemblea pubblica unitaria contro il “pacchetto sicurezza” (Milano, Palazzo Stelline, 2009)
- ❑ Organizzazione della partecipazione alla manifestazione nazionale promossa dalla CISL per una modifica della normativa in materia di immigrazione (Roma, 2009)
- ❑ Adesione e promozione a livello locale della campagna nazionale “Non aver paura, apriti agli altri, apri ai diritti” contro il razzismo, l’indifferenza e la paura dell’altro (2009)
- ❑ Convegno “Dal pacchetto sicurezza al reato di clandestinità: le risposte della CISL” (Cisl Milano, 2009)
- ❑ Adesione e organizzazione a livello locale della manifestazione nazionale Primo Marzo 2010: la Giornata senza immigrati (Milano, 2010)
- ❑ Organizzazione dello spettacolo “Parole fuori luogo” di Ahmed Ba, all’interno delle celebrazioni per il 60° anniversario della CISL di Milano (Milano, 2010)
- ❑ Presentazione del libro “In fuga dalla mia terra” (CISL Milano, 2010)
- ❑ In occasione della raccolta fondi a seguito del terremoto, organizzazione dell’iniziativa “Petite Haiti: voci da un disastro” (CISL Milano, 2010)
- ❑ Organizzazione a livello locale del presidio nazionale per la stabilizzazione dei lavoratori precari di Prefettura e Questura (Milano, 2010)
- ❑ All’interno del progetto nazionale “Culture a confronto”, organizzazione presso l’Istituto B. Cavalieri dello spettacolo “Sotto il cielo di San Basilio” di Ferdinando Vaselli (Milano, 2011)
- ❑ Nell’ambito di una serata dedicata alla comunità ucraina, in collaborazione con la Libreria Popolare di Via Tadino, presentazione del libro “La democrazia arancione – Storia politica dell’Ucraina dall’indipendenza alle elezioni del 2010”



di Matteo Cazzulani e del testo "Piccole Ballate – Pensieri in forma poetica di donne ucraine" di Olha Vdovychenko (Cisl Milano, 2011)

- ❑ Adesione e promozione a livello locale della campagna nazionale "L'Italia sono anch'io" (2011) per il diritto di cittadinanza ai giovani di 2° generazione
- ❑ Adesione e organizzazione a livello locale della manifestazione "Primo Marzo 2011: Giornata per i diritti dei migranti" (Milano, 2011)
- ❑ All'interno della manifestazione TRAMEDAFRICA – XI Festival Tramedautore, presentazione del libro "Clandestinità (e altri errori di destra e di sinistra)" di Paolo Borgna (Milano, 2011)
- ❑ In collaborazione con la Libreria Popolare di Via Tadino, presentazione del libro "Essere cittadino italiano" di Marco Angelelli (CISL Milano, 2011)
- ❑ Organizzazione del presidio contro la "sovrattassa sui permessi di soggiorno" (Milano, 2012)
- ❑ All'interno del ciclo di incontri "Attraversare la città" (a cura di COE e Azione Cattolica), organizzazione del seminario "L'impegno del sindacato per le seconde generazioni" (Cisl Milano, 2012)
- ❑ All'interno dell'VIII Settimana di Azione contro il Razzismo (a cura di UNAR), adesione e organizzazione della partecipazione alla "Catena umana in Piazza Duomo" (Milano, 2012)
- ❑ In occasione delle celebrazioni per la giornata della donna, proiezione del film "18 IUS SOLI" di Fred Kuwornu (CISL Milano, 2012)
- ❑ rganizzazione del convegno "Crisi e disagio nella comunità senegalese. Le reti di solidarietà e le soluzioni a breve e lungo termine" (CISL Milano, 2012)

Pace e Internazionale

L'attività del Dipartimento ha progressivamente incrementato, nel corso di questi quattro anni, la propria azione nell'ambito delle attività relative alle tematiche della pace, della cooperazione e delle politiche internazionali:

- ❑ Coordinamento Pace in Comune: in collaborazione con le altre Associazioni che aderiscono alla rete, organizzazione della manifestazione "Vuoi la pace? Pedala!", che ogni anno celebra "la giornata mondiale ONU contro la povertà e per gli obiettivi del millennio"
- ❑ 50° Marcia per la Pace Perugia-Assisi (2011): adesione e organizzazione della partecipazione all'iniziativa
- ❑ ISCOS: Adesione come partner ai progetti di cooperazione internazionale proposti, attraverso la realizzazione di attività di pubblicizzazione e sensibilizzazione a livello territoriale
- ❑ Quattro motori d'Europa: dopo l'ultimo seminario, tenutosi a Francoforte nel 2011, è in fase di organizzazione la prossima riunione delle quattro città metropolitane (Barcellona, Lione, Milano e Francoforte), che si terrà a Milano nel corso del 2013 e verterà sulle tematiche dell'immigrazione e del welfare
- ❑ Bruxelles 2010: adesione e organizzazione della partecipazione alla giornata europea di mobilitazione "No all'austerità, priorità allo sviluppo"
- ❑ Budapest 2011: adesione e organizzazione della partecipazione alla giornata europea di mobilitazione "Per un'Europa più giusta"
- ❑ Breslavia 2011: adesione e organizzazione della partecipazione alla giornata europea di mobilitazione "Sì alla solidarietà europea, sì al lavoro e ai diritti, no all'austerità"



COORDINAMENTO DONNE

Politiche di genere, qualcosa si sta muovendo

Non possiamo negare che ultimamente è in atto un cambiamento culturale sia italiano sia europeo che ha portato ad una sempre maggiore partecipazione delle donne nel mondo del lavoro, politico ed anche sindacale. Molte infatti sono le direttive europee che hanno favorito tale cambiamento. Ed è proprio sulla rappresentanza femminile che lo scorso 14 novembre la Commissione europea ha promulgato una proposta di Direttiva per rompere il famoso soffitto di cristallo, che non riconosce i meriti delle donne e ne impedisce la presenza ai vertici delle principali imprese europee. La proposta europea prevede l'inserimento obbligatorio, entro il 2020, nei consigli di amministrazione delle aziende quotate del 40% di presenza femminile. Anche in Italia, con la legge 120/2011, è stato disposto che nei CdA, delle aziende private e delle società a partecipazione pubblica, vi sia una presenza di donne del 20% con il primo rinnovo utile, per raggiungere poi il 33% nel successivo rinnovo. L'11 dicembre scorso è stata pubblicata la legge 215/2012 che modifica le disposizioni in materia di composizione delle liste elettorali, introducendo il vincolo della rappresentanza di genere di almeno un terzo, partendo dai comuni con più di 5000 abitanti.

Vi è un'ulteriore novità relativa alle elezioni degli enti locali: se le preferenze nella scheda elettorale sono di un unico sesso, la seconda viene annullata. Questa norma, applicata in Sicilia nell'ultima elezione, ha dato buoni risultati. La Regione Lombardia, come ultimo atto della legislatura, ha approvato la legge n. 17 del 31 ottobre 2012 per l'elezione del Consiglio Regionale e del Presidente del Consiglio dove all'art. Il comma 11 afferma: "le liste provinciali plurinominali, pena l'esclusione, sono composte seguendo l'ordine dell'alternanza di genere" (un uomo e una donna). Le ultime disposizioni, contenute nel decreto 215/2012 con le quali si è inserito un giorno di congedo per il padre al momento della nascita del figlio, anche se poco in confronto a quanto già in essere in altri paesi europei, segnala comunque un'apertura e un'attenzione al cambiamento culturale in atto nella società e ai nuovi bisogni che ne emergono.

Le due strade da seguire

In effetti tutti e tutte ci siamo resi conto che se vogliamo sostenere la presenza delle donne nel mondo del lavoro e promuovere una loro maggiore presenza nei ruoli e luoghi decisionali due sono le strade che si devono percorrere. La prima è quella seguita finora dell'introduzione di normative che, attraverso le cosiddette "quote rosa", impongono la soglia, individuata al 30%, di presenza femminile perché si possa instaurare la possibilità di un cambiamento culturale. E' noto infatti, e sottolineato da numerose ricerche, non ultima quella di Banca d'Italia, che un maggior coinvolgimento delle donne a tutti i livelli decisionali e una loro maggiore presenza nel mondo del lavoro, aumenterebbe il PIL

nazionale aiutando l'uscita dalla crisi, con un vantaggio per tutta la società. La seconda strada è quella di pensare e introdurre disposizioni che favoriscano la partecipazione dei padri, degli uomini alla gestione familiare, al "mondo della cura", iniziando un percorso di condivisione nella coppia che migliori la vita di entrambi i generi.

Cambiamento nella UST di Milano e il genere

Prendendo spunto da questo clima esterno di cambiamento legislativo e culturale, il Coordinamento Donne per la Parità e le Pari Opportunità Cisl Milano ha riletto le normative sulla presenza femminile contenute nello Statuto e Regolamento. Dobbiamo prendere atto con orgoglio che lo Statuto dell'UST di Milano è nella sostanza più avanzato e coerente sia di quello confederale che di quello regionale.

In effetti nello Statuto di Milano si parla di un 30% di presenza, per entrambi i sessi, in tutti gli organismi dell'UST, non solo per la parte degli eletti, ma anche riguardo i designati, rendendo effettiva la presenza del 30% delle donne negli organismi. Auspichiamo che questa coerenza venga presto imitata anche dagli altri statuti della Cisl e delle categorie. Ci auguriamo che la Cisl, un'Organizzazione sempre attenta al cambiamento e ai fermenti innovativi della società, di cui spesso è stata anche promotrice, assuma decisioni che rispondano al cambiamento legislativo e culturale descritto nei paragrafi precedenti in relazione alla presenza delle donne negli organismi. Ci piace citare come buona prassi da prendere ad esempio quella del Comune di Milano, e di altri comuni italiani, che hanno scelto di avere una giunta composta per il 50% da donne, costituendo un team che, secondo gli ultimi studi, ha una composizione ideale per essere il più produttivo ed efficace. Risponde anche alla richiesta di una maggiore attenzione alla democrazia di rappresentanza paritaria. Vi sono in effetti anche altri esempi di aziende e sindacati che stanno adottando normative e modalità per raggiungere in tempi medi questi risultati.

Alla luce di quanto esposto e tenuto conto degli accorpamenti previsti, il Coordinamento Donne della Parità e della Pari Opportunità della Cisl di Milano ritiene indispensabile per favorire nell'Organizzazione una maggiore presenza di donne e un ricambio generazionale, che venga modificato l'art. 10 del Regolamento UST Milano, prevedendo un periodo massimo entro cui è possibile ricoprire la medesima carica di 2 mandati congressuali anziché 3.

Al fine di evitare questo pericolo, il Coordinamento donne per la parità e le pari opportunità della Cisl di Milano, invita la segreteria dell'UST di Milano a considerare quanto sopra esposto per favorire effettivamente un ricambio di genere e generazionale nelle responsabilità dirigenziali e come fattore importante di democrazia sindacale.

**Il genere nell'evoluzione organizzativa dell'UST di Milano**

Il problema della presenza femminile nella dirigenza è da affrontare anche sotto l'aspetto di un'evoluzione organizzativa che tramite una maggiore flessibilità oraria ed il lavoro per obiettivi permetta una maggiore valorizzazione delle donne, anche a part-time, e una migliore qualità della vita delle persone che lavorano in Cisl.

- a) In effetti da tempo richiediamo alle aziende di rivedere la loro organizzazione del lavoro, ormai non più efficiente e non più rispondente alle esigenze produttive aziendali, e che inoltre rende difficoltoso, e alcune volte impossibile, coniugare lavoro e famiglia. Un'organizzazione più elastica ed innovativa permetterebbe anche di prendere in considerazione un orario ridotto anche per chi ha un ruolo di responsabilità con incarichi e deleghe, che devono essere però qualificanti. Inoltre creare benefici specifici per i dipendenti della Cisl quali servizi, un "piano welfare" e un'organizzazione del lavoro più flessibile e adatta ai nuovi bisogni generati dalla modalità di vita odierna, darà origine a buone prassi che potremo richiedere siano imitate dalle aziende.
- b) Occorre inoltre prendere atto della presenza femminile assolutamente maggioritaria nella UST di Milano fra gli operatori dei servizi, delle associazioni e degli enti promossi dalla Cisl milanese. Questo dato così elevato sottintende di fatto una particolare capacità e abilità femminile, ovvero una spiccata attitudine all'accoglienza, una disponibilità maggiore a occuparsi delle attività inerenti i servizi, insieme ad un rigore professionale. Queste capacità femminili sono correttamente impiegate dall'UST in un'attività così strategica per l'organizzazione. Per tutto quanto sopra, riteniamo che siano determinanti oggi la valorizzazione e il riconoscimento della presenza femminile e della competenza che le donne dimostrano nei servizi ogni giorno attraverso l'impegno della Cisl milanese a creare le condizioni per incrementare il numero di donne tra i responsabili dei servizi.
- c) Stante quanto detto sinora riteniamo che sia essenziale una politica dei quadri che aiuti una migliore valorizzazione dei talenti femminili, e non solo, attraverso l'attuazione di piani di sviluppo del personale e l'utilizzo delle professionalità acquisite per un corretto passaggio delle competenze mediante il mentoring o coaching.
- d) E' chiaro che la formazione diventa in quest'ottica uno dei pilastri per lo sviluppo delle competenze necessarie, per acquisire sia le conoscenze puramente tecniche, sia le modalità per una giusta e corretta gestione delle risorse umane, sia la capacità di utilizzare uno sguardo di genere su tutte le tematiche.
- e) Importante, secondo le componenti del Coordinamento, la presenza di una donna nella Segreteria UST, nelle Segreterie di ogni Categoria e nei tavoli di contrattazione perché siamo convinte che uno sguardo femminile sia stimolo e ricchezza soprattutto ora che il tema del welfare sta diventando quasi l'unica forma di risposta, anche salariale, alle esigenze dei lavoratori.
- f) In effetti stiamo assistendo a forme di welfare aziendale basate su accordi, alcune anche solo tramite iniziativa padronale, che in questo momento di crisi sostituiscono

spesso richieste economiche non accoglibili da aziende in crisi. Le donne da tempo studiano tali tematiche, le esigenze reali degli/delle lavoratori/trici e soprattutto hanno ben presenti le ricadute differenti sui due generi delle soluzioni che si vogliono attuare, conoscenze che le donne mettono a disposizione dell'Organizzazione. Riteniamo quindi che anche per i prossimi anni lo studio, gli approfondimenti effettuati dal Coordinamento donne, ad ogni livello, siano un patrimonio che diventi base per una sempre maggiore collaborazione con la Segreteria al fine di ideare e perseguire soluzioni più incisive e rispondenti alle problematiche odierne con particolare attenzione all'occupazione, soprattutto a quella femminile.

- g) Si chiede inoltre che la Segreteria UST di Milano porti avanti sia a livello territoriale sia a tutti i livelli dell'Organizzazione una politica di riconoscimento e difesa della maternità. La riforma Fornero ha infatti aggiunto una penalizzazione per il periodo di maternità goduto, alle donne che hanno il sistema retributivo per la maggior parte della loro vita lavorativa, abbassando ancora una volta le pensioni femminili. Senza peraltro che tale sacrificio sia a favore delle madri più giovani, in una sorta di solidarietà generazionale. In questo Paese che ha da tempo una natalità vicino allo 0, politiche di sostegno alla natalità e alla famiglia sono più che mai urgenti per dare respiro e prospettiva al futuro di tutti.
- h) Il tema della violenza di genere e della stalking è estremamente importante e purtroppo quotidianamente presente nella realtà milanese, dove si ha il primato nazionale di atti violenti contro le donne. L'attiva presenza della Cisl e del Coordinamento Donne Cisl Milano al Tavolo inter istituzionale sulla violenza di genere e stalking ha permesso l'elaborazione di un protocollo che impegnerebbe i Sindacati Confederali, il Comune di Milano e altre importanti istituzioni pubbliche (Tribunale, Associazione dei medici etc.) oltre a tutte le Associazioni che si occupano di tale tema, a istituire una rete che collabori in modo più efficiente per dare risposte sempre più puntuali, risolutive e attente ai bisogni delle persone toccate da tali problematiche. E' importante che questo protocollo sia firmato al più presto attraverso anche l'impegno della Segreteria e del Coordinamento per rendere la collaborazione tra Enti e Associazioni una realtà nel nostro territorio.
- i) siamo certe che un medesimo impegno sarà rivolto al tema dell'immagine della donna nella pubblicità attraverso qualsiasi tipo di strumento pubblicitario e informativo. Molte volte si è assistito a messaggi che hanno proposto l'immagine femminile in modo umiliante e/o solo come oggetto sessuale, con i quali si ribadisce, soprattutto alle nuove generazioni, tutta una cultura maschilista impedendone il superamento. Per far fronte a tale problema la Cisl di Milano, il Coordinamento Donne Cisl Milano, insieme con le altre Confederazioni sindacali, ha elaborato un protocollo da sottoporre al Comune di Milano affinché si faccia parte attiva per impedire tale uso dell'immagine femminile. Ciò comporterà un lavoro di attenzione e verifica da parte del Coordinamento su tale tematica.

Ulteriori iniziative e proposte

Sarebbe utile dare più impulso all'osservatorio sulla contrattazione, strutturarne in modo da renderlo un valido



strumento al servizio delle categorie per conoscere e utilizzare le buone prassi che gli accordi contengono e rafforzare così la contrattazione di secondo livello.

Inoltre istituire un premio P.O. per il miglior accordo dell'anno potrebbe dare un ulteriore impulso positivo alla contrattazione di secondo livello. Ricordiamo inoltre che è importantissimo, in qualsiasi accordo che riguardi l'occupazione o altro, annotare il numero di donne e uomini toccati da tale accordo. Oltre al Premio P.O. sarebbe bene istituire un bando di concorso per presentare in modo innovativo, incisivo e rispondente al linguaggio delle nuove generazioni la Cisl e i suoi valori, nonché l'importanza dell'adesione e della partecipazione attiva al movimento sindacale.

PROGETTARE E ATTUARE POLITICHE DI PARITÀ

LE NOSTRE PROPOSTE

Il Coordinamento Donne per la parità e le pari opportunità della Cisl di Milano chiede:

- il potenziamento della contrattazione di 2° livello e territoriale sui temi della flessibilità, della conciliazione, dei percorsi di carriera, contro le discriminazioni e sviluppare negli accordi anche il tema della salute e sicurezza di genere.
- la lettura di genere di qualsiasi accordo, anche per l'impatto di genere che provoca sull'occupazione per es. numero di donne e uomini interessati dall'accordo.
- la promozione dell'occupazione femminile attraverso accordi su flessibilità contrattata, bonus di sostegno per i bisogni della famiglia e la pratica delle convenzioni con asili nido, con baby sitter, con associazioni di sostegno, accordi di Welfare territoriali ed aziendali.
- favorire, anche con la contrattazione di 2° livello, la promozione delle carriere delle donne. Oggi alle donne è riconosciuta la capacità di essere e di stare, nella dirigenza delle aziende. È necessario pertanto che anche nella contrattazione di 2° livello sia messo al centro il sistema premiante in essere nell'azienda, in tema di sviluppo di carriera, formazione aziendale, mobilità interna, riconoscimento professionalità, premi e accesso ai superminimi, rilevazione del rischio in un'ottica di genere, ecc..
- un particolare impegno da parte dell'UST di Milano nel promuovere politiche anche territoriali a supporto della maternità e della genitorialità.
- un'attenzione particolare al problema sociale della violenza di genere e dello stalking anche in relazione della recrudescenza nel nostro territorio di tale fenomeno nel 2012.
- vigilare sui messaggi contenuti nella pubblicità e nell'informazione in relazione all'immagine femminile, contrastando quelli che veicolano idee maschiliste e dannose della dignità delle donne.
- la Cisl di Milano si doti di un osservatorio sulla contrattazione di 2° livello focalizzato sui temi indicati nel paragrafo precedente, per una migliore divulgazione e conoscenza delle buone prassi esistenti.
- l'istituzione di un premio sulla migliore contrattazione e o il

miglior accordo dell'anno sui temi su indicati .

Progettare politiche di parità in CISL

- per favorire nell'Organizzazione una maggiore presenza di donne e un ricambio generazionale, che venga modificato l'art. 10 dello Statuto UST comma1, da "è di 3 mandati (12 anni)" in "è di 2 mandati (8 anni)".
- la regola, contenuta nello Statuto dell'UST di Milano, di inserire la percentuale del 30% in tutti gli Organismi venga accolta in ogni Statuto ed attuata in ogni categoria milanese se non da subito almeno come impegno programmatico per il prossimo congresso.
- l'attuazione nel più breve tempo possibile del progetto di sviluppo organizzativo e di politica dei quadri per la valorizzazione delle professionalità acquisite nei vari incarichi svolti sia nell'organizzazione sia come competenze lavorative o di studio personali.
- la sperimentazione di un'organizzazione più elastica ed innovativa prendendo in considerazione per un ruolo di responsabilità anche chi usufruisce di un orario ridotto anche con la creazione di un "vivaio" che possano prendere nel futuro maggiori responsabilità all'interno dell'Organizzazione.
- valorizzare e riconoscere la competenza che le donne dimostrano ogni giorno all'interno dei servizi, dove sono in larga maggioranza, mediante la promozione di responsabili donne nei servizi stessi.
- prevedere per un corretto passaggio da un ruolo o incarico all'altro, anche in relazione al passaggio dal settore dei servizi ai incarichi di operatrici/ori politiche/i nelle categorie, la figura del mentor e/o coach: ciò permetterebbe una giusta valorizzazione di competenze acquisite nell'esercizio di vari ruoli ed una trasmissione delle stesse arricchendo l'Organizzazione tutta.
- rilanciare un lavoro sulle donne straniere, cominciando con l'individuazione di una Responsabile del Coordinamento Donne ANOLF.
- incrementare la cultura di genere nel corpo dirigente dell'organizzazione, organizzando un incontro/corso di formazione alla dirigenza sui temi del diversity manager e di gestione organizzativa.
- una maggiore promozione dell'adesione e della partecipazione attiva al sindacato, alla Cisl in particolare, tramite l'organizzazione di un concorso, per presentare la Cisl e i suoi valori, in modo innovativo e rispondente al linguaggio delle nuove generazioni.



COORDINAMENTO GIOVANI

Le nuove generazioni sono una risorsa, non un problema

Il Coordinamento Giovani nasce nel 1996 quando un primo gruppo di giovani sindacalisti di diverse categorie venne coinvolto in un progetto di formazione ad essi specificatamente rivolto (di qui la denominazione iniziale di "Progetto giovani"). L'idea sottesa a questa iniziativa era quella di creare un polo di attrazione per tutti i giovani, in modo da coinvolgerli direttamente nella vita della CISL, finalizzando comunque ciò ad una loro crescita all'interno delle categorie di appartenenza. La nascita ufficiale del Coordinamento è datata 12 ottobre 2001. Lo scopo principale della nascita organizzazione venne individuato nella realizzazione, "di concerto con l'Unione e le categorie", di iniziative rivolte alle problematiche giovanili nel mondo del lavoro.

Nel corso degli anni si sono succedute diverse attività ed anche i componenti si sono avvicinati quasi completamente, pur mantenendosi sempre una ben definita linea di continuità. Consapevoli che in questo ultimo decennio ci sono state delle trasformazioni tali da aver cambiato profondamente il volto dei giovani che rappresentiamo: una crisi economica mondiale che ha portato la disoccupazione a livelli drammatici anche in un territorio "virtuoso" come quello milanese e che ha colpito particolarmente i giovani e le donne, il cambiamento del mercato del lavoro con l'instaurarsi di nuove tipologie contrattuali sempre più flessibili e difficilmente tutelabili, il consolidarsi della presenza di lavoratori provenienti da altri paesi con particolare attenzione alla presenza di giovani di seconda generazione, ci impongono una riorganizzazione della nostra attività per trovare nuove modalità di coinvolgimento di tutti i giovani presenti sul nostro territorio agendo su un fronte interno, volto a favorire la partecipazione di tutti i giovani iscritti alle categorie e degli operatori di enti e servizi della Cisl Milano e su un fronte esterno, con il compito di intercettare i giovani italiani e non, che studiano, che sono alla ricerca di un'occupazione e coloro che, pur lavorando, non hanno ancora aderito alla Cisl.

I contratti di lavoro ed il ruolo dell'apprendistato

Il Coordinamento ritiene che i giovani non debbano essere considerati come un problema sociale, bensì come una risorsa fondamentale del nostro paese sulla quale investire. Molte sono le questioni aperte sul fronte giovanile: l'agevolazione dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, le tutele di chi vi entra con i cosiddetti contratti "atipici" (ormai sempre più "tipici", al punto che la quota di occupazione europea reclutata con tali modalità supera il 40% della forza lavoro), la necessità di sostenere l'imprenditorialità giovanile, il mondo della ricerca e il ricambio generazionale all'interno delle Università. La recente riforma del mercato del lavoro ha rivalutato il ruolo del contratto di apprendistato, da intendersi come contratto a tempo indeterminato. E' pertanto importante incentivarne l'utilizzo come unico contratto di inserimento per

i giovani nel mercato del lavoro ed estendere diritti e tutele (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare ecc) previste dai contratti collettivi nazionali anche ai lavoratori in apprendistato.

I giovani di seconda generazione

Milano, è la città d'Italia con maggior presenza di cittadini immigrati. I giovani figli di immigrati sono a tutti gli effetti parte attiva della nostra società (scuola, lavoro, sindacato, politica). Riteniamo che i giovani siano coinvolti da problematiche comuni: lavoro, casa, famiglia. Siamo però altrettanto consapevoli che per quanto riguarda i giovani di seconda generazione esistono delle specificità che non possono essere ignorate. Ad esempio il tema della cittadinanza ai giovani figli di immigrati nati in Italia è una battaglia che la Cisl e l'Anolf Nazionale stanno portando avanti con estrema convinzione, battaglia che ha ancora più senso in un territorio come il nostro dove la presenza di giovani di seconda generazione è la più alta d'Italia. Il Coordinamento Giovani Cisl Milano, ha sempre dimostrato una forte sensibilità verso il tema dell'integrazione. Abbiamo organizzato diversi incontri coinvolgendo giovani, parlando di immigrazione e sfatando i soliti luoghi comuni diffusi dagli organi di stampa su questo tema. Riteniamo che, soprattutto nel nostro territorio, proprio per le riflessioni già fatte, sia importante avviare il percorso iniziato in altre città d'Italia con la nascita delle sezioni Anolf giovani seconda generazione.

La casa

L'incertezza del reddito aggravata dalla crisi economica ed i prezzi proibitivi dettati dal mercato dell'abitazione, soprattutto in una grande città come Milano, impediscono di soddisfare il bisogno abitativo, di giovani e famiglie per i quali il diritto alla casa diventa sempre meno esigibile. Da molti anni la Cisl, si occupa di dare risposte a lavoratori e lavoratrici sul tema della casa tramite il sindacato degli inquilini: il SICET. Sarebbe, inoltre, opportuno potenziare la collaborazione con il CCL affinché possa dare risposte alla necessità di abitazione delle nuove generazioni che hanno il diritto di formare una loro famiglia. A tale proposito si segnala positivamente il "progetto abitagiovani" promosso da Regione Lombardia ed Aler.

I green jobs

E' possibile produrre e consumare in maniera diversa. La green economy può rappresentare un'opportunità di crescita per il nostro paese e rilanciare l'economia. La Cisl ha la possibilità di giocare un ruolo straordinario per diffondere tecniche, opportunità, consapevolezza, educazione e formazione per promuovere i green jobs. E' necessario convertire le aree industriali in crisi, in settori della green economy che possono dar luogo alla creazione di nuove opportunità di lavoro, rivolte



ai giovani che, purtroppo, negli ultimi anni sono stati costretti ad uscire dall'Italia per essere impiegati e valorizzati nei nuovi settori in evoluzione della green economy, che in molti stati europei è diffusa e sempre più in crescita.

Proselitismo e servizi

Spesso i giovani faticano ad intraprendere l'attività sindacale per paura di mettere a rischio la propria crescita professionale nel mondo del lavoro. L'atteggiamento discriminatorio delle aziende, soprattutto nei confronti dei giovani, induce a non avvicinarsi al sindacato per la paura di ritorsioni e per il sentimento diffuso per cui il sindacato risulterebbe inutile per la difesa dei diritti dei lavoratori. Dobbiamo avere la forza per motivare i lavoratori, specie i più giovani, all'impegno sindacale soprattutto in questo momento di crisi economica, sociale e di valori. La Cisl ha sviluppato un sistema di servizi efficiente, sarebbe però opportuno pensare ad una serie di servizi (oltre a quelli tradizionali come il Caf, servizio tecnico-legale ecc) nuovi che possano esser maggiormente fruibili dai giovani (informa giovani, sportello sul lavoro, per la redazione del CV a titolo esemplificativo).

Patto generazionale

Oggi le fasce deboli della nostra società sono i giovani e gli anziani. Due generazioni, troppo spesso, messe in contrapposizione. Due comunità di persone, i giovani e gli anziani che possono, invece, incontrarsi sul campo comune della società portandosi dietro un patrimonio e un'identità veramente diversissimi. L'entusiasmo e l'irruenza dei giovani nella storia hanno sempre avuto il compito di rompere l'immobilismo e l'inerzia, il senso della misura e la moderazione degli anziani quello invece di garantire alla società la stabilità e il senso della continuità. Oggi ancor più è necessario scrivere un patto tra generazioni. In tal senso segnaliamo la nostra partecipazione al Festival delle generazioni organizzato lo scorso ottobre dalla FNP nazionale e che ci ha dato l'occasione di incontrarci e confrontarci. In questa direzione va l'accordo firmato il 4 dicembre 2012 da Cgil, Cisl, Uil e Assolombarda di Milano sul "ponte generazionale", che impegna le parti firmatarie ad azioni sperimentali che coniugano l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori più maturi con l'ingresso di giovani in azienda per assicurare la realizzazione di un saldo occupazionale positivo tra i primi e i secondi. Il Coordinamento Giovani si impegnerà a promuovere l'accordo e a verificare/creare le condizioni di applicabilità di questo strumento.

REPORT ATTIVITA' 2012

Attività formative, culturali e gli incontri internazionali:

- mostra fotografica lungo il corridoio della mensa, sul disastro del Vajont, alla stessa è seguita una serata nella quale è stato proiettato il dvd realizzato durante il viaggio da Milano a San Pietro di Rosà e da San Pietro a Erto-Casso (4-5 ottobre 2008 progetto "Ho sognato una strada...essere cittadini nello stato");
- insieme al Dipartimento Politiche Immigrazione, e al Cesil abbiamo organizzato una serata che abbiamo voluto

- chiamare "appesi ad un filo", di approfondimento sulla situazione dei rifugiati politici in Italia;
- presentazione libro "l'incompletezza" del Filosofo Salvatore Veca;
- VII° Campo scuola "Niente Paura";
- corso di approfondimento sul nuovo modello contrattuale;
- corso di approfondimento sul CCNL Ferrovieri e Autoferrotranvieri in collaborazione con la FIT Cisl Milano;
 - in occasione del 60° anniversario della Cisl, abbiamo organizzato una serie di incontri ripercorrendo la storia del sindacato italiano con le testimonianze di chi ha vissuto in prima persona le tappe più significative della nostra organizzazione, decennio per decennio dagli anni cinquanta ad oggi; un percorso che ci è servito per la ricostruzione della nostra identità;
- Corso di approfondimento sui tre livelli di contrattazione, cosa è importante conoscere del CCNL - Contratto integrativo – Contratto aziendale;
- Progetto Agor@' in collaborazione con la Fiba Cisl Milano;
- Progetto Togo;
- III° Seminario internazionale Giovani d'Europa;
- Partecipazione campo scuola organizzato da Alcuentru UGT di Oviedo "il lavoro giovanile, priorità dell'Europa?";
- Partecipazione alla fiera "Fa la cosa giusta" con banchetto
- IV° seminario Internazionale giovani d'Europa e partecipazione al Social Forum;
- Presentazione del libro "Dizionario minimo" del Filosofo Salvatore Veca;
- In occasione dell'anniversario della caduta del muro di Berlino abbiamo organizzato una rappresentazione teatrale con il titolo "Tutto andrà meglio niente andrà bene";
- V° seminario internazionale giovani d'Europa;
- Visione del film "il posto dell'anima";
- Visione del film "welcome" iniziativa in collaborazione con il Cesil;
- Presentazione del libro "non siamo figli controfigure";
- Progetto "Open Mind" con la Cisl Università;
- Presentazione libro "il cuore in mano, viaggio in una Milano che cambia" di Salvatore Carrubba alla presenza del sindaco Giuliano Pisapia;
- Incontro "Attraversare la città" con il settore giovani azione cattolica ambrosiana;
- Presentazione documentario "Mare deserto" con il dipartimento politiche dell'immigrazione Cisl Milano;
- Ri – letture incontri e letture sulle seconde generazioni con Rete G2;
- Festa della Musica;
- Partecipazione al Festival delle generazioni con la FNP;
- VIII° Campo scuola "vai e vivrai" - giovani sindacalisti tra memoria e futuro- 1° campo scuola all'estero (Bruxelles);
- Incontri di informazione/formazione sulla riforma del mercato del lavoro.

POLITICHE ABITATIVE

Più edilizia popolare per uscire dall'emergenza casa

Le politiche abitative sono tra le più complesse da negoziare, in campo ci sono infatti interessi contrapposti e inconciliabili. La casa è innanzi tutto un pezzo di welfare, lo sanno bene coloro che perdono il lavoro o vanno in cassa integrazione e che non sono più in grado di pagare l'affitto o la rata del mutuo bancario. Quando viene meno il salario, la casa è il primo bene che va in sofferenza.

Abitare a Milano

La situazione abitativa a Milano è drammatica. La crisi economica ha generato un pesante crollo della locazione che si manifesta con virulenza negli sfratti, al 90% per morosità. Sono 23.000 le domande in graduatoria per l'assegnazione di un alloggio popolare, ma a fronte di una sterminata domanda, l'offerta pubblica è del tutto insufficiente e quella privata ormai fuori mercato e sostenuta in maniera marginale dal fondo sociale affitti (che ha cambiato nome, e si è comprensibilmente trasformato in fondo disagio acuto!) Nel corso degli ultimi quattro anni molte sono state le sollecitazioni sul tema delle politiche abitative, a partire dalla nuova legge regionale 27/2009, che ha riordinato e coordinato le norme vigenti in materia di ERP, raccogliendole in un unico strumento di lavoro.

L'applicazione della normativa ha portato alla firma di numerosi accordi e protocolli col Comune di Milano e con l'Aler, per esempio:

- per il ricalcolo e l'abbattimento dei canoni e delle spese, con particolare attenzione per gli assegnatari delle case popolari appartenenti all'area della protezione;
- per regolamentare il recupero delle morosità pregresse;
- per governare e gestire il fenomeno degli inquilini occupanti senza titolo: per dare un'idea dell'ordine di grandezza del problema, sono 1156 i nuclei familiari abusivi delle case di proprietà del Comune e 1806 occupanti nelle case di proprietà Aler.

Una ricerca

La partita più complessa e impegnativa è stata in questi anni quella del PGT. L'analisi dei fabbisogni locali e il loro rapporto con lo strumento urbanistico è stato l'oggetto sul quale CISL e Sicet hanno chiesto la collaborazione scientifica del Dipartimento di Architettura e Pianificazione del Politecnico di Milano (Responsabile della ricerca Prof. Antonello Boatti) avendo presenti queste finalità:

- costruire la conoscenza per realizzare l'iniziativa sindacale sulle politiche urbanistiche e di offerta abitativa;
- rendere più competente ed efficace il nostro confronto con le istituzioni nei processi decisionali che riguardano le questioni abitative e attuative del PGT.

Gli esiti della ricerca, ancorché prevedibili, sono stati molto significativi e persuasivi. In sostanza emerge che si è costruito recentemente e si prevede ancora di costruire per

una domanda che non c'è e si organizzano politiche di offerta senza alcuna coerenza con la reale dimensione dei bisogni e la concreta composizione della domanda abitativa espressa dalla popolazione insediata sul territorio.

Il bisogno abitativo da qui ai prossimi 18 anni è:

- una domanda preminente di casa in affitto a canone sociale, (la platea è quella delle giovani coppie, gli studenti fuori sede, anziani soli, famiglie mono-parentali con minori, divorziati e separati, immigrati, la cosiddetta zona grigia);
- una componente importante di edilizia convenzionata e in essa dovrà essere previsto in misura rilevante l'affitto;
- una domanda pressoché nulla di edilizia libera, anzi in questo settore c'è già un'offerta sovradimensionata di case sfitte o invendute.

Quanto all'housing sociale, è una direttrice su cui il PGT intende agire per riattivare il ciclo immobiliare, attraverso l'immissione nei prossimi anni sul mercato cittadino di alloggi "low cost" per rispondere alla crescente emergenza abitativa.

In realtà è la applicazione sul livello locale di politiche più generali. E' da alcuni anni che si tenta, infatti, attraverso normative statali e regionali, di ricollocare complessivamente le politiche pubbliche abitative all'interno del settore dell'housing sociale, dismettendo l'intervento sovvenzionato diretto e realizzando, in alternativa, un'offerta alloggiativa "sociale" a condizioni semplicemente sottomercato.

Bisogna infatti realisticamente riconoscere che l'housing sociale può rispondere in parte alla domanda di edilizia convenzionata, ma solo marginalmente a quella di edilizia sociale. Si continua ad insistere su una pretesa necessità di realizzare una vasta dotazione di offerta alloggiativa per settori del ceto medio che, soprattutto negli ultimi anni, sono entrati anch'essi in difficoltà in conseguenza del vertiginoso aumento dei prezzi immobiliari e della crisi economica in atto.

Il PGT di Milano

Lo studio fatto dal Politecnico ci ha supportato nella presentazione di 50 osservazioni al PGT, il vecchio piano regolatore, targato Moratti, che era in fase di approvazione. Le osservazioni sono state tutte respinte e definite ideologiche. Il cambio di amministrazione ci ha consentito di ripartire, le osservazioni sono state quasi integralmente accolte.

A novembre 2012 abbiamo siglato un importante accordo col Comune di Milano, una vera e propria inversione di tendenza delle politiche abitative.

I punti qualificanti del documento sono:

- la costituzione di un fondo per la realizzazione di nuovi alloggi (20 milioni di euro all'anno per 3 anni) e per ristrutturare appartamenti sfitti (17 milioni); il fondo verrà incrementato anche dagli operatori privati che dovranno monetizzare l'eventuale mancato realizzo della quota obbligatoria di edilizia residenziale pubblica;



- il recupero e il pieno utilizzo del patrimonio pubblico esistente attraverso la riqualificazione degli sfritti e la rapida riassegnazione degli alloggi liberi (entro i 15 giorni);
- lo sblocco di 900 nuove case popolari già in corso di costruzione da mettere a disposizione entro fine 2013;
- la creazione di un nuovo quartiere, con prevalenza di edilizia economica e popolare, con i servizi e le infrastrutture necessarie;
- nessuna sottrazione di case al patrimonio di edilizia popolare.
- l'individuazione di ulteriori aree di intervento destinate all'ERP a canone sociale.

Per quanto riguarda le locazioni private, il Comune si impegna a costituire entro l'anno l'Agenzia per la casa, allo scopo di incrociare domanda e offerta di appartamenti in affitto tra privati, per far emergere il mercato nero e favorire i contratti regolari. L'accordo contiene anche una attenzione al mondo del lavoro con l'impegno dell'Amministrazione ad incentivare il recupero degli insediamenti produttivi esistenti e disincentivando le azioni speculative sulle aree industriali. L'imprenditore che vorrà ristrutturare la sua azienda avrà un premio volumetrico del 20% sulla superficie lorda di pavimento da utilizzare in loco o rivendere come diritto volumetrico per qualsiasi altra destinazione (residenziale o produttiva).

Inoltre tutti gli incubatori d'impresa, come start up e spin off, se convenzionati col Comune, saranno considerati servizi e come tali non avranno vincoli volumetrici per la realizzazione di un nuovo edificio. Anche queste politiche per il lavoro verranno sostenute da una apposita posta di bilancio.

Il sindacato milanese e l'amministrazione comunale si sono dati l'obiettivo di realizzare un'offerta adeguata di alloggi a canone sociale, mettendo al centro dell'azione politica e amministrativa la questione della casa.

Sono previsti tavoli di confronto e verifica per presidiare e garantire la realizzazione dell'accordo in tutte le sue parti.

Le urgenze

L'ultima iniziativa sindacale del 26 ottobre 2012, la mobilitazione nazionale unitaria per il diritto alla casa, ha messo al centro l'emergenza abitativa che tocca migliaia di famiglie, soprattutto nei comuni ad alta tensione abitativa, come Milano, e che chiede di essere presa in carico dalle istituzioni: amministrazioni locali e prefetture, ma anche il legislatore.

E ciò a partire dal problema drammatico dell'esecuzione degli sfratti, nei Comuni di Milano e della Provincia, dove le disdette per morosità hanno raggiunto il 90% dei provvedimenti per convalida emanati nell'ultimo anno.

Questa situazione è una delle conseguenze della piena applicazione della legge 431/98, che ha liberalizzato i canoni, causando un inarrestabile rialzo dei prezzi. La legge 431 va abolita per reintrodurre un regime obbligatorio di definizione degli affitti, come avvenne per l'equo canone.

A ciò si deve aggiungere la falciatura drastica dei finanziamenti statali e regionali dell'ex Fondo Sostegno Affitto, trasformato in Fondo Sostegno Disagio Acuto, dal quale restano escluse nel 2012 circa il 75% delle famiglie rispetto al bando dell'anno precedente, per effetto della riduzione del limite di reddito per accedervi.

Per concludere

Dalla ricerca del DIAP esce la necessità a costruire meno e a ribaltare i caratteri dei nuovi quartieri incrementando fortemente la presenza di edilizia sociale e convenzionata.

Occorre un riequilibrio degli interventi di edilizia residenziale, dando la preferenza al recupero delle aree abbandonate, degli scali ferroviari, delle ex caserme e delle industrie dimesse per contenere il consumo di suolo e insieme occorre creare strumenti, anche legislativi e fiscali, per convincere i proprietari a locare lo sfritto.

I quartieri di edilizia popolare che contribuiscono a garantire quella quota pur bassa di edilizia pubblica (in Italia solo il 4,5% del patrimonio abitativo, a fronte del 34,60% nei Paesi Bassi, del 21% in Svezia, del 20% in Danimarca...) vanno mantenuti nella loro destinazione, rivitalizzati e resi abitabili.

Il sindacato deve rivendicare e rivendica scelte riguardanti lo sviluppo edilizio sostenibile, le politiche abitative, la difesa del territorio, le infrastrutture e i servizi, evitando che queste politiche si restringano a un mero confronto tra i rappresentanti dei poteri forti e gli amministratori locali, a discapito dell'interesse pubblico.

Su www.jobnotizie.it,
alla sezione **SPECIALE CONGRESSO**,
i resoconti, i documenti, le foto
e i filmati di tutti i congressi di categoria



**LE MOZIONI APPROVATE
DAI CONGRESSI DELLE FEDERAZIONI
DI CATEGORIA**

FAI

Il primo Co Il primo Congresso Fai-Cisl di Milano-Legnano-Magenta, svoltosi il giorno 8 marzo 2013, approva i contenuti della relazione introduttiva e nel contempo fa propri i contributi emersi dal dibattito nonché gli interventi del segretario nazionale Fai-Cisl Claudio Riso, del segretario generale Fai-Cisl Lombardia Attilio Cornelli, del segretario Cisl Milano Giuseppe Saronni e del segretario generale Cisl Legnano-Magenta Giuseppe Oliva.

In questo difficile momento che sta attraversando il nostro Paese, dove la crisi economica è accompagnata da una instabilità politica, che ancor più dimostra il ruolo insostituibile dei corpi intermedi, la nuova federazione Fai di Milano-Legnano-Magenta, in particolare, manifesta chiaramente il suo impegno per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- rafforzare, come categoria, l'identità del soggetto sindacale Cisl fondata sui valori della partecipazione, della libertà e della responsabilità; valori che afferiscono ad una realtà, quella in cui opera il sindacato, che rivendica la sua totale autonomia dal mondo politico;
- articolare il proprio agire sindacale seguendo sempre la libertà istintiva e innata nel nostro essere, nella consapevolezza che tale istanza è costitutiva della persona, dei soggetti collettivi intermedi e della stessa società civile;
- confermare e nel contempo migliorare la presenza nei luoghi di lavoro e nel territorio, facendo leva su un patrimonio già acquisito di lusinghiera penetrazione sia in ambito agricolo che nelle aziende alimentari, nelle loro varie specificità (ad es. bonifica, sistema allevatori, forestali, e più in generale la variegata filiera agro-alimentare) con una particolare attenzione allo sviluppo proselitistico nella realtà dei panifici, ad oggi quasi del tutto inesplorata;

Sempre con lo stesso spirito di responsabilità, che ci richiama ad una costante lealtà verso il "bene comune"; e fermamente consapevoli che il sistema economico attuale, fondato su un liberismo incontrollato dove aumentano le disparità e le ingiustizie a danno delle classi meno abbienti, va contro la nostra idea di "bene comune"; tutti noi dirigenti della neonata Federazione, insieme agli attivisti e ai nostri soci, improntiamo la nostra azione quotidiana all'insegna del coraggio di scegliere, sempre e comunque, per un'azione riformatrice, che abbia come centro di gravità, la contrattazione, la bilateralità e la democrazia economica.

Esprimiamo fermamente la convinzione che:

- nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà, così come indicato nella nostra Costituzione, le parti sociali - libere da ogni apriorismo ideologico - debbano operare in maniera congiunta attraverso lo strumento della bilateralità; affinché - specie in questo periodo di forte crisi economica - possano essere rafforzate le tutele sociali ed intensificati i servizi offerti ai lavoratori, anche nell'area del mercato del lavoro; in modo che possiamo concorrere, unitamente alla contrattazione collettiva aziendale e nazionale, a realizzare una società democratica fondata sull'apporto delle formazioni sociali;
- la reale partecipazione dei lavoratori alla governance dell'impresa, attraverso - ad esempio - la possibilità di eleggere membri all'interno dei suoi organi, di acquisire la proprietà di azioni, di essere coinvolti nelle scelte strategiche, possa cogliere l'obiettivo di generare sviluppo e responsabilità sociale, in una nuova logica che veda il reimpiego di una parte del profitto in

piani certi d'investimento di medio-lungo periodo, a garanzia della competitività, della produttività, dell'occupazione, di una più equa redistribuzione della ricchezza, in una visione globale dell'economia.

Accanto a questi strumenti che noi ravvisiamo come necessari per la costruzione di una società più equa, secondo i principi di giustizia più volte richiamati ed elaborati da John Rawls, siamo altrettanto consapevoli che, per salvaguardare la "buona occupazione" bisogna:

- stimolare i soggetti preposti a favorire politiche di investimento e di rilancio dei consumi abbassando, seppur gradualmente, la pressione fiscale sulle famiglie e sulle imprese che fanno buona occupazione;
- realizzare, grazie anche al rinnovato ruolo del sindacato, condizioni di competitività del sistema paese in una visione non solo quantitativa e illimitata della crescita ma qualitativa e di condivisione, che crei ricchezza da redistribuire con maggior efficienza delle imprese;
- perseguire politiche di flexsecurity per un'attenta gestione della flessibilità accompagnata da un intelligente utilizzo degli ammortizzatori sociali ed una più efficace regolazione del mercato del lavoro e delle azioni formative, come precondizioni necessarie per garantire stabilità occupazionale insieme ad una concreta protezione e inclusione sociale.

Siamo altrettanto convinti che il miglioramento della tutela economica del lavoro passi attraverso una riduzione certa del prelievo fiscale sulle buste paga, un rafforzamento della contrattazione di secondo livello (aziendale, territoriale, di filiera o di settore che sia), sicuro strumento in grado di recuperare, in termini di equa redistribuzione, la ricchezza laddove la stessa viene prodotta.

Fedele alla sua identità e con la passione che l'ha sempre distinta, la Fai-Cisl di Milano-Legnano-Magenta vuole, con tenacia e perseveranza:

- associare lavoratori tra loro sempre più differenziati;
- dar voce al lavoro e alla dignità della persona che lo svolge;
- reinventare modalità di tutela e rappresentanza della persona che lavora;
- allargare i confini della negoziazione;
- rispondere agli attacchi di una diffusa cultura antisindacale, spesso veicolata dai mass-media poco attenti alla ricerca della verità delle cose;
- scommettere sulla modernità e attualità del Sindacato come libera associazione.

Ed infine questo Congresso vuole ricordare le parole di Albert Einstein, il quale diceva che proprio nei momenti di difficoltà nascono le opportunità. Facendo tesoro di queste parole, La FAI di Milano-Legnano-Magenta, insieme a tutti i suoi soci, gli attivisti ed il quadro dirigente, ribadisce che, al fine di superare le difficoltà che stiamo vivendo ed ingenerare nuove opportunità per il mondo del lavoro e per la società in cui viviamo, occorre avere il coraggio di scegliere vie nuove facendo altresì tesoro di una tradizione sindacale fondamento del nostro agire quotidiano; vie che ci consentano di esplorare e sperimentare nuovi strumenti; vie che ci consentano di costruire altri pezzi di società democratica; vie che, mettendoci in discussione, rafforzino la nostra identità; vie che ci rendano artefici del nostro destino.



FELSA

Il primo Congresso della Felsa Cisl di Milano approva la relazione della segreteria uscente insieme con i contributi emersi dal dibattito.

I primi 4 anni di attività della Felsa di Milano sono stati travagliati e difficili, ma ci lasciano in eredità una struttura che ha saputo superare le prove imposte sia dalla gravissima crisi economica e sociale sia dalle inevitabili incomprensioni derivanti dalla fusione di soggetti sindacali diversi come Clacs e Alai.

Non solo si sono mantenuti gli insediamenti iniziali nei settori del lavoro autonomo (come quello dei giostrai) ma si sono estesi a nuovi settori (come i giornalisti, i ricevitori e gli ambulanti), sviluppando un'azione sia contrattuale che di confronto con le istituzioni.

Come pure si è consolidata la storica presenza della Felsa negli ambiti istituzionali nonché negli insediamenti del lavoro somministrato e nella tutela del lavoro atipico.

La consulenza individuale per tutti i lavoro autonomo, atipico e somministrato ha funzionato sempre ad un buon livello.

Infine sono stati estesi i servizi già presenti (Saf e legale per somministrati e atipici) verso ambiti nuovi (legale per gli autonomi; convenzioni con assicurazioni e società Agos; tenuta contabilità per edicolanti; cooperativa di servizi).

Questo Congresso rappresenta un totale di oltre 2.400 iscritti, (1/4 degli iscritti della regione Lombardia)

Il primo congresso della Felsa Cisl di Milano con Legnano Magenta ritiene che questa struttura rischi di essere svuotata dalle scelte, peraltro da noi non condivise, di centralizzazione regionale della Felsa.

La nomina del coordinatore territoriale corrisponde alla necessità di garantire la continuità dell'azione di sviluppo fin qui svolta e di rappresentanza della struttura territoriale nella fase di riorganizzazione della Ust Cisl di Milano. Pertanto pur dovendo rispettare la scelta della Felsa, che ci rende impossibile eleggere il Consiglio generale territoriale, il primo Congresso della Felsa Cisl auspica che dopo il Congresso confederale e dopo la istituzione delle strutture sindacali di area metropolitana, si torni ad un pieno riconoscimento della autonomia della struttura milanese. E d esprime l'impegno forte ad instaurare da subito, d'intesa con la Ust, i necessari rapporti con Fisascat, Fiba e SIp che daranno vita alla categoria dei servizi a livello di territorio milanese. Inoltre in questo ambito si troveranno diverse rappresentanze del lavoro autonomo: non solo gli autonomi organizzati attualmente nel sistema di sindacati ed associazioni aderenti alla Felsa, ma anche quelli organizzati nelle altre categorie quali la Fisacat (agenti di commercio). Il primo Congresso della Felsa Cisl di Milano ritiene che occorra operare perchè all'interno della nuova categoria si formi una struttura di rappresentanza del lavoro autonoma specifica e completa sia a livello territoriale che nazionale.

FEMCA

Le delegate e i delegati della Femca Cisl Milano e Legnano Magenta, riuniti nel Primo Congresso Territoriale a Milano, nei giorni 19 e 20 febbraio, alla presenza di Sergio Gigli, Segretario Generale Nazionale Femca e Giuseppe Ferrante

Segretario Femca nazionale e Commissario per il territorio di Legnano Magenta; Aldo Isella, Segretario Generale Femca Lombardia; Beppe Saronni Segretario Cisl Milano; Giuseppe Oliva Segretario Cisl Legnano Magenta; accoglie e approva la relazione del Segretario Generale Massimo Zuffi, condividendo le profonde intenzioni e le forti esortazioni contenute.

LA CRISI

L'Assemblea congressuale ha esaminato le ragioni della crisi, sia in modo collettivo, nel proprio ruolo sindacale, sia in modo individuale nel proprio animo e ritiene che le grandi difficoltà strutturali legate agli INVESTIMENTI, alla FORMAZIONE, alla PREVIDENZA, alla OCCUPAZIONE generica, giovanile e femminile, dovranno essere argomenti URGENTI e INDIFFERIBILI dell'agenda del nuovo governo che scaturirà dalle urne tra pochi giorni, con la speranza comune che i numeri garantiscano la governabilità.

Altro impegno del nuovo governo sarà liberare risorse attraverso una decisa RIDUZIONE dei COSTI della POLITICA e una efficace LOTTA all'EVASIONE FISCALE, che parta dal basso con la tracciabilità del contante e la ricerca ai grandi evasori garantendo un'importante intervento sul CUNEO FISCALE per attirare maggiori investimenti e aumentare l'occupazione. Il nostro Paese ha la necessità di essere stabilmente governato mettendo al centro dell'azione governativa l'art. 1 della Carta Costituzionale che cita il fondamento sul lavoro della nostra Repubblica e le forze politiche devono ricordare il loro impegno a servire i CITTADINI e non le logiche di partito e delle grandi lobby finanziarie.

IL MODELLO CONTRATTUALE

L'Assemblea congressuale ha ascoltato con interesse le sollecitazioni dei numerosi invitati, tra cui Claudio Bettoni Seg. gen. Filctem Cgil di Milano, Giuseppe Lavuda Seg. gen. Uilcem di Milano, Andrea Bellisai, Seg. gen. FIM Milano e vari esponenti dell'imprenditoria locale, sul modello CONTRATTUALE e sul sistema di RELAZIONI SINDACALI. Si ritiene indispensabile la centralità del CCNL come base comune per il sistema di regole all'interno delle aziende e come determinazione dei minimi retributivi, ma la Femca si riconosce nel valore della contrattazione di secondo livello per ricercare maggior incremento economico e miglioramento normativo e alle istituzioni chiediamo

- La conferma strutturale della tassazione al 10% del salario di produttività come indicato negli accordi tra le parti sociali
- La promozione e lo sviluppo del welfare aziendale e contrattuale con una legislazione favorevole
- Il rafforzamento e l'estensione dei Fondi contrattuali quale esempio virtuoso di intervento negoziale su previdenza e salute
- Il sostegno legislativo al "Progetto Ponte" per favorire l'occupazione giovanile

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'

La Femca Milano Legnano Magenta esorta i livelli sindacali superiori e le funzioni legislative a concludere l'iter affinché le norme di RAPPRESENTANZA e RAPPRESENTATIVITA' siano un riferimento per affermare il proprio diritto a far sentire la voce degli iscritti senza se e senza ma, confermando il valore dell'associazionismo libero e apartitico. In un panorama che si amplia, l'orizzonte sindacale e contrattuale non sarà più



solo l'Italia, ma diventerà anche l'Europa, per cui il processo innovatore dovrà percorrere la misura del peso sindacale con la certificazione del numero degli iscritti per avere il diritto a contrattare migliori condizioni normative e retributive in Italia e in Europa. A fronte di tale progetto, la scelta della Cisl di accorpamento e razionalizzazione dei territori e delle federazioni va verso l'obiettivo di un maggior peso negoziale.

Già i nostri territori, Milano e Legnano Magenta, sono un esempio di integrazione misurata, con un mix di storia predominante nel chimico ed energia per il primo e nel tessile, calzaturiero e affini nell'altro; con una tradizione di trattativa e di cura degli iscritti con i vari servizi erogati e concordati con la Cisl. Questo esempio sarà quello che ci aiuterà nel processo di accorpamento con la FIM riconoscendo storia e tradizione, ma proiettando lo sguardo verso un rafforzamento della rete di operatori a sostegno dei delegati e degli iscritti, evitando il conflitto tra vertici che potrebbe vanificare ogni positiva azione di fusione piramidale.

Il sindacato guarda al bene comune dei nostri iscritti e dei lavoratori e non fa mai scelte affrettate se queste possono mettere a rischio l'obiettivo e le finalità previste.

SINDACATO E GOVERNO

La Femca Milano Legnano Magenta sollecita la Cisl, nella propria autonomia politica, a riprendere il confronto con il prossimo governo, qualunque esso sia, prioritariamente per migliorare la legge Fornero sul mercato del lavoro e rivedere con attenzione l'impatto sociale della riforma delle pensioni, invitando Cgil e Uil a percorrere unitariamente la via della concertazione per realizzare il bene del nostro Paese. Vogliamo esortare tutti a scelte coraggiose che riportino equità per riconquistare la fiducia delle persone nelle istituzioni. Inoltre vogliamo che il nostro Sindacato amplii il proprio ruolo negoziale dove oggi non è presente e rafforzi la propria azione negli ambiti già rappresentati

FIBA

1. Milano e la sua area metropolitana sono i crocevia di tutte le attività finanziarie assicurative italiane.

Per far fronte a questa realtà così eterogenea e complessa la Fiba Cisl si è impegnata e continuerà a farlo, cercando di rispondere ad esigenze collettive e personali che il contesto sopra descritto quotidianamente propone.

Strumento fondamentale per realizzare tali propositi è la Scuola Sindacale che ha lo scopo di far emergere il senso di rappresentanza, servizio, appartenenza. Nella Scuola dovranno essere coinvolte le nuove leve sindacali affiancate da chi ha più esperienza.

2. Il Sindacalista Fiba rappresenta i lavoratori. Tutti, iscritti e non iscritti, assiste il collega nelle necessità personali sul posto di lavoro e sociali in genere. Questo mandato di rappresentanza si adempie rifacendosi ai valori della solidarietà dell' 'interesse di tutti', e con lo spirito di servizio impegno e onestà. La Fiba Cisl si propone di trovare nuovi rappresentanti, allargare il novero dei suoi quadri sindacali enfatizzando i valori che la contraddistinguono.

3. La riorganizzazione della Cisl parte con accorpamento dei territori e Fiba Milano, che condivide il percorso, inizia con questo Congresso ad accentrare le funzioni di contabilità e cedolari oltre alla gestione politica con un direttivo che rispecchia l'identità e la particolarità del territorio: grandi banche e gruppi, banche estere, banche on Line, credito Al consumo, Bcc, appalto, Ania e Aisa. La creazione della zona Legnano-Magenta mantiene il presidio operativo e sindacale in tutta l'area accorpata. Le risorse risparmiate verranno investite nel proselitismo e quindi nelle attività di visita agli iscritti che il quadro sindacale è chiamato a fare.

Il proselitismo partirà dall'interno della Fiba condividendo con le segreterie dei gruppi bancari ed assicurativi i progetti e le idee per accrescere il nostro consenso.

4. L'Area metropolitana che di fatto oggi si costituisce anche da un punto di vista sindacale dovrà procedere a rivendicazioni contrattuali legate al territorio, e di natura non meramente reddituale ma indirizzate a nuove e più progredite politiche di welfare.

5. Il processo di sinergie organizzative previsto dal patto federativo firmato dalle segreterie nazionali di Fiba Felsa Slp e Fisascat che avrà inizio con i congressi nazionali delle rispettive categorie vedrà la Fiba di Milano Legnano Magenta protagonista di questo percorso.

6. L'identità e il gruppo di lavoro si crea anche frequentando la sede territoriale, incontrando la segreteria e condividendo tutto ciò che giornalmente si raccoglie dai colleghi e nei posti di lavoro. Tutti i rappresentanti sono invitati a passare presso la sede, la loro sede, ed organizzare l'attività sindacale con chi ha la delega e con la segreteria LARGA. La dimensione del territorio e le sue molte facce e peculiarità saranno affrontate dalla segreteria con l'aiuto di gruppi di lavoro.

In stretta sinergia con la Cisl di Milano saranno potenziati i servizi di assistenza fiscale, legale, pensionistico. La Fiba di Milano-Lignano Magenta non farà mancare il proprio contributo inteso a sviluppare le buone politiche di sostenibilità e gli obiettivi di FIBA-SOCIAL LIFE; si farà parte attiva nel promuovere i servizi dispensati dalla neonata società Aletheia.

7. La Fiba parlerà, incontrerà e discuterà con tutti: altre organizzazioni sindacali ed in particolare quelle confederali, l'ABI di Milano, Confindustria, Confcommercio, per quelle realtà di confine o miste.

Interlocherà anche con i rappresentanti Politici di ogni schieramento perché l'autonomia è un valore Cisl, una risorsa ed un modo di fare.

La Fiba è schierata con i lavoratori e per loro stringe patti e accordi con chi ci sta e si vuole impegnare; non staremo mai fuori né in silenzio.

8. Sottolineiamo la dimensione internazionale del territorio Milanese, come anche la presenza al Congresso del massimo livello di UNI Global Finanza testimonia, che risulta essere in Europa la maggior piazza sindacale e quindi con un ruolo da leader che va evidenziato. L'impegno dei nuovi organismi territoriali è di rappresentare tali tematiche in tutti gli ambiti organizzativi della FIBA Cisl.



Rinnoviamo l'impegno di tutto il direttivo e di tutti gli attivisti sindacali della FibaCisl Milano Legnano magenta sostenere il lavoro della segreteria nella coerenza degli impegni assunti.

FILCA

Il I Congresso territoriale della FILCA CISL di Milano - Legnano Magenta, riunito presso Spazio Mil di Sesto San Giovanni nei giorni 4/5 febbraio 2013, dopo approfondito dibattito approva la relazione presentata dal Segretario Generale a nome della Segreteria unitamente ai contributi emersi dal dibattito congressuale e ne fa propri i contenuti.

I delegati concordano pienamente nella scelta politica di accorpamento fatto tra i due territori di Milano e Legnano Magenta come scelta strategica di consolidamento e rafforzamento delle strutture interessate e nei rapporti con le controparti contrattuali e istituzionali, garantendo così un maggior presidio e una presenza più vicina a tutela dei nostri associati. La Filca Cisl di Milano Legnano Magenta ritiene fondamentale il rilancio delle zone periferiche, esse dovranno sempre più essere il luogo di aggregazione degli iscritti e dei delegati. Ribadisce l'importanza del ruolo del delegato; il futuro gruppo dirigente dovrà essere impegnato nella ricerca di nuovi delegati attraverso una presenza costante nei luoghi di lavoro.

Accorpamenti

Il processo di riorganizzazione territoriale che ci ha portato alla fusione di due territori, Milano e Legnano Magenta, terminerà con l'unificazione di due Federazioni di categoria, la Filca Cisl e la Fai Cisl. Tali scelte, da noi considerate strategiche, contribuiranno ad aumentare il presidio dei luoghi di lavoro, ottimizzando così risorse economiche e risorse umane.

Rilancio delle costruzioni pubblico e privato Per superare la crisi che ha colpito il mondo delle costruzioni nel privato, la Filca ritiene importante rilanciare il settore attraverso una forte riqualificazione delle aree dismesse, e le ristrutturazioni di alloggi abitativi.

La Filca si impegna a proporre al Comune di Milano la discussione e l'approvazione di un Piano di Governo del territorio che sostenga le ristrutturazioni degli edifici di bassa classe energetica, al fine di riqualificarli in una scala energetica non inferiore alla "B".

La Filca ritiene fondamentale che i futuri governi si impegnino in un serio progetto di ristrutturazione degli edifici scolastici pubblici e privati in un'ottica di rispetto ambientale, risparmio energetico e non da ultimo per assicurare un ambiente sano e sicuro ai nostri figli ed alle persone che ci lavorano.

Riteniamo indispensabile e non più rinviabile un forte investimento del settore in nuovi materiali e nuove tecnologie ecosostenibili, con un basso impatto ambientale e che favoriscano il risparmio energetico.

Chiederemo con forza che il Governo ammorbidisca la stretta sugli enti locali data dal patto di stabilità per risanare scuole, strade, al fine di permettere una realizzazione rapida di messa a norma degli edifici e tempi di pagamento più brevi per sostenere una ripresa del mercato del lavoro.

Expo e infrastrutture collegate

Riteniamo Expo in sé un'occasione per l'area metropolitana

milanese di apertura al mondo, inoltre un investimento per innovare e riqualificare le infrastrutture. Sarà un'occasione per la creazione di nuovi posti di lavoro e per ridare slancio al settore delle costruzioni del nostro territorio oggi in forte crisi. Particolarmente significative le opere ad essa collegate: Pedemontana, Metro Cinque, Teem, Brebemi.

Compito fondamentale per la Filca Milano Legnano Magenta sarà nei prossimi anni quello di presidiare e gestire questi grandi cantieri attraverso un investimento importante delle proprie risorse umane.

Responsabilità, legalità e appalti

Consapevole del fatto che la crisi aumenta l'illegalità nel settore dell'edilizia, la Filca di Milano Legnano Magenta ritiene fondamentale l'utilizzo di uno strumento già sperimentato da anni quale il Durc o la recente partenza della sperimentazione sulla congruità nei lavori pubblici e privati.

In futuro significativi saranno l'avvio della patente a punti e le white list che serviranno per qualificare il sistema delle imprese ed agevolare la regolarità nel nostro settore.

Negli ultimi anni la Filca ha firmato dei Protocolli di legalità con la prefettura e Protocolli d'intesa con le stazioni appaltanti grazie alla contrattazione d'anticipo. Riteniamo che questa sia la strada da seguire anche per i lavori privati.

Per contrastare dell'illegalità nei cantieri la Filca deve:

- contrastare la logica del massimo ribasso sostituendolo con l'offerta ritenuta più vantaggiosa;
- puntare al riconoscimento del cantiere come unica unità produttiva individuando un unico responsabile;
- ridurre la filiera degli appalti e subappalti al fine di controllare di più la regolarità e la responsabilità nei cantieri;
- puntare la tracciabilità dei pagamenti con l'istituzione di un conto unico per le imprese che si aggiudicano gli appalti.

Inoltre al fine di creare e diffondere la legalità dovranno avere un ruolo maggiore Esem e l'Istituto Bazzi che, oltre a gestire la formazione professionale del settore, possono diventare strumenti di promozione culturale.

La Filca di Milano Legnano Magenta chiede al sindacato Europeo di continuare con forza sulla regolamentazione dei lavoratori stranieri a distacco.

La Filca di Milano Legnano Magenta si impegna a promuovere la concreta applicazione dell'art. 14 in materia di appalti e subappalti. In particolare operare con forza sulla responsabilità in solido degli appaltatori anche attraverso le sinergie con gli Enti bilaterali in materia di distacco transazionale con Fillea e Feneal.

Sicurezza

La Filca Cisl di Milano Legnano Magenta ritiene fondamentale mantenere viva l'attenzione sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro attraverso nuovi strumenti, agendo sulle seguenti direttrici di intervento:

- maggior formazione e informazione ai lavoratori svolta dai nostri enti bilaterali (Esem, CPT, Asle- Rlst);
- aumentando la collaborazione tra gli organi ispettivi, gli enti bilaterali e ASLE- R.L.S.T.;
- coinvolgendo in modo stringente nelle grandi opere i nostri Enti all'interno dei cantieri;



- è necessario che la figura dell' R.L.S.T. riassuma un ruolo di coordinamento degli R.L.S. all'interno dei grandi cantieri;
- costruire un rapporto efficace degli R.L.S.T. con le organizzazioni sindacali al fine di promuovere una migliore capacità contrattuale degli aspetti inerenti la sicurezza all'interno dei cantieri.

La Filca ritiene che la sottoscrizione del progetto Cantiere di qualità sottoscritto con l'Inail sia un passo importante per promuovere la cultura della sicurezza nei cantieri e si impegna nel farlo diventare un elemento forte nel sistema della sicurezza.

Occupazione e Mercato del Lavoro

Il perdurare di questa grave crisi che ha portato ad un massiccio ricorso alla Cig e la perdita di migliaia di posti di lavoro ci dovrà impegnare nell'attivare politiche attive per:

- favorire l'incontro domanda e offerta di lavoro attraverso gli Enti bilaterali;
- utilizzare la bilateralità come modello per il sostegno al reddito (anticipo cig);
- Promuovere la formazione continua, in particolare l'adesione delle imprese a Fondimpresa, rendere esigibile la formazione per favorire l'occupabilità dei lavoratori attraverso la negoziazione dei piani formativi aziendali;
- rendere operativo il progetto della Filca " Amico Lavoro".

Riteniamo il lavoro sia un diritto- dovere costituzionale e sarà compito dei governi futuri anche quello di trovare degli strumenti di premialità per quelle aziende che creano nuovi posti di lavoro, un mezzo utile per poter far ripartire l'economia reale del paese.

Crediamo che bisogna armonizzare nei tempi e nelle modalità di vita l'esperienza lavorativa e le reti familiari; deve essere un obiettivo per progettare un piano per l'occupazione includendo giovani, donne e le famiglie con i loro progetti di vita.

Quindi sono urgenti un piano straordinario al lavoro per i giovani, alla condizione lavorativa e familiare delle donne, capaci di offrire strumenti di libertà di scelta tra lavoro in casa e lavoro fuori casa non limitando gli interventi di politica del lavoro al pur necessario sostegno alle donne che lavorano, ma promuovendo l'esplicita valorizzazione, riconoscimento e sostegno anche del lavoro familiare non retribuito.

Cassa Edile e Enti Bilaterali

La Filca di Milano Legnano Magenta ritiene fondamentale il ruolo degli enti bilaterali per il sostegno al reddito dei lavoratori, il documento condivide la relazione della Segreteria di un accorpamento delle Casse Edili Lombarde e degli enti bilaterali al fine di ottimizzare le risorse.

I prossimi anni dovranno vedere un rafforzamento della messa in rete dei dati tra gli enti bilaterali così da favorire uno scambio di informazioni tra di loro che possa costituire un quadro completo della vita lavorativa delle imprese e dei lavoratori per favorire una formazione mirata in base ai bisogni dell'attuale mercato del lavoro.

Immigrazione/ Lavoratori stranieri

Il Congresso considera il fenomeno dell'immigrazione una questione di primaria importanza, la costante crescita di lavoratori stranieri nei nostri settori deve vederci maggiormente

impegnati nell'attività della loro tutela; ritiene che l'integrazione interculturale vada riprogettata fuori dall'emergenza assistenziale, favorendo seri percorsi di integrazione; in questo senso considera fondamentale il tema della cittadinanza per i minori nati in Italia da genitori stranieri.

Partecipazione e Contrattazione

La Filca si deve impegnare maggiormente nel suo ruolo di autorità salariale attraverso il doppio livello di contrattazione affinché venga mantenuto e rafforzato, rivalutando l'insostituibile ruolo degli enti bilaterali anche nei settori collegati all'edilizia. La Filca giudica positivamente l'accordo sulla produttività dando più forza al secondo livello contrattuale. La Filca ritiene quindi strategico ed importante indirizzare attraverso la contrattazione un sistema produttivo economico e industriale basato su principi di sostenibilità ambientale e sociale. Va favorito, incentivato e sostenuto il sistema di certificazione nelle aziende come garanzia di attenzione e di consapevolezza che l'impresa deve adottare nel rispetto del territorio sul quale opera. Con le recenti riforme delle pensioni diventa sempre più strategico avviare il sistema della previdenza integrativa, l'impegno della Filca Cisl Milano Legnano Magenta sarà quello di creare la cultura nei propri associati dell'importanza di avere un sostegno in più nel loro futuro oltre alla previdenza obbligatoria sempre più ridotta, un sostegno in più per il loro futuro. Si propone di unificare i fondi di Previdenza Complementari contrattuali.

Impianti Fissi

Il Congresso considera la diffusione della bilateralità come modello da realizzare in tutti i settori produttivi per consentire la gestione di pezzi importanti di riforme di mercato del lavoro, della formazione professionale e di nuove tutele.

Confermiamo il rilancio della partecipazione nella democrazia economica per incidere nei processi delle imprese. Essa si può realizzare attraverso una più ampia tipologia di strumenti da adottare tramite la contrattazione collettiva.

Rapporti Unitari

Nel rispetto delle diverse sensibilità, pluralità e idee di ognuna delle organizzazioni sindacali l'impegno deve essere profuso nella ricerca dell'unità sindacale, che deve coinvolgere tutti i livelli organizzativi tenendo presente che posizioni contrapposte portano un danno alla forza sindacato.

L'esperienza con Fillea e Feneal va perseguita ben sapendo che le diversità delle nostre radici, dei nostri valori e della nostra cultura devono essere un valore aggiunto nell'attività sindacale che svolgiamo sul territorio.

FIM

Il 1° congresso Fim Cisl di Milano Legnano Magenta convocato all'Auditorium del Centro Scolastico Gallaratese di Milano assume, facendoli propri; La relazione di Andrea Bellisai a nome delle Segreterie. I contributi portati dal gruppo Fim sulla sicurezza, dai delegati della Weir Gabbioneta sulla contrattazione. Gli interventi dei delegati intervenuti sia sul merito che sugli aspetti organizzativi della vita interna su cui bisogna



lavorare per costruire maggiore coinvolgimento dei delegati, a partire dalle donne.

La Fim è una organizzazione sindacale che ha dimostrato di fare della responsabilità sociale e della rappresentanza delegata il cardine della sua azione contrattuale e rivendicativa.

Il suo fine è il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici, ancorando il suo operare a valori quali la libertà, la democrazia, la giustizia, l'equità sociale, l'eguaglianza fra le persone, la partecipazione, la solidarietà, lo sviluppo sostenibile e la pace, in relazione al mutare delle condizioni economiche e sociali.

Le trasformazioni e le dinamiche oggi presenti nel mondo, in Europa e nel nostro paese hanno determinato la messa in discussione dell'intero sistema di welfare sociale conosciuto che, soprattutto nelle società avanzate come la nostra, rappresentano attraverso i valori dell'eguaglianza e della solidarietà il tratto culturale distintivo della nostra società.

La Fim di Milano è conscia che, del tutto verosimilmente, ci troveremo in una economia che ancora per anni non potrà sostenere tassi di crescita utili a ridistribuire nuova ricchezza così come siamo abituati dal dopoguerra a oggi; da ora in poi vivremo tempi di sobrietà forzata.

Per questo motivo lo sviluppo di forme solidaristiche nuove che passano attraverso il rafforzamento del welfare integrativo è oramai inderogabile.

La Fim sa che per raggiungere questo obiettivo è fondamentale proseguire con forza sulla buona strada, che da sempre ci vede protagonisti, della contrattazione nazionale e di secondo livello.

La devastazione sociale prodotta dalla crisi finanziaria, economica e produttiva realizzatasi soprattutto negli ultimi anni e stata ulteriormente aggravata da una assoluta inadeguatezza della classe politica, in primis quella che ha governato, che non è stata in grado di dare risposte tempestive e reali ai gravi problemi del paese e del nostro territorio. I lavoratori, i giovani e gli strati sociali più deboli sono stati privati delle loro condizioni minime di sostenibilità attraverso la perdita occupazionale, l'incertezza previdenziale, l'aumento delle tasse, la diminuzione dei servizi, l'assoluta mancanza di politiche di sviluppo e scelte anticicliche per uscire dal tunnel della crisi.

Il settore industriale e il comparto metalmeccanico, da sempre colonna portante del nostro paese è il più colpito. Servono scelte di indirizzo chiare che siano adeguatamente sostenute da chi governerà. Anche per il settore metalmeccanico di tutta la provincia milanese riteniamo urgenti e necessarie scelte di largo respiro che permettano di affrontare in modo adeguato il problema del lavoro che manca e delle infrastrutture per rilanciare investimenti e nuove, compatibili con l'ambiente e il territorio, attività produttive. Il rilanciare gli investimenti nei settori produttivi, la ricerca e lo sviluppo di processo e di prodotto, la qualità, diventano strategici obiettivi di una ridefinizione di ruolo e di funzione dell'intervento pubblico.

Senza una politica industriale degna di questo nome la Lombardia, e con essa inevitabilmente il nostro paese, è condannato ad un declino manifatturiero ed industriale i cui effetti devastanti sono già sotto gli occhi di tutti.

E' indispensabile mantenere ed estendere la copertura degli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori e imprese riconfermando, fin tanto non si esca dalla emergenza della crisi e non si consolidi una reale ripresa, la mobilità e cassa integrazione

in deroga, affiancando a essi una adeguata strumentazione formativa e di aggiornamento professionale.

La Fim è abituata a guardare al futuro e in questa ottica si inserisce la riforma organizzativa che guardando all'Europa sociale da costruire con gli altri sindacati si concretizza con la federazione dell'Industria e successivamente con il contratto dell'industria. La contrattazione, attraverso il rinnovo dei Ccnl nei tempi previsti, come fatto da Fim e Uilm e la estensione della contrattazione decentrata deve rimanere l'asse portante della nostra azione anche per realizzare e sviluppare un integrato e solido welfare aziendale.

Per queste ragioni e per allargare la nostra rappresentanza nel lavoro tradizionale e in quello che cambia, gli obiettivi sindacali ed organizzativi dovranno essere orientati ad un aumento dell'associazionismo e degli iscritti alla Fim di Milano, consapevoli degli enormi spazi presenti nel nostro territorio.

Nei rapporti con la CISL di Milano, rimarcando la centralità del territorio nella politica sindacale, proseguirà il positivo lavoro di sinergia per rafforzare la categoria e la confederalità. Deve proseguire il rafforzamento delle sedi in zona e l'insieme dei servizi; Milano deve ulteriormente essere, in ambito regionale e nazionale, centro di eccellenza, elaborazione e innovazione. Questi sono gli obiettivi che, in stretto rapporto con lavoratori e iscritti, ci proponiamo di realizzare. Lavoreremo per costruire un Europa sociale sostenibile e per un'idea di sviluppo produttivo economico e sociale del nostro paese che abbia al centro il lavoro, i lavoratori, la solidarietà la partecipazione e l'equità a partire da quella fiscale.

FISASCAT

I delegati e le delegate della Fisascat Cisl di Milano Legnano Magenta, riuniti a Milano nel 1° congresso territoriale il 26 ed il 27 febbraio 2013, fanno proprie le relazioni della segreteria uscenti, illustrate dai segretari generali Luigino Pezzuolo e Luigi Conte; dopo approfondito dibattito ribadiscono quanto segue:

Premesse

I delegati e le delegate

- Evidenziano che, a distanza di quattro anni dal precedente congresso, la situazione socio economica che interessa l'Europa e il nostro Paese è di gran lunga peggiorata.
- Sottolineano che in tutto il continente la disoccupazione è aumentata attestandosi intorno al 12% e le previsioni per il prossimo futuro sono ancora negative, la produttività e la redditività delle imprese sono notevolmente diminuite, così come il prodotto interno lordo, tutti i parametri economici tendono al ribasso, non vi è settore produttivo che non sia in forte difficoltà.
- Rilevano come le politiche di rigore imposte dalla Comunità Europea hanno fortemente influenzato negativamente questo scenario, facendo ricadere sul mondo del lavoro l'onere del risanamento dei bilanci degli stati membri.

A questo quadro preoccupante a livello internazionale, per il nostro Paese si devono aggiungere i problemi e le carenze croniche che lo affliggono.

- Il debito pubblico ha oltrepassato i 2000 miliardi di euro.
- 80 miliardi di euro si volatilizzano ogni anno per pagare gli interessi sul debito.



- Una pubblica amministrazione poco efficiente, che necessita di una riorganizzazione seria.
- Una burocrazia che opprime e immobilizza le attività.
- Un divario tra nord e sud che si allarga giorno dopo giorno.
- Una classe politica che, fino ad oggi, si è dimostrata incapace di fare le riforme necessarie al Paese.

Ancora una volta abbiamo dovuto assistere a una politica fatta di annunci e di promesse che, come si è visto negli ultimi anni, sono state tutte prontamente disattese.

Una politica urlata che punta tutto sulle battute ad effetto e trascura di analizzare i problemi del paese per cercare di affrontarli. Il Congresso, per l'ennesima volta, denuncia che a pagare il prezzo più alto della crisi sono i ceti più deboli della società. Il congresso territoriale della Fisascat Cisl di Milano Legnano Magenta, nell'esprimere riconoscimento e apprezzamento per il lavoro svolto dalla Federazione, impegnano, altresì, il prossimo gruppo dirigente ad attivarsi in tutte le sedi per meglio rappresentare le istanze dei lavoratori e delle lavoratrici che si rivolgono a noi per essere rappresentati, tenendo sempre ben presente quelli che sono i nostri valori fondanti: dignità della persona, autonomia e solidarietà.

Situazione Internazionale.

I delegati e le delegate ritengono la PACE un valore fondante e imprescindibile per l'autodeterminazione dei popoli. La stagione di grandi cambiamenti che ha interessato alcuni paesi arabi che si affacciano sul Mediterraneo, che passa sotto il nome di "primavera araba", ha dato l'illusione che per quei popoli fosse arrivato il momento di cambiare pagina e di imprimere alla loro storia una svolta fatta di libertà, giustizia e pace. Purtroppo le ultime vicende ci dicono che la strada è ancora lunga e che bisogna vigilare perché questi paesi non passino da un regime totalitario a una dittatura teocratica instaurata su estremismi religiosi. Il congresso esprime solidarietà a quei popoli che sono sotto il giogo di regimi totalitari che reprimono i più elementari diritti delle persone e la libertà dei propri cittadini. Tibet, Myanmar, Sudan, Iran, Corno D'Africa e tanti altri ancora vivono questa situazione. Ritiene intollerabile la situazione in cui versa la Siria e le sofferenze che sta subendo il popolo per mano del suo presidente Assad. Impegnano la Fisascat e la Cisl ad attivarsi, negli ambiti a lei concessi, per far sì che la comunità internazionale che sino ad oggi ha colpevolmente latitato intervenga per porre fine a questa immane tragedia.

L'assetto economico mondiale.

Il congresso esprime forte preoccupazione per la situazione in cui versa l'economia internazionale. Sono ormai cinque anni che questa crisi attanaglia i sistemi economici produttivi dei paesi più sviluppati, mettendo in forte difficoltà i lavoratori, le lavoratrici e le loro rispettive famiglie.

E' giusto rimarcare che si debba finalmente costituire una serie di regole che vadano a gestire il sistema finanziario, al fine di evitare azioni speculative atte a destabilizzare la credibilità di stati sovrani. La finanza deve ritornare ad essere uno strumento per lo sviluppo e il benessere dei popoli "non un'arma di distruzione di massa".

L'Europa.

Il congresso ritiene che si debba procedere alla creazione degli stati uniti d'Europa.

E' impensabile che tutte le attività della comunità europea gravitino attorno al tema della politica di bilancio. La politica deve riprendere il ruolo che le compete alla guida del nostro continente e porsi a capo del governo della vita dei suoi cittadini.

L'Europa non può essere percepita solo ed esclusivamente come quell'entità che costringe al pareggio di bilancio e al rispetto del rientro dal debito.

L'Europa che auspichiamo è un soggetto politico che sappia governare i complessi processi di un continente che sta profondamente cambiando, senza dimenticarsi i valori fondanti che hanno portato gli stati membri ad unirsi per far fronte al bisogno di stabilità ed equità sociale, che i cittadini europei rivendicano a pieno diritto.

L'Italia.

I delegati e le delegate prendono atto del risultato del voto politico espresso dai cittadini in queste ultime ore. Evidenziano che in un clima di totale incertezza e probabilmente di completa ingovernabilità chi ne farà le spese saranno per l'ennesima volta i ceti più bassi del nostro paese.

E' ormai evidente che oltre a una crisi economica, nel nostro paese ci sia anche una crisi di valori, prevale in una simile situazione un populismo di basso livello che si fa forte delle mancanze etiche e morali dei soggetti che hanno governato in questi ultimi vent'anni il Paese.

Ritengono che ancora una volta tocchi al sindacato e in particolare alla Cisl farsi carico di porsi a baluardo della democrazia nel nostro paese, così come già successo in passato.

La nostra giovane repubblica ha superato tutta una serie di vicissitudini, dai tragici anni di piombo, alle spinte secessioniste, forti dei nostri valori e delle nostre convinzioni dobbiamo rivendicare e salvaguardare con forza i principi fondanti della nostra nazione racchiusi nella prima parte della carta costituzionale; impegnando pertanto tutta l'organizzazione a vigilare su eventuali derive.

La Fisascat di Milano Legnano Magenta e la Riorganizzazione. Il congresso nell'esprimere pieno consenso alla riorganizzazione che sta interessando la propria struttura pone l'accento su due temi che ritiene fondamentali.

Il primo quello di una migliore gestione e razionalizzazione delle risorse economiche.

Il secondo quello di una più capillare attività sindacale all'interno del territorio così da essere consequenziali a quanto espresso nelle tesi congressuali.

Ritiene pertanto prioritario cercare di garantire quanto più possibile l'occupabilità, attraverso quegli strumenti ad oggi disponibili come i percorsi di formazione e riqualificazione finanziati dai fondi interprofessionali.

Impegna la federazione ad attivarsi per sviluppare e migliorare la formazione dei propri quadri a tutti i livelli, anche attraverso processi di interscambio con altre federazioni.

Mercato del lavoro

La Fisascat di Milano Legnano Magenta considera l'applicazione dei diritti previsti dall'art.18 dello statuto dei lavoratori un cardine per garantire la difesa della dignità della persona all'interno dei luoghi di lavoro, a maggior ragione nell'attuale situazione di crisi generalizzata in cui è riaffiorato in maniera più accentuata l'autoritarismo padronale.



L'ennesima riforma del lavoro, licenziata dal governo uscente, va rivista in quanto ha lasciato irrisolti problemi fondamentali come l'eccessiva precarizzazione del lavoro, determinando di fatto una profonda modifica dell'art.18.

Lo sviluppo sostenibile

La visione strategica della Fisascat Milano Legnano Magenta non può che derivare da principi e valori posti alla base della nostra organizzazione: giustizia, solidarietà, centralità/tutela della persona, qualità della vita e rispetto dell'ambiente.

La nostra idea di sviluppo non potrà che essere vincolata alla sostenibilità, intesa come capacità di raggiungere lo sviluppo (in qualsiasi accezione lo si consideri) in compatibilità con il rispetto e la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio. La Fisascat si impegna per ridurre la distanza tra ricchi e poveri nel mondo e per una più equa redistribuzione delle risorse, sia nel contesto globale che nel contesto nazionale.

La finanza etica, il commercio equo e solidale, il consumo critico sono strumenti utili agli obiettivi di un mondo più giusto e rappresentano per la Fisascat un riferimento costante per le proprie strategie di sviluppo.

La Fisascat si impegna a sostenere e sviluppare i rapporti di solidarietà con le organizzazioni sindacali internazionali e con le organizzazioni sindacali dei paesi in via di sviluppo. Occorrono scelte importanti tendenti a diffondere condizioni di lavoro dignitose e rispettose della persona attraverso il riconoscimento di livelli salariali che restituiscano qualità della vita per tutti e l'eliminazione di piaghe sociali come il lavoro minorile o lo sfruttamento del lavoro obbligato. Servono strumenti di governance globale e istituzioni internazionali capaci di garantire più diritti e più equità.

Il mondo femminile e i lavoratori stranieri

In una situazione di crisi così accentuata a farne le spese sono le donne che subiscono in prima persona il disagio di essere messe a margine del sistema produttivo.

Pertanto il Congresso impegna la Federazione a intervenire ove di competenza per mitigare le conseguenze di simili azioni. I lavoratori stranieri meritano un'attenzione particolare a causa di una normativa iniqua e comunque obsoleta che vincola la permanenza del cittadino straniero sul territorio Nazionale a un lavoro per conseguire il permesso di soggiorno.

Questo può generare situazioni di sfruttamento inaccettabili per un Paese civile.

Pertanto la Fisascat dovrà cercare di intervenire per migliorare la legislazione di riferimento, come ad esempio il sistema contributivo Inps modificato nel luglio 1993 (modificare la 4 fascia Inps) che penalizza le lavoratrici domestiche e badanti non garantendo equità di trattamento pensionistico.

L'organizzazione si dovrà impegnare a garantire la partecipazione a queste fasce di lavoratori, anche attraverso percorsi di crescita. Il congresso impegna per i prossimi quattro anni il futuro gruppo dirigente ad attenersi alle linee guida su menzionate.

FISTEL

Le delegate e i delegati della Fistel Cisl, riuniti a Sesto San Giovanni, nei giorni 21 e 22 febbraio 2013, sentita e condivisa la relazione del Segretario Generale, Tullio Falarti, dopo

ampio dibattito e la discussione successiva propongono la seguente mozione conclusiva:

Si ribadisce l'impegno della Fistel di Milano-Legnano/Magenta nell'unire elementi di partecipazione alla Contrattazione, migliorare la tutela dei salari, redistribuire la produttività ed estendere e rafforzare il Secondo Livello di Contrattazione; introdurre maggiori strumenti di partecipazione nel mercato del lavoro, nella formazione, negli ammortizzatori sociali e nella bilateralità. A tale scopo ribadiamo l'importanza degli Accordi: del 2009 sui livelli di contrattazione, del 28 giugno 2011 unitario sulla rappresentanza, e quello del 16 novembre 2012 sulla produttività, rappresentanza e contrattazione di II° livello. Alla politica dell'emergenza va affiancato un nuovo patto per la crescita che passi anche attraverso la realizzazione di infrastrutture materiali ed immateriali, per lo sviluppo di nuovi progetti di comunicazione con l'utilizzo delle nuove tecnologie. Si riconferma la natura associativa della CISL che, pur rappresentando tutti i lavoratori, privilegia la centralità dei diritti degli Iscritti.

Ribadiamo la validità di tutti i servizi già offerti con l'impegno di migliorarne la qualità.

Poniamo nuovamente l'accento sulla famiglia e sulla centralità dell'individuo chiedendo al Governo maggior impegno nella tutela sociale.

La crisi ha evidenziato la necessità d'introdurre la figura del Delegato Sociale per cogliere eventuali segnali di disagio fra i lavoratori ed indirizzarli alle strutture competenti.

Il Coordinamento Donne per le Parità e le Pari Opportunità promuove, attraverso politiche di dialogo e di confronto con i quadri dirigenti, una maggiore partecipazione di giovani e donne a tutti i livelli dell'organizzazione.

In questa direzione, la FisTel ha già ottenuto risultati positivi inserendo nella struttura giovani operatori / operatrici che in prospettiva potranno diventare la nuova classe dirigente.

Milano "Expo 2015" è una grande occasione di crescita e sviluppo: "un'opportunità anche per le aziende e le eccellenze dei settori della comunicazione per cogliere occasioni occupazionali". Fondamentale una politica sindacale rivolta alle nuove professionalità, agli atipici, privilegiando il contratto d'apprendistato, giovani, donne, alla rappresentanza sindacale all'interno dei gruppi internazionali (CAE).

Maggiore attenzione va posta ad una classe di dirigenti sindacali che, indipendentemente dalla loro provenienza, sia in grado d'interpretare le diverse esigenze settoriali, anche in previsione dell'unificazione di FisTel con FLAEI e FIT.

Si approva, ritiene esaustiva, completa e ampiamente articolata l'analisi riferita ai Settori della Categoria esposta nella relazione del Segretario Generale dove emergono i valori del nostro fare ed essere un sindacato differente:

FLAEI

I Delegati della FLAEI - Cisl Milano presenti al XVII° Congresso Territoriale, dopo attenta valutazione, condividono i contenuti della relazione della Segreteria uscente, esprimono preoccupazione per la situazione del settore elettrico e:

- Auspicano che la crisi economica e finanziaria a scala globale sia occasione per una profonda revisione e orientamento del sistema economico mondiale, con l'affermazio-



ne di modelli di sviluppo in cui vengano posti al centro la persona ed il lavoro

- Augurano che la prossima scadenza elettorale produca risultati atti a far superare al nostro paese la attuale fase di crisi economico - sociale e consenta di guardare al futuro con rinnovata fiducia e progettualità
- Chiedono che il Governo Italiano d'intesa con gli altri Stati e con l'Unione Europea metta in atto forti e incisive misure per combattere l'attuale crisi e passare ad una nuova fase di potenziamento dell'Unione e della economia sociale di mercato, da sempre suo punto qualificante
- Condividono l'approccio della UE in materia ambientale e di sviluppo sostenibile, ritengono si debba puntare ad un ruolo di maggior rilievo per il settore elettrico, nell'ambito complessivo delle politiche energetiche e ambientali.
- Esprimono favore per le decisioni del Governo in tema di rimodulazione degli incentivi alle fonti rinnovabili, chiedono elevata attenzione alle possibili sinergie tra elettricità, energia termica, mobilità agendo per ridurre il fabbisogno primario di combustibile e le emissioni in atmosfera
- Ritengono doverosa una revisione delle politiche tariffarie dell'Autorità per l'energia ed il gas aumentando i riconoscimenti per le funzioni di rapporto con la clientela, per quelle di regolazione e stabilità delle caratteristiche elettriche della rete e per i necessari investimenti infrastrutturali nelle reti
- Criticano l'attuale management del gruppo Enel il cui operato è poco comprensibile, rivolto a soli miopi obiettivi di massimo profitto a breve termine e opaco rispetto alle prospettive italiane del gruppo; ritengono che la parte sindacale abbia fin qui tenuto comportamenti di responsabilità e correttezza e chiedono alla azienda di affrontare i futuri imminenti problemi in leale e trasparente collaborazione aprendosi alle proposte avanzate dalle OO.SS
- A fronte del Piano Industriale A2A e delle esigenze degli azionisti di maggioranza ritengono indispensabile la realizzazione di un Protocollo di Relazioni Industriali basato sulla partecipazione ai processi industriali e finanziari quale chiave di volta per affrontare le prossime sfide; auspicano che il Protocollo riesca a fornire gli strumenti per governare le questioni organizzative, salariali, professionali, occupazionali dell'intero gruppo.
- Evidenziano la criticità della situazione industriale del gruppo Edison amplificata dalla mancata comunicazione da parte del management di un piano industriale; in questo quadro di incertezza e in riferimento all'accordo stipulato con l'azienda in merito alla riqualificazione del personale delle centrali dismesse o in via di dismissione si richiede una costante vigilanza sul rispetto della tutela dei lavoratori coinvolti.
- confermano inoltre con forza la strategia contrattuale perseguita dalla Flaei e progressivamente condivisa anche da lavoratori non iscritti all'organizzazione; in questo senso auspicano che la tornata contrattuale in corso si concluda in tempi ridotti, rigettando l'approccio riduttivo delle aziende e procedendo anche solo per piccoli passi verso un miglioramento sostanziale sia del potere d'acquisto dei lavoratori italiani, in linea con l'importanza del settore e con le retribuzioni dei competitor europei, sia dei capitoli normativi più controversi.
- Ribadiscono l'importanza degli istituti sociali di settore, intendono potenziare il ruolo del territorio nella gestione

delle associazioni ricreative e puntare a sinergie tra quelle presenti nella nostra realtà; ribadiscono anche l'improrogabilità di un profondo risanamento dell'Arca, attuando con decisione e velocemente le indicazioni del Protocollo di Intenti

- sollecitano un maggiore sforzo organizzativo volto a costruire una efficace presenza del sindacato nei processi socio-economici di portata europea e mondiale, proseguendo nel solco delle iniziative messe in campo dalla Flaei con i recenti corsi di formazione
- sollecitano un ulteriore sforzo nel monitorare ed implementare le azioni rivolte alla diffusione della conoscenza delle procedure di sicurezza, nonché alla costante formazione e controllo sui posti di lavoro
- Primo obiettivo della nuova Segreteria di Milano sarà un efficace coinvolgimento della parte di lavoratori più giovani e meno sindacalizzati
- I delegati al Congresso auspicano l'avanzamento del progetto della Federazione delle Reti attuando con sagacia i criteri di reciprocità, progressività e simmetria, sostengono l'utilità di un assetto organizzativo aperto ad una presenza più incisiva nei gruppi di grandi dimensioni, ritengono vitale la costituzione di un importante snodo organizzativo politico-sindacale a livello della città metropolitana di Milano. In questa prospettiva intendono proseguire a sostenere l'esperimento in corso nel gruppo A2A.
- Infine esprimono le proprie felicitazioni per il positivo e fruttuoso operato della federazione regionale, pieno sostegno nella imminente tornata congressuale e ampia disponibilità a collaborare secondo le modalità che verranno ritenute più opportune

FNP

Il 1° Congresso FNP CISL Milano-Legnano-Magenta, svoltosi nei giorni 18/19 Febbraio 2013, approva le relazioni congressuali dei Segretari della FNP CISL Milano e FNP CISL Magenta accettandone integralmente i contenuti.

Il Congresso, ascoltati gli interventi del Segretario Generale UST Cisl di Milano e dei Segretari FNP Cisl Nazionale e Regionale ed i contributi e le proposte emerse dal dibattito, ne assume i contenuti, che trovano sintesi come di seguito riportato.

I valori dell'organizzazione

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta, consapevole che i valori dell'organizzazione rappresentano il principale strumento di identità e di orientamento delle sue politiche, sottolinea la particolare valenza che oggi rivestono i principi fondativi della Cisl nella sua azione politica e di servizio. In particolare i principi:

- dell'autonomia, che pone al centro dell'azione politica della FNP gli interessi dei soggetti da essa rappresentati e tutelati;
- della solidarietà, su cui si costruisce il rapporto di collaborazione intergenerazionale e con cui si favorisce l'azione di tutela dei soggetti più deboli e svantaggiati;
- dell'equità, intesa come rivendicazione di una società in cui tutti i soggetti hanno pari diritti e doveri;
- della centralità e della dignità della persona nell'azione politica, negoziale, di rappresentanza e di servizio della FNP CISL;



- della partecipazione democratica dei iscritti alla vita dell'Organizzazione.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta ritiene inoltre che l'azione organizzativa, necessaria per tutelare gli interessi ed i bisogni delle persone anziane e più in generale dei soggetti deboli, debba poggiare sui principi di:

- trasparenza, affinché i iscritti siano informati puntualmente degli orientamenti e delle scelte dell'organizzazione e sull'utilizzo delle risorse, con una logica che garantisca loro una cittadinanza consapevole all'interno della FNP;
- professionalità e competenza, su cui basare sia il lavoro politico ed organizzativo, sia le attività di servizio;
- onestà nei comportamenti al fine di far prevalere gli interessi collettivi sugli interessi personali;
- valorizzazione delle differenze, con una logica organizzativa che garantisca la rappresentanza di genere, che sia aperta al confronto interno ed esterno, che sia capace di ascoltare tutte le espressioni presenti nell'Organizzazione.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta impegna gli organismi della FNP a garantire, nella loro azione politica ed organizzativa, il rispetto e la valorizzazione di questi principi, attraverso una esplicita definizione di impegni operativi.

Le politiche di welfare e la politica dei redditi

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta reputa gli effetti della crisi economica sulle persone anziane particolarmente allarmanti, sia per la diminuzione del potere d'acquisto delle pensioni, sia per il clima di insicurezza e di incertezza che provocano, sia per la minor tutela dei bisogni fondamentali della salute. I Delegati sottolineano come l'azione di risanamento dei conti pubblici abbia finora colpito soprattutto i soggetti più deboli, con un pesante ridimensionamento dei servizi, con un maggior aggravio nella pressione fiscale, operato con scarsa attenzione al principio di equità, con il mancato recupero del potere d'acquisto delle pensioni, già penalizzate dal mancato aggancio alle dinamiche contrattuali, e con il significativo ridimensionamento del fondo sulla non-autosufficienza.

I Delegati sottolineano inoltre la necessità di rivedere le attuali modalità di calcolo delle pensioni di reversibilità tenendo conto delle condizioni economiche e sociali dei superstiti.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta ritiene inoltre sia giunto il momento di riformare lo stato sociale, attraverso una integrazione tra il sistema sanitario, socio-sanitario ed assistenziale, in grado, con il superamento della frammentazione dei centri di decisione e di erogazione dei servizi, di garantire una maggiore economia di spesa ed una maggiore qualità.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta impegna i propri delegati ai congressi FNP e CISL confederale ed i propri organismi a sostenere, a tutti i livelli un'azione negoziale intesa a garantire l'innalzamento degli attuali minimi di pensione, una revisione annuale delle pensioni per la salvaguardia del loro potere d'acquisto, e al recupero del mancato incremento delle pensioni degli anni 2012-2013 per tutte le pensioni non superiori a 5 volte il minimo.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta, individuando nell'evasione fiscale e nel malcostume di molta

parte della classe politica e dirigente l'origine dei problemi economici che si ripercuotono sul prelievo fiscale e sulle condizioni di vita dei pensionati e dei lavoratori, invita i delegati ai Congressi FNP e CISL Confederale a prendere posizione contro tali comportamenti ed a rivendicare al sistema politico interventi significativi in merito.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta, nella consapevolezza che a livello territoriale il sistema di welfare ha subito un drastico ridimensionamento, ancora una volta a scapito dei soggetti più deboli, ritiene che tutta l'organizzazione debba intensificare l'azione negoziale con gli Enti locali per contenere e, se possibile, rovesciare la tendenza in atto.

La promozione associativa

La FNP Cisl è un'organizzazione libera e democratica che fonda la propria azione politica, negoziale e di servizio sulla forza che riceve dalle persone che ad essa aderiscono.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta, consapevole dell'importante ruolo che l'Organizzazione dovrà assumere per la tutela dei diritti dei soggetti anziani e per favorire lo sviluppo sociale ed economico dell'area metropolitana milanese, ritiene che le politiche di promozione associativa debbano essere al centro dell'azione delle Leghe, degli Organismi e degli Enti, non solo per promuovere lo sviluppo numerico degli associati, ma anche per garantirne la loro collaborazione qualitativa.

Il Congresso, consapevole dell'importanza di una forte azione per la crescita dei iscritti, dà mandato agli Organismi della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta di costituire un gruppo di lavoro che analizzi le attuali modalità di promozione del proselitismo, favorisca lo scambio di esperienze, individui le "migliori prassi" da adottare, sostenga le necessarie azioni formative per migliorare la capacità di promozione associativa.

La contrattazione territoriale

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta considera la contrattazione territoriale lo strumento indispensabile per tutelare gli interessi dei suoi associati, degli anziani e dei cittadini più in generale. Per tale ragione il Congresso ritiene che la contrattazione territoriale debba poggiarsi su una piattaforma negoziale elaborata a livello territoriale e declinata alle esigenze delle zone e delle Leghe.

La negoziazione territoriale non può inoltre prescindere da uno stretto coordinamento con la CISL territoriale e con le altre organizzazioni sindacali e della società civile che operano sul territorio a tutela degli interessi e dei diritti dei cittadini.

Il Congresso dà mandato agli Organismi della FNP di costituire gruppi di lavoro, che valorizzando l'apporto delle zone e delle Leghe, definiscano i contenuti della piattaforma territoriale e coordinino l'azione negoziale territoriale, di zona e di Lega. Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta sostiene inoltre la necessità di una azione negoziale tendente a omogeneizzare i criteri di valutazione reddituale utilizzata ai fini dell'esenzione, delle agevolazioni e della compartecipazione ai costi dei servizi.

La contrattazione regionale e nazionale

Occorre, in questo momento di cambiamento degli organismi istituzionali, parlamento e Regione Lombardia, definire delle proposte da sottoporre ai futuri governi in materia di politiche del lavoro e del sociale, che da tempo necessitano di decisioni



e/o di riforme. Ciò per ridare al Paese una politica etica e di legalità che guardi al bene comune e non all'interesse di lobby, al fine di riconoscere al cittadino uno stato di diritto e non di sudditanza.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta sollecita la FNP regionale e nazionale e la CISL confederale a differenziare il sistema previdenziale dal sistema assistenziale, risolvendo in modo non più rinviabile la separazione tra i due sistemi.

Il Congresso sollecita inoltre una riforma del sistema fiscale con una riduzione del 1° scaglione dell'aliquota Irpef ed il mantenimento delle aliquote IVA in essere sui consumi.

Il Congresso ritiene fondamentale un intervento della FNP e della CISL Confederale nei confronti degli Enti previdenziali mirato alla richiesta di modifica delle scelte organizzative inerenti l'invio delle certificazioni ai pensionati, tornando ad una erogazione cartacea a domicilio.

E' importante inoltre che la Cisl e la FNP si attivino costantemente e con maggior impegno a livello Europeo, nella celebrazione dell'anno Europeo dei cittadini, attraverso le proprie Strutture e la Federazione Europea dei Pensionati e delle persone Anziane, FERPA, aderente alla Confederazione europea dei sindacati, per incidere non solo sulle scelte economico-monetary, ma anche sulle scelte di politica sociale di integrazione dei Paesi dell'Unione Europea.

La politica dei servizi

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta, nella consapevolezza che attraverso i servizi erogati dalla FNP e dagli Enti della CISL passi una parte consistente della tutela dei diritti dei pensionati e di risposta alle loro esigenze nel rapporto con la Pubblica Amministrazione e con gli Enti previdenziali, ritiene che la politica dei servizi debba garantire una netta distinzione tra le attività dirette agli iscritti e ai non iscritti, privilegiando, dove possibile, percorsi di priorità nell'accesso ai servizi da parte dei iscritti.

L'accelerazione delle forme di informatizzazione da parte della Pubblica Amministrazione, in una società che non è stata preparata a queste trasformazioni, pone ulteriori barriere nella relazione con i cittadini ed in particolare con i pensionati, non sempre attrezzati strutturalmente e culturalmente ad interfacciarsi con le nuove modalità di rapporto.

Anche per tale ragione, la FNP deve svolgere un compito di assistenza e di informazione attraverso sportelli, vicino ai luoghi di residenza degli iscritti, con operatori attenti ai bisogni degli anziani, preparati ed in sinergia con i servizi INAS CAAF e gli altri Enti della Cisl.

Il rapporto con le strutture CISL

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta considera il rapporto con gli Enti della Cisl (Inas, Caaf, Siset, Etsi, Adiconsum, Cesil e Anolf,.....) indispensabile per garantire ai iscritti ed ai cittadini più in generale risposte professionali ai loro bisogni.

I delegati al Congresso ritengono che gli Enti della Cisl debbano operare in stretta collaborazione con i volontari e gli agenti sociali della FNP, stabilendo con loro modalità di relazione che possano consentire di operare con maggiore efficacia ed efficienza.

Per tali motivi, il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta considera necessario coordinare l'azione sul

territorio tra la FNP, la CISL e gli Enti, per gestire le politiche sociali decise dai vari livelli dell'organizzazione.

La presenza sul territorio

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta dà attuazione alla ridefinizione degli assetti territoriali dell'Organizzazione aggregando la FNP Cisl di Milano con la FNP di Legnano e Magenta e con alcuni Comuni della Brianza, così come deciso dagli organismi della Cisl confederale e nella FNP Nazionale e Regionale.

La scelta di rivedere gli assetti territoriali scaturisce dall'esigenza di una razionalizzazione delle risorse a disposizione, nonché di un adattamento dell'organizzazione alle modifiche istituzionali, in grado di tutelare, in questa fase di crisi e di perdita del potere d'acquisto delle pensioni e dei salari, gli interessi dei pensionati e dei lavoratori.

Il nuovo assetto organizzativo ha come obiettivo quello di rafforzare il ruolo della FNP a livello locale, attraverso la capacità di meglio interpretare e rappresentare le istanze del territorio, ricercando risposte nelle attività negoziali, di servizio, di presenza diffusa. Una contrattazione articolata e complessa in grado di intercettare i nuovi bisogni ha la necessità di avere una rete diffusa di presenza sul territorio per contribuire a risolvere i problemi di mobilità, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela alla salute, per meglio operare e per migliorare le condizioni di vita delle persone anziane che in esso vivono.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta approva il nuovo assetto del Territorio e sollecita i nuovi organismi a sviluppare l'azione di coordinamento e integrazione dei territori, valorizzandone le esperienze.

La formazione e la politica dei quadri

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta, nella consapevolezza che la formazione costituisca l'elemento fondamentale per acquisire e sviluppare le competenze necessarie all'attuazione delle politiche e dei servizi dell'organizzazione, ritiene che debba essere pianificata e realizzata un'azione formativa orientata a: rafforzare le capacità politiche e gestionali dei componenti gli Organi della FNP; migliorare la capacità di relazione, di accoglienza e la preparazione tecnica degli agenti sociali e dei volontari; aumentare le capacità negoziali nei vari livelli dell'Organizzazione; favorire la diffusione dei valori e della cultura della FNP CISL, anche presso gli iscritti.

Il Congresso dà mandato agli Organi della FNP a destinare risorse certe per le attività formative e a costituire un gruppo di formatori, aperto alla partecipazione delle Zone, per fare l'analisi dei bisogni formativi, definire un piano di formazione pluriennale, formare i formatori del gruppo in modo che possano anche autonomamente gestire corsi di formazione presso le Leghe.

La rappresentanza di genere

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta, ritiene necessario che sia garantita, all'interno delle strutture rappresentative della FNP-CISL, una presenza equilibrata di entrambi i generi.

Essendo limitato il numero delle donne che hanno accesso alle cariche elettive, il Congresso dà mandato agli organismi ed al Coordinamento donne di sostenere, nel tempo, una rap-



presentanza proporzionale alle pensionate iscritte alla FNP ed attivare azioni formative ed iniziative culturali che possano sollecitare l'interesse e la partecipazione attiva delle pensionate, tali da garantire il pieno equilibrio nell'esercizio dei diritti e nella rappresentanza.

La comunicazione con i iscritti e con i cittadini

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta è consapevole che debba attuarsi una comunicazione diretta tra i iscritti, i cittadini e le leghe.

Gli strumenti tecnologici, in particolare informatici e telematici, di cui internet è l'esempio più evidente, permettono, rispetto alle forme tradizionali un tempo rappresentate in maniera evidente dalla carta, di inviare ed ottenere delle risposte immediate, ma anche di produrre materiale divulgativo e didattico che ne favorisca un'immediata diffusione a costi limitati.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta dà mandato agli organismi della FNP a sviluppare un sistema di comunicazione ed informazione diretto alle zone, alle leghe, ai tesserati ed ai cittadini, basato sulle nuove tecnologie informatiche (e-mail, SMS, social network, ecc.), come già in sperimentazione con il N° zero del "filo diretto con l'FNP", individuando le risorse necessarie.

La collaborazione di Anteas

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta auspica un allargamento delle attività delle Anteas presenti sul territorio.

Attualmente Anteas Milano fa riferimento alla L. 266/91 sul volontariato, Anteas Servizi di Legnano Magenta e Anteas Servizi Cinisello fanno riferimento alla L. 383/2000 che disciplina le Associazioni di Promozione Sociale.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta auspica un rapporto maggiormente sinergico con le Anteas presenti sul territorio, al fine di sviluppare nelle zone e nelle leghe una capillare risposta al disagio sociale, attraverso la valorizzazione delle competenze e della esperienza dei volontari, favorendo nel contempo il proselitismo.

Integrazione socio-culturale e rapporto intergenerazionale

La presenza di etnie e culture diverse nel nostro paese rappresenta per tutti una grande sfida ed una grande opportunità. La sfida è strettamente legata al superamento di stereotipi culturali e chiusure sociali che trovano il loro nutrimento nella insofferenza verso le diversità in qualunque tipo e forma si manifestino. L'opportunità è quella dell'arricchimento culturale ed umano che deriva da qualsiasi confronto, l'allargamento degli orizzonti della comprensione e della tolleranza, nella consapevolezza di essere parte della stessa grande famiglia umana. L'accoglienza di persone provenienti da altri paesi nel sistema produttivo e nel tessuto sociale italiano va visto come una ricchezza per il nostro presente e per lo sviluppo del comune futuro e non, come qualcuno vuole vedere, come la fonte dei nostri problemi.

Ugualmente non possiamo credere ad un modo di vedere i rapporti intergenerazionali come un campo di lotta tra generazioni, dove l'anziano è visto come un peso per l'economia del paese anziché essere visualizzato come risorsa.

Il 1° Congresso della FNP CISL Milano-Legnano-Magenta ri-

badisce la necessità di attivare tutte le sue strutture territoriali per favorire l'integrazione di persone straniere, sia attraverso un'azione di promozione di incontri culturali, sia attraverso la collaborazione degli Enti CISL, in particolare del Cesil e Anolf, per l'erogazione di servizi. Ugualmente il Congresso ritiene importante attivare, anche in collaborazione con Anteas, iniziative per la promozione del dialogo intergenerazionale, mirato a mettere in relazione l'esperienza di vita dell'anziano con l'energia e la capacità di cambiamento dei giovani, per una reciproca contaminazione.

SCUOLA

Gli aventi diritto a partecipare al 1° congresso della CISL SCUOLA MILANO – LEGNANO MAGENTA, riunitisi presso l'Aula Magna dell'Istituto dei Ciechi di Milano di Via Vivaio 7 –Milano, ascoltate le relazioni dei segretari uscenti Massimiliano Sambruna e Claudio Ceriani, esprimono approvazione sia rispetto alle analisi sia rispetto alle indicazioni programmatiche. Le due relazioni, rappresentando storia e progettualità dei due territori di cui nel congresso di oggi si celebra l'unificazione, si integrano e – come espresso in relazione dagli stessi Segretari Generali – saranno il riferimento primo per la disseminazione delle buone prassi nel rispetto della tradizione e delle esigenze dei singoli territori. Accanto alle relazioni sopra citate, i partecipanti al congresso hanno molto apprezzato gli apporti espressi nel corso del dibattito. Di questi sono stati molto apprezzati sia gli aspetti di analisi, sia gli aspetti critici e sia soprattutto gli aspetti propositivi che vengono ripresi nella formulazione della presente mozione.

Ciò premesso e condiviso, l'assemblea congressuale

A) esprime preoccupazione per:

- La crisi economico sociale che interessa in particolare l'Europa e il nostro Paese;
- La crisi politico istituzionale del nostro Paese a seguito degli esiti delle recenti votazioni per il rinnovo del Parlamento;
- Il rischio che la scuola rimanga oggetto di taglio della spesa e non punto di riferimento quale soggetto su cui investire per superare le difficoltà economico sociali attuali;
- L'atteggiamento dell'Amministrazione Centrale che invece di sostenere l'autonomia degli Istituti Scolastici, centralizza sempre di più servizi lasciando alle scuole l'operatività amministrativo/gestionale senza garantire le relative risorse: personale (anche docenti e insegnanti tecnico pratici), finanziamenti, formazione e aggiornamento.

B) si impegna a:

- Mantenere e potenziare il servizio di consulenza agli iscritti;
- Favorire iniziative di adesione alla nostra organizzazione sindacale presso tutti i lavoratori della scuola. In questa ottica e logica ci sarà l'impegno di organizzare sul territorio di competenza momenti di studio, confronto, dibattito – sempre con attenzione e sensibilità sindacale - su tematiche di natura culturale, professionale, sociale;
- Garantire a tutti gli iscritti una costante e capillare informazione di natura sindacale, anche attraverso l'utilizzo delle modalità e strumentazioni informatiche;
- Facilitare il raccordo culturale, amministrativo, organizzativo



e di cooperazione tra singole scuole o raggruppamenti di scuole e territori di appartenenza. Questo impegno discende naturalmente dalle indicazioni delle leggi n.59 del 1997 (legge Bassanini) e n. 3 del 2001 (legge costituzionale di modifica del Titolo V della Costituzione);

- Sostenere le scuole che nella loro autonomia deliberano di aderire, secondo le norme nazionali, al processo di internazionalizzazione promosso dall'Unione Europea;
- Sostiene le RSU garantendo:
 - presenza della segreteria e dei distaccati - nei termini delle possibilità e delle risorse esistenti - presso le scuole richiedenti;
 - formazione e aggiornamento sui loro compiti sindacali;
 - partecipazione a seminari organizzati su tematiche di particolare interesse sindacale;

C) garantisce di:

- Assicurare la tutela dei diritti sindacali di tutto il personale, anche attraverso la prevista assistenza legale ;
- Vigilare sul rispetto dell'applicazione della normativa in fatto di mobilità del personale e di ogni altro aspetto che tocchi la tutela del lavoratore nelle sue funzioni;
- Coinvolgere i lavoratori, in primis le RSU, nelle azioni di concertazione e di contrattazione con le competenti autorità locali /di riferimento;

Consapevoli dei valori della CISL, sarà cura dell'organizzazione muoversi ed intraprendere le iniziative nel massimo rispetto dei principi della Costituzione e dei valori del nostro sindacato. Questo vale soprattutto per quanto riguarda il raccordo con altre categorie di lavoratori coinvolti nel settore scuola e ancor di più nei confronti degli enti, organizzazioni, associazioni, privato sociale che con la scuola - a vario livello - interagiscono.

Centrale e rispettoso dei rispettivi ruoli, costituzionalmente previsti e tutelati, sarà il rapporto di cooperazione con gli studenti e le loro famiglie.

Con lo spirito costruttivo e collaborativo che distingue il nostro sindacato nei rapporti tra i diversi livelli dell'Organizzazione, sia a livello verticale, sia a livello orizzontale, sarà costantemente garantita la dovuta disponibilità in termini di cooperazione e di collaborazione.

FP

Questo Congresso vede la fusione di due territori attigui, ma nel contempo molto diversi per conformazione territoriale e composizione dei vari comparti, come già ampiamente illustrato nelle relazioni dei Segretari Generali, questa fusione è frutto di una riorganizzazione complessiva e strutturale dei territori della nostra regione.

Pare proprio che la parola chiave della situazione sia "CAMBIARE", un cambiamento che non deve farci ragionare da un punto di vista dell'arrivismo personale, non certo costruttivo, ma un cambiamento che attraversa un percorso quasi identico a quello che ogni giorno ci troviamo ad affrontare di questi tempi e cioè un cambiamento che corrisponde a "RIORGANIZZARE" in funzione di un adeguato ed ottimale recupero di tutte le forze da mettere in campo per affrontare novità che dovranno rendere più efficace il nostro impegno ed il nostro lavoro per meglio affrontare tutti gli altri cambiamenti in campo sociale.

Non possiamo prescindere dalla capacità di trattare e discutere

fattivamente sulla riorganizzazione della macchina pubblica se questa capacità non nasce prima ancora al nostro interno.

Ecco quindi l'importanza della collaborazione per l'identificazione delle problematiche da affrontare e la decisione delle linee da tenere per la gestione delle stesse al fine di contribuire alla soluzione delle varie problematiche che si presenteranno come in ogni momento innovativo gestionale.

Quindi auspichiamo, ancora una volta, che il nostro modello interno alla Cisl sia il modello stesso per affrontare una contrattazione che richiami le parti sempre ad una linea di responsabilità nel definire protocolli a livello territoriale.

Per attuare una buona contrattazione territoriale occorre ritrovare tra i dirigenti sindacali stessi una nuova dimensione di pensiero atta ad identificare, come "mission", il lavorare in collaborazione come elemento centrale di quell'insieme di rapporti che caratterizzeranno il cambiamento organizzativo interno, visto sempre come strumento organizzativo al servizio dei nostri iscritti e ciò potrà avvenire solo con un'azione di promozione della cultura del rispetto delle persone e di una partecipazione responsabile. Un'organizzazione sindacale come la nostra deve creare fiducia nell'iscritto attraverso un'efficace azione di rappresentanza sul territorio, efficienza dell'agire organizzativo per poter assicurare il raggiungimento di obiettivi concreti che diano sempre maggiore chiarezza del proprio operato nei confronti dell'iscritto rendendolo non solo consapevole, ma collaborativo e disponibile a sua volta al cambiamento.

La concezione di rappresentanza deve radicarsi come idea di tutela non di poche persone, ma come un terreno di partecipazione democratica e collettiva estesa e riconoscibile.

I processi innovativi nostri interni sono quelli che ritroviamo ai tavoli delle contrattazioni che dovranno diventare anche tavoli tecnici dove l'evoluzione degli assetti riorganizzativi, promossi dalle amministrazioni locali, dovranno risultare sempre più partecipati, trasparenti ed efficaci a promuovere la professionalità dei lavoratori insieme ad una nuova ripresa coscienza del momento storico/economico che stiamo vivendo. Le modalità comunicative saranno tanto più incisive quanto più consolidati saranno i rapporti tra operatori sindacali, delegati e parti datoriali.

Occorre avere ben focalizzata l'immagine e la forma che vogliamo adottare per giocare all'interno di nuove complesse partite ed il fattore vincente sarà proprio la nostra capacità e consapevolezza di coinvolgimento delle risorse umane, individuando come capitale sociale le capacità professionali e le competenze dei dipendenti pubblici.

I comuni si presentano come un elemento determinante nelle politiche del risparmio. I Comuni della nostra Regione sono stati in tutti questi anni soggetti primari dello sviluppo sociale e continuano ad essere l'istituzione percepita come più vicina sia dai cittadini che dal mondo economico.

La pubblica amministrazione è quella a cui ci si rivolge per i servizi sociali, culturali, per gli investimenti per piani strategici capaci di promuovere innovazione e semplificazione, per rendere più visibile e moderna la propria comunità. I Comuni del nostro territorio hanno partecipato con gli altri comparti al risanamento della finanza pubblica come dimostrano i dati di tante ricerche e statistiche. In particolare i Comuni sui nostri territori hanno raggiunto obiettivi di miglioramento del deficit anche superiori all'obiettivo loro assegnato, migliorando, ottimizzando e razionalizzando spesso la spesa sia per il personale che per le attività ordinarie. Oggi il patto di stabilità sta provocando situazioni insostenibili e



difficili da comprendere, che vanno dall'allungamento dei tempi di pagamento delle imprese che hanno effettuato servizi e lavori, alla diminuzione degli investimenti sul territorio stesso ed inoltre diventa sempre più complicato dover spiegare ai dipendenti pubblici perché debbano loro stessi pagare per errori commessi ai vertici. Tutto ciò si ripercuote sulla qualità professionale e sull'impegno dei lavoratori che devono comunque assicurare servizi alla persona ed alla comunità, servizi sempre più impegnativi da sostenere nella loro ottimale qualità che risulta comunque elevata e percepibile sul nostro territorio.

Il problema che ci troviamo ad affrontare è quello di assenza di risorse, senza le quali sarà impossibile continuare a garantire servizi efficienti e la situazione diventa ancora più grave per i piccoli Comuni dove i tagli ai trasferimenti stanno mettendo in crisi i loro bilanci.

Diventa ormai urgente modificare gli obiettivi e le regole del patto di stabilità in modo da rendere sostenibile per il comparto la manovra, consentire ai Comuni di sostenere la spesa per investimenti, effettuare politiche di coesione sociale, premiare i Comuni davvero virtuosi. Si devono pensare concrete e specifiche politiche di valorizzazione dei piccoli Comuni, di semplificazione e rafforzamento di forme sempre più stabili di gestione associata dei servizi e delle funzioni, in particolare, delle Unioni di Comuni, intese non come Ente ulteriore ma come ente unico strumento ed espressione più forte e funzionale degli stessi Comuni, a beneficio dei cittadini stessi nonché dell'intero sistema pubblico, ma anche soprattutto in un'ottica di ottimizzazione delle spese politiche. Abbiamo capito attraverso le relazioni e gli interventi che oggi abbiamo sentito che molti dei nostri enti stanno attivandosi in questa direzione e la Cisl è sempre più spesso ai tavoli per dividere e discutere strategie atte a trovare soluzioni ottimali sia per i cittadini che per i dipendenti al fine di far crescere la loro professionalità. Troppo spesso il "dipendente" di adagia ormai scoraggiato davanti ad un cambiamento così repentino che lo ha colto quasi di sorpresa e davanti al quale si sente solo, incompreso e non informato adeguatamente, vivendo le riorganizzazioni solo come un passivo momento che dovrà subire.

Stà a noi, dirigenti sindacali, operatori, delegati impegnati quotidianamente sui posti di lavoro a fare chiarezza circa questi aspetti, sta a noi far recepire che il cambiamento deve spronare alla crescita professionale, all'elasticità lavorativa, alla forza e coraggio di dirsi "posso cambiare per lavorare meglio, con impegno non solo per la mia crescita, ma anche per vedere riconosciuta la mia professionalità dal cittadino che, se fino a ieri ha avuto un concetto alterato e scarso della capacità del dipendente pubblico, oggi potrà rivalutare la mia professionalità attraverso la visione dello sforzo atto a migliorare i servizi di pubblica utilità", insomma, sapersi rimettere in gioco.

Per la Cisl deve essere chiara la consapevolezza che la contrattazione costituisce il terreno sul quale si misura la capacità di tutti gli attori di superare, insieme, la crisi nonché la disponibilità a trovare soluzioni costruttive, adeguate alla natura dei problemi in campo ed alla vitale esigenza di potenziare il ruolo della regolazione sociale e della contrattazione come fattore di sviluppo e come reale alternativa ai comportamenti conflittuali. Ecco quindi l'importanza della collaborazione nell'identificare i problemi e nel gestirli al fine di contribuire alla soluzione della crisi generale. Nelle more della contrattazione collettiva nazionale per la pubblica amministrazione, alla luce dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali sul nostro territorio riteniamo si debba avviare

un percorso per la definizione di un nuovo modello di relazione sindacali per tutti i comparti dell'amministrazione pubblica. Ciò potrà avvenire attraverso il governo attento dell'applicazione della riforma della pubblica amministrazione, come anche i processi derivanti dalle recenti disposizioni in tema di spending review accompagnando il percorso di riorganizzazione e di recupero di efficienza negli enti ed aziende sul nostro territorio con strumenti di partecipazione innovativi, sperimentando nuovi modelli di tutela verso schemi di welfare integrativo e sempre e costantemente con l'obiettivo di riconoscere l'impegno, e la professionalità delle lavoratrici e lavoratori pubblici. La valorizzazione del lavoro pubblico rappresenta un'occasione di perfezionamento e rafforzamento della qualità dei servizi offerti ai cittadini, alle persone e alle famiglie. La nostra consolidata competenza nella contrattazione tradizionale, si deve proporre come interprete principale anche della "contrattazione sociale", il cui campo d'azione comprende le garanzie di un'adeguata quantità, qualità, diffusione, sostenibilità ed equità dei servizi di welfare, a garanzia dei diritti fondamentali delle persone e delle aggregazioni sociali, a partire dalla famiglia, perché anche coloro che vorremmo rappresentare, cioè i lavoratori e le loro famiglie, fruiscono pienamente della realizzazione di quel principio di uguaglianza sostanziale che orienta la nostra azione attraverso l'ampliamento degli ambiti di confronto sui tavoli della contrattazione e, laddove gli spazi ci sono stati preclusi, occorrerà mettere in campo la nostra attitudine a rivendicare attraverso l'apertura al dialogo, unico mezzo per stare in campo e creare un nuovo modello di contrattazione. I processi innovativi e l'evoluzione degli assetti organizzativi, potrebbero risultare tanto più efficaci, quanto più riusciranno a rendere partecipate e trasparenti le nostre potenzialità senza mai fare emergere conflitto sociale che potrebbero precluderci ulteriormente la possibilità di comunicare al fine di consolidare i rapporti con le parti datoriali. Come Cisl noi abbiamo anche il compito di entrare nelle contrattazioni con attenzione alle finalità. Un altro importante momento da affrontare è la stabilità, vista come risorsa per il lavoro e le pubbliche amministrazioni non devono fondare l'attuazione delle proprie missioni sulle precarietà, anche in questo caso la Cisl è sempre presente e propositiva su questa battaglia. Inoltre per le amministrazioni centralizzate l'impegno della Cisl sta in campo proponendo che vengano assegnate risorse adeguate ad affrontare il nuovo modello di relazioni decisionali decentrate. Per finire la Cisl dovrà anche entrare necessariamente nelle dinamiche dei programmi dell'expo cercando di discuterne i contenuti e con momenti propositivi.

SLP

Il Congresso Territoriale SLP di Milano Legnano Magenta, svoltosi il giorno 08 febbraio 2013, sentita la relazione della Segreteria, integrata dai contributi scaturiti dal dibattito, la approva e la fa propria. **In particolare il Congresso**

RITIENE

Più che mai attuali e significativi i valori e le ispirazioni originarie della Cisl - quali l'autonomia, la centralità della persona, la solidarietà e la vocazione negoziale - che devono rappresentare il punto di riferimento costante per l'azione quotidiana dei quadri e degli attivisti sindacali nella fase di crisi economica, sociale, che stiamo vivendo in questi mesi.

**Il Congresso inoltre****ESPRIME**

Grande soddisfazione per i risultati ottenuti dalla nostra Organizzazione alle recenti elezioni RSU/RLS che ancora una volta premiano l'impegno degli attivisti e la linea politica dell'SLP e della CISL e che ci spingono ancora di più nella direzione di valorizzare il ruolo di queste Rappresentanze. Alla luce della situazione sindacale nella nostra Azienda il Congresso

RITIENE

Irrinunciabile l'obiettivo dell'unicità Aziendale, contrastando i tentativi dell'Antitrust che sollecita la separazione del Bancoposta dai Servizi Postali.

CONSIDERA

Estremamente importante tenere alta l'attenzione sulla corretta applicazione dell'accordo sottoscritto nel settore di Mercato Privati e sul percorso negoziale non ancora concluso riguardante l'intervento di riorganizzazione del settore dei Servizi Postali.

AUSPICA

La definizione del contratto di settore per tutto il mercato postale, in modo da mettere a disposizione dei lavoratori e delle aziende strumenti comuni ed efficaci a sostegno delle tutele dei lavoratori e della corretta concorrenza tra le aziende.

SOLLECITA

L'applicazione degli Accordi Interconfederali anche nelle Aziende del Gruppo Poste, specie quello della rappresentanza, per dare ruolo compiuto alle RSU e concretizzare una democrazia partecipata nel mondo del lavoro.

RILANCIA

La questione della sicurezza come uno degli argomenti prioritari dell'azione sindacale, auspicando una forte vigilanza da parte degli RLS sull'applicazione degli accordi sottoscritti e sulla presenza dei sistemi di sicurezza negli ambienti lavorativi e sollecitando la sottoscrizione di accordi che possano migliorare e proteggere la condizione dei lavoratori

IMPEGNA

Tutti i quadri dirigenti dell'Organizzazione a proseguire nel presidio costante del territorio per migliorare la nostra rappresentatività e offrire tutela costante ai lavoratori.

SOSTIENE

Convintamente il percorso di riorganizzazione intrapreso dalla Cisl, sia Confederale che di Federazione, e per quanto riguarda SLP una sinergia costante con FISASCAT, FIBA e FELSA, al fine di garantire una rappresentanza sindacale adeguata alla composizione dell'attuale mercato del lavoro e della società contemporanea.

IMPEGNA

la Confederazione a negoziare col prossimo Governo i necessari aggiustamenti alla Riforma Previdenziale del Ministro Fornero e sanare in via definitiva lo spinoso problema degli "esodati".

UNIVERSITA'

Mozione conclusiva del II Congresso Provinciale di Milano della CISL Università - Milano Università Bocconi - Martedì 29 gennaio 2013

Premessa

Ascoltata la Relazione di fine mandato del Segretario generale provinciale uscente, Domenico Carlomagno, il Congresso ha svolto un franco ed ampio dibattito sui temi proposti dalla relazione e dai successivi contributi di tutti gli invitati e gli intervenuti all'assise congressuale, avviandosi politicamente ad uno svolgimento e ad una conclusione unitaria.

Contenuti

La relazione del Segretario generale uscente ha toccato molti dei temi che sono stati poi ripresi nel dibattito, con particolare riferimento alla situazione generale del Paese e alle ripercussioni che essa ha sul comparto universitario, che si ripercuote nuovamente sulla società, in una spirale di declino che si può interrompere solo recuperando la centralità della persona, che il mondo accademico deve da sempre formare ai più alti livelli, sia umanistici che scientifici, per il bene ed il progresso dell'intera società.

In concreto, le politiche attive sostenibili dal sindacato dell'università, non essendo possibile ipotizzarle attuate attraverso un incremento delle risorse economiche almeno per l'immediato futuro, dovranno svolgersi attraverso l'ampliamento delle iniziative di un originale welfare aziendale, quale concreta forma di sostegno al reddito dei lavoratori e delle lavoratrici - e delle loro famiglie - sia appartenenti al personale che al corpo docente; oltre che contribuire a realizzare concretamente così, in maniera equa e solidale, la razionalizzazione della spesa interna agli atenei. E' tuttavia imprescindibile che, a fianco dei risparmi, si torni comunque ad investire in una capillare formazione di tutta la persona e di tutte le persone che lavorano nell'università.

E' convinzione dell'Assemblea congressuale che ciò si potrà realizzare unicamente nel quadro di un equo sviluppo sia delle componenti scientifiche che di quelle umanistiche dell'oggetto accademico, al fine di giungere ad una coscienza civile e sociale davvero completa dei lavoratori.

In questo tempo l'attività sindacale dovrà certamente caratterizzarsi per un rilancio della partecipazione e della valorizzazione della rappresentanza sindacale, sia nelle tradizionali sedi del confronto contrattuale che nella partecipazione ai consessi decisionali del governo degli atenei, nei quali sempre più il sindacato dovrà diventare parte attiva. E non si dovrà dimenticare, anzi dovrà essere oggetto di concreto rilancio, un sistema di verifica, chiusura e controllo dell'attuazione dei suoi programmi e dei progetti associativi deliberati. Compito della segreteria provinciale sarà anche quello di indicare le linee politiche sulle quali tutti gli atenei e le istituzioni di formazione superiore provinciale dovranno convergere, perché l'azione del sindacato possa raggiungere risultati concreti ed incisivi.

Conclusione

L'Assemblea Congressuale nell'assumere la relazione finale della segreteria uscente quale base e fondamento dell'attività del prossimo quadriennio, invita i nuovi Organismi e i nuovi Dirigenti ad impegnarsi a promuovere quanto sopra espresso in ogni sede congressuale ed in ogni ambito civile, politico e sociale.



FNS

Carissimi, colgo l'occasione per ringraziare tutto il Consiglio Generale per la fiducia accordatami nei quattro anni trascorsi del mio mandato; ricordo a tutti i convenuti, che con il Primo Congresso è nata la Federazione della Sicurezza, che ha accorpato tre settori lavorativi diversi come tipologia di lavoro, ma con le stesse identiche problematiche nell'ambito della sicurezza, le tre categorie sono quelle dei Vigili del Fuoco, della Polizia Penitenziaria e del Corpo Forestale dello Stato.

L'obiettivo primario è stato quello di fare confluire tutte quelle figure professionali che lavorano per la sicurezza dei cittadini e del paese, attualmente unici settori dello stato che si occupano della sicurezza ad avere la libera sindacalizzazione, in unica categoria presente solo nella CISL, fortemente voluta dalla Confederazione, nella quale nel prossimo futuro potrebbero unirsi tutte le altre categorie lavorative che attualmente operano per la sicurezza del paese senza poter aderire ad un sindacato confederale.

Nonostante la specificità lavorativa dei tre comparti, gli stessi sono accomunati degli stessi identici problemi quali:

Mancanza di organico, che incide sulla gestione delle risorse umane, del benessere e della serenità lavorativa del personale

Carenza e vetustà dei mezzi che incide sulle celerità delle operazioni di soccorso e sulla sicurezza degli operatori con conseguenze anche per l'utenza.

Nonostante le grosse difficoltà economiche e sociali e la sordità delle Amministrazioni Centrali, con riferimento alla grave crisi economica in cui versa il paese, e che noi tutti paghiamo in conseguenza degli ingiusti blocchi stipendiali, la Federazione Nazionale ha cercato di limitare i danni al personale del soccorso pubblico ed ha comunque intrapreso delle politiche che vogliono portare risultati, come ad esempio:

ammodernamento del parco auto ancora in corso d'opera, nuove assunzioni di personale, anche se in contingenti minimi, tali da non coprire il turn-over,

avanzamenti di qualifica in tutti i settori della FNS.

Le politiche adottate hanno indubbiamente consentito di avere avuto un trend di crescita in termini di associazionismo, positivo; indice del gradimento delle politiche sindacali della FNS da parte dei lavoratori.

Gli obiettivi futuri della CISL FNS di Milano, in previsione dell'expo 2015, sono quelli di dare ancora maggior visibilità alla categoria del comparto Sicurezza rappresentata dalla FSN, per questo, come Segreteria, abbiamo chiesto in fase congressuale la presenza del Segretario Generale UST Milano e del Segretario Generale Nazionale CISL FNS, abbiamo chiesto di partecipare ad un tavolo sulla sicurezza, intesa non solo come ordine pubblico, ma anche come prevenzione e difesa del territorio dell'area metropolitana di Milano e lo riproponiamo ai Segretari Generali presenti al nostro congressuale, e chiediamo loro anche di valutare la creazione di un'associazione che possa far confluire quei settori della sicurezza non ancora di libera sindacalizzazione in una struttura seguita dalla CISL FNS.

Altro progetto, ancora in via di definizione, è quello di costi-

tuire all'interno della Cisl FNP – la grande Federazione di tutti i pensionati CISL – un'attenzione particolare per quei pensionati che provengono del comparto sicurezza, al fine di valorizzare l'esperienza dei singoli lavoratori da noi rappresentati all'interno della CISL FNP e mantenere l'adesione alla Confederazione.

Gli impegni che la Federazione cercherà di assolvere durante il prossimo mandato saranno quelli di risolvere la questione legata alla gestione delle risorse umane e del benessere lavorativo del personale dei comparti, nello specifico quello di cercare di raffreddare, qualora sia possibile, i toni e le dialettiche sindacali, finalizzato a ripristinare tutti quei diritti acquisiti e conquistati durante gli anni di battaglie sindacali ed oggi drasticamente depennati senza alcun confronto sindacale, con la managerialità "geniale" e scellerata di alcuni dirigenti che cercano solo ed esclusivamente il proprio tornaconto in termini di visibilità per la propria carriera lavorativa, facendo ricadere le proprie responsabilità, sul personale che quotidianamente opera sul campo.

Il Segretario Generale

Giovanni Pace



Carissima Delegata, Carissimo Delegato,

La Cisl di Milano ha pensato di mettere a disposizione dei propri iscritti un'Agenzia Viaggio, accogliente e solare, per dare immediatamente l'emozione di trovarsi già in vacanza.

Il 2012 si è chiuso con un offerta turistica sempre più confusa. La recessione è stata un fattore che ha portato ad accrescere la competitività ma anche a far emergere la professionalità e l'efficienza degli operatori turistici.

Nel 2013 ci aspetta un lavoro duro, la passione per i viaggi ci incoraggia: vogliamo iniziare questo nuovo anno all'insegna della fiducia, convinti che si può continuare a "confezionare" viaggi di lavoro o di divertimento adattandoci alle esigenze del mercato, allargando i nostri orizzonti e continuando ad offrire un servizio adeguato alle aspettative dei clienti.

Il 2013 per la Cisl di Milano è anche un anno importante poiché avvia una nuova fase di sviluppo delle attività turistiche, a tutto tondo, e con la quale intende rafforzare la propria "mission" a favore degli iscritti Cisl riguardo i viaggi: in particolare quelli di gruppo (cosiddetti di sollievo e di benessere collettivo).

Tutto ciò con l'intento di mettere in campo vere sinergie tra i Pensionati, Anteas, Etsi, Cral e Job Viaggi.

In altre parole, mettiamo a Vostra disposizione il Progetto Turismo della Cisl di Milano e la nostra esperienza e professionalità nel settore per cercare di orientarVi al meglio nella scelta delle Vostre vacanze o dei vostri momenti di relax, di svago e culturali.

Possiamo offrirVi tutte le informazioni ed una scelta sempre più ampia di voli, treni, traghetti, viaggi, hotel con tipologie di camere e tariffe in moltissime destinazioni nazionali ed internazionali.

Il prezzo da solo non è tutto ma agli Iscritti Cisl che presentano la loro tessera, garantiamo le seguenti convenzioni:

- * Sconto del 10% su tutti i pacchetti da catalogo di Alpitour, Villaggi Bravo, Francorosso, Karambola
- * Pacchetti selezionati e scontati fino al 30% con operatori aderenti al circuito Welcome quali: *Albatravel - Alpitour - Aviomar - BoscoloTravel - Costa Crociere-Delphina Hotels - Egocentro - GiocoViaggi - Giver Viaggi e crociere - I Grandi Viaggi - I Viaggi di Atlantide - ImperatoreTravel - Hotelplan - Marcelletti - Napoleon - Naar - Olympia Viaggi - Quality Group - Crociere Royal Caribbean - Settemari - Turisanda - Valtur - Veratour - Viaggi dell'Elefante*
- * Programmazioni speciali per Sardegna - Puglia - Sicilia - Calabria - Basilicata - Ischia - Grecia - Mar Rosso Tunisia - Costa del Sol - Tenerife - Capitali Europee - Crociere -Tour - con quote a partire da 260 euro a settimana
- * Aggregazione a gruppi precostituiti con accompagnatore
- * Sconto del 3% su tutti i cataloghi non inclusi nelle convenzioni menzionate
- * Ricerca della miglior tariffa ed offerta last minute

Metteteci alla prova! La vacanza comincia in agenzia!!!

Loretta, Roberta, Gabriella e Giuliano

JOB VIAGGI SRL
Via Tadino 18 - 20124 Milano

Agenzia Viaggi: I VIAGGI DI JOB - P.IVA 07262260966 - N° REA MI-1947898
Autorizzazione Provincia di Milano n° 135139 del 16 agosto 2011
Tel. +39.02 29516463 - Cell. 3425058914 - Fax +39.02.29407143 - Email: info@jobviaggi.it