

IV° CONGRESSO CISL MILANO METROPOLI

RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE GIOVANNI ABIMELECH

INTRODUZIONE

Care amiche, cari amici, autorità e gentili ospiti, il quarto congresso della CISL Milano Metropoli si tiene in un contesto internazionale a dir poco preoccupante! Al punto che i problemi di Milano possono sembrare irrilevanti, anche se ovviamente non lo sono.

La guerra tra Russia e Ucraina, la ripresa dei bombardamenti su Gaza - una catastrofe umanitaria che ha fin qui registrato oltre 50 mila vittime -, i 56 conflitti in corso nel mondo che coinvolgono 92 Paesi, ci consegnano uno scenario terribile, al di là di ogni immaginazione.

Nel 2024 le guerre sul pianeta hanno causato più di 233 mila morti.

Un'altra guerra internazionale, di tipo commerciale, la sta provocando il presidente degli Stati Uniti Donald Trump, che vuole applicare dazi ovunque e minaccia e insulta ogni giorno capi di Stato e di Governo, altri Paesi come il Canada, la Cina, la Groenlandia, i cosiddetti Brics, e soprattutto l'Europa.

Abbiamo apprezzato la presa di posizione della nostra segretaria generale Daniela Fumarola che ha denunciato l'atteggiamento arrogante e intimidatorio tenuto dal presidente Trump e dal suo vice nei confronti del presidente Zelensky nel noto incontro alla Casa Bianca di qualche settimana fa.

Abbiamo capito che probabilmente si arriverà a siglare un accordo di pace fra Russia e Ucraina, anche se difficilmente sarà una pace giusta. Nel frattempo l'Unione Europea ha cominciato a correre ai ripari e in assenza, purtroppo, di una difesa comune, ha votato un riarmo degli Stati membri per 800 miliardi di euro. Provvedimento approvato a maggioranza, con l'Italia che non è stata in grado di esprimere una linea comune. Il voto ha evidenziato ancora una volta le divisioni interne a Bruxelles. Serve invece un'Europa più forte, più capace di agire e di proteggere il proprio modello sociale e democratico. È quindi arrivato

il tempo di superare il vincolo dell'unanimità decisionale, rendere più efficace la governance europea.

UNO SGUARDO SU MILANO

Ma veniamo a Milano. Vorrei qui richiamare un appuntamento molto importante per tutta la comunità. Ogni 6 dicembre l'arcivescovo di Milano pronuncia il Discorso alla Città dalla basilica di Sant'Ambrogio. Alla vigilia della festa che ricorda il Patrono di Milano, rivolge il suo messaggio ai credenti, ai non credenti, alle istituzioni, alla politica, ai corpi intermedi, alla società civile, a chi vive ma anche a chi lavora sul nostro territorio. E' un messaggio religioso e insieme laico, che evidenzia i problemi, le fatiche e le sofferenze dei nostri tempi, ma suggerisce anche qualche via d'uscita, sottolinea il buono e il bello, offre motivi di speranza. E' un invito a riflettere che io colgo sempre con attenzione. Sono andato a rileggere gli ultimi due interventi dell'arcivescovo Mario Delpini, che abbiamo anche avuto il piacere di accogliere in visita nelle sedi della Cisl di Milano e della Cisl della Lombardia.

Nel Discorso pronunciato nel 2023 e intitolato "Il coraggio, uno se lo può dare" ho trovato spunti e assonanze con il nostro modo di essere e di fare sindacato. Un primo richiamo è già nel titolo, che abbiamo ripreso come filo conduttore in questa stagione congressuale: "Il coraggio della partecipazione".

Scrive l'arcivescovo: *"Mentre don Abbondio crede di essere saggio pensando che il coraggio uno non se lo può dare, specie in un contesto difficile di prepotenze, ingiustizie impuniti, inaffidabilità delle istituzioni, noi crediamo che sia saggio darsi ragioni e condizioni per avere coraggio e praticare la fiducia. Per una comunità, per una città, per un Paese la fiducia è una condizione irrinunciabile per una coesistenza pacifica delle persone, delle culture, delle religioni. La fiducia è un atteggiamento necessario per affrontare le sfide di*

oggi e per andare verso il futuro. La fiducia è l'antidoto desiderabile per contrastare il declino della nostra civiltà. La fiducia è il rimedio all'epidemia della paura".

Monsignor Delpini parla di fiducia come attitudine necessaria per guardare al futuro, per costruire una Milano migliore: "Una Milano da vivere..." aggiungiamo noi. E poi parla di paura, quella paura che fa fuggire dalle proprie responsabilità e che contribuisce a creare un clima difficile. L'arcivescovo dice anche che ci sono dei "seminatori di paura", soggetti che tendono ad amplificare la paura per il proprio tornaconto elettorale. Io credo che noi della Cisl siamo invece seminatori di fiducia e non abbiamo paura di assumerci le nostre responsabilità. La scelta di lanciare una proposta di legge di iniziativa popolare sulla Partecipazione dei lavoratori, per la quale abbiamo raccolto oltre 400 mila firme in tutta Italia, e che è ora in discussione in Parlamento, dimostra che la Cisl sa prendere posizioni coraggiose, scomode.

Voglio fare solo un breve passaggio su questo tema, che certamente approfondiranno oggi pomeriggio Fabio Nava e domani Daniela Fumarola nel suo intervento di chiusura del congresso.

L'idea della partecipazione, del coinvolgimento attivo dei lavoratori nella vita dell'impresa è parte del Dna della Cisl, fin dalla sua fondazione 75 anni fa, e prende ispirazione dall'articolo 46 della Costituzione che sancisce il diritto dei lavoratori a collaborare, dentro i vincoli di legge, alla gestione delle aziende. Guardate: la partecipazione, nelle sue diverse forme, è già oggi una realtà in numerose aziende. Fondazione Tarantelli e Osservatorio Cisl hanno visto che nell'ultimo triennio, su oltre 3 mila contratti aziendali analizzati, il 59% prevede la partecipazione consultiva, il 40% quella organizzativa, il 19% quella economico-finanziaria e il 5% quella gestionale. La nostra proposta di legge rappresenta un passo avanti per garantire ai lavoratori un ruolo attivo nelle

decisioni aziendali, superando la vecchia contrapposizione tra capitale e lavoro e realizzando un modello più inclusivo e democratico di gestione delle imprese.

La Cisl sa prendere posizioni coraggiose e, per tornare ai richiami dell'arcivescovo Delpini, cerca di seminare fiducia. Ma praticare la fiducia non significa essere ingenui. Anche noi vediamo bene le cose che non vanno: i salari bassi, il precariato, la povertà che cresce, l'aumento delle diseguaglianze, i guai della sanità pubblica, le pensioni colpite dall'inflazione, le difficoltà dei giovani a trovare un lavoro pagato il giusto, le disparità di genere con le donne che continuano a vivere una condizione di svantaggio sul mercato del lavoro, e per venire alla nostra realtà, le enormi difficoltà che si incontrano a vivere a Milano, una città che sta diventando sempre meno inclusiva, che respinge chi non può permettersi di sostenere i suoi costi e i prezzi schizzati alle stelle. Praticare la fiducia significa allora operare attivamente e con convinzione per risolvere i problemi, per dare risposte alle persone e alle famiglie. Questo fa la Cisl. Ma nessuno riesce a risolvere i problemi da solo. Monsignor Delpini suggerisce di aprirsi al confronto e di cercare alleanze costruttive. Questo è proprio quello che fa da sempre la Cisl. Vi leggo un altro passaggio del Discorso che mi pare significativo.

“La fiducia, che rende possibile la collaborazione, prende forma, riconosce i limiti e le difficoltà, intravede vie praticabili nel confronto tra le persone, sia come singoli sia come rappresentanti di organismi, partiti, forme associate di presenza sociale. Le alleanze costruttive sono la buona pratica che coinvolge le persone e i corpi intermedi e rende abituale condividere pensieri, risorse, attività nella logica della sussidiarietà e della solidarietà”.

Questo appello alla collaborazione potrebbe valere anche per il sindacato confederale, che sta vivendo una fase in cui prevalgono le divisioni. Credo che ci sia spazio per la ripresa di un confronto più sereno fra Cgil, Cisl e Uil.

Altre riflessioni interessanti ed in sintonia con il nostro pensiero le ho trovate nell'ultimo Discorso, quello del 2024, intitolato "Lasciate riposare la terra". Anche questo intervento è un appello all'assunzione di responsabilità. Da sindacalista mi limito ad evidenziare il passaggio sui segni di stanchezza legati al lavoro.

Scrivono l'arcivescovo: "La stanchezza della gente non è per la fatica del lavoro, perché la gente lavora con passione e serietà, impegna le sue forze, le sue risorse intellettuali, le sue competenze. Lavora bene ed è fiera del lavoro ben fatto. La gente è stanca di un lavoro che non basta per vivere, di un lavoro che impone orari e spostamenti esasperanti. La gente è stanca degli incidenti sul lavoro. La gente è stanca di constatare che i giovani non trovano lavoro e le pretese del lavoro sono frustranti".

Ha ragione monsignor Delpini: le persone non sono stanche per la fatica, ma sono stanche di avere un lavoro mal pagato, insicuro, precario, che non permette di vivere in una città dai costi insostenibili. E' una situazione che osserviamo tutti i giorni, fra i lavoratori e le lavoratrici delle aziende in difficoltà e le persone che si rivolgono alle nostre sedi per chiedere aiuto. Spetta a tutti - politica, istituzioni, parti sociali -, trovare le risposte per consentire a tutti un po' di riposo.

C'è poi un altro passaggio importante, fra i numerosi contenuti nel Discorso, che vorrei evidenziare e che tratta un problema al centro di questo Congresso, un problema che stiamo affrontando anche in collaborazione con la Fp, la

nostra categoria del pubblico impiego, e il Sicut, il nostro sindacato degli inquilini: il problema della casa.

Si chiede l'arcivescovo: *"Di che cosa è stanca la città? La città non è stanca delle case, perché le case, gli uffici, le strutture pubbliche e private sono la vita e la sostanza della città. La città è stanca delle case abbandonate al degrado, del consumo avido del suolo, delle aree inutilizzate, delle case che potrebbero ospitare persone e che sono invece vuote per calcoli meschini, per paura verso chi cerca un'abitazione, per evitare fastidi"*.

In questo scenario così difficile e complesso dobbiamo continuare a fare la nostra parte, cercando di migliorare e rendere più incisiva la nostra azione. Dobbiamo prenderci cura di chi si rivolge alla Cisl, alle sue categorie, ai suoi operatori, ai suoi delegati, alle sue sedi diffuse sul territorio. Dobbiamo rispondere alle aspettative di chi si affida a noi, di chi si fida di noi. Dobbiamo fare il nostro dovere. E quando facciamo il nostro dovere? Voglio riprendere alcune suggestioni dalla relazione fatta al Congresso del 2022 da Carlo Gerla, mio predecessore nel ruolo di segretario generale della Cisl milanese, che ringrazio ancora per l'amicizia e il prezioso lavoro svolto negli anni del suo mandato.

Noi sindacalisti facciamo il nostro dovere quando "assistiamo una persona che ha perso ingiustamente il lavoro", "tuteliamo i lavoratori e le lavoratrici durante una vertenza aziendale", "aiutiamo una famiglia in difficoltà ad accedere alla casa popolare", "ci mobilitiamo e impegniamo per il rinnovo dei contratti, per la sicurezza sul lavoro, per la legalità, per l'inclusione sociale, per la sostenibilità ambientale, per un fisco più giusto, per una sanità e dei servizi sociali che funzionino, per una scuola più efficiente, per l'integrazione dei migranti, per fare avere pensioni più dignitose a chi ha lavorato una vita, per favorire l'occupazione dei giovani, per eliminare le discriminazioni di genere".

VIVERE A MILANO COSTA TROPPO: UNA RICERCA DELLA CISL

Il caro-vita incide su chi vive nel milanese. Si fa molta attenzione ai prezzi dei beni alimentari, si taglia sui consumi energetici, si fanno prestiti, si sacrificano le spese legate alla socialità e al tempo libero, ma c'è anche chi è costretto a ritardare il pagamento di mutui e bollette o, addirittura, rinuncia a curarsi. Cala la quota di stipendio messa da parte, aumentano i lavoratori che prelevano le risorse accantonate nella previdenza complementare, preoccupa l'eventualità di dovere fronteggiare impegni economici imprevisti. La casa, poi, resta un miraggio.

E' l'immagine di una città che soffre quella che emerge dall'indagine "Milano quanto mi costi?" promossa dalla Cisl milanese fra i suoi iscritti e realizzata da Bibliolavoro, il centro studi regionale del sindacato. I dati risalgono a qualche mese fa, ma la situazione non è sicuramente migliorata, anzi probabilmente è peggiorata. I ricercatori hanno focalizzato l'attenzione sul cosiddetto ceto medio: lavoratori e lavoratrici con un contratto a tempo indeterminato e pensionati. Perché la novità di questi ultimi anni è che la fascia di chi si trova in difficoltà è cresciuta e si è estesa anche a persone e famiglie che non avrebbero mai pensato di dovere controllare i conti fino all'ultimo euro. Si tratta di soggetti non abituati a trovarsi in condizioni di bisogno e che oltretutto non possono contare su sostegni e risposte, se non occasionali, che il sistema pubblico riserva generalmente ai più fragili.

Cito solo qualche numero che mi sembra significativo: 7 intervistati su 10 risparmiano sulla spesa acquistando meno prodotti o di qualità inferiore; 1 su 2 taglia una parte dei consumi per il riscaldamento; il 27% evita l'acquisto di beni e servizi per i figli o per i familiari fragili. Ma il fenomeno che mi pare più preoccupante è che quasi il 27% rinuncia a curarsi. E per tirare avanti uno su

quattro ricorre a prestiti presso istituti di credito o chiede aiuto ad amici e parenti e c'è anche chi ritarda il pagamento di bollette o di rate di finanziamenti e mutui. C'è poi un ultimo dato che trovo allarmante: alla domanda "Se domani ti capitasse un impegno imprevisto da 1.500 euro saresti in grado di fronteggiarlo in autonomia?" uno su tre ha risposto no!

Voglio poi citare alcune frasi raccolte nella ricerca che rendono bene il quadro della situazione.

Una persona ha detto che *"Bisogna aumentare gli stipendi dei lavoratori ormai fermi da anni. Non ci sono aumenti se non per i dirigenti"*.

Un'altra ha evidenziato che *"Milano non è una città per famiglie, il costo delle abitazioni oramai è folle sia in affitto che in vendita anche in zone periferiche con la scusa della riqualificazione"*.

Una terza, infine, a proposito della sanità ha sottolineato che *"E' disumano pensare che qualcuno non si possa curare perché i tempi di attesa della mutua sono troppo lunghi e non ci si può rivolgere alla sanità privata perché costosa"*.

L'EMERGENZA ABITATIVA

Milano rimane la città italiana del lavoro, ma è sempre meno attrattiva per i lavoratori. Ultimamente i media hanno raccontato delle difficoltà che incontra, ad esempio, ATM a trovare nuovo personale e a trattenere quello già in organico. Un problema che la Fit Cisl ha segnalato da tempo. Ma la questione non riguarda solo il settore del trasporto pubblico. Ci sono problemi a trovare insegnanti, infermieri e operatori sanitari, addetti alle pulizie delle strade e alla raccolta dei rifiuti, figure da inserire nel mondo del commercio e del turismo e tanti altri profili. I motivi sono molteplici, ma il principale è che il livello dei salari, seppur più alto di altre zone del Paese, non è adeguato al costo della vita schizzato alle stelle. Il paradosso è che chi fa funzionare la città non può viverci ed è costretto a fare il pendolare dai centri della provincia e oltre. L'ostacolo più grosso è costituito dalla casa: se acquistare un'abitazione è praticamente

un miraggio, chi ha uno stipendio da operaio o impiegato ormai fatica anche a trovare una sistemazione in affitto. Sono usciti dei dati davvero significativi e allarmanti: secondo un report dell'Osservatorio del Politecnico un operaio con uno stipendio di 1.360 euro al mese può permettersi di comprare in città un monolocale di 19 metri quadrati; mentre un impiegato che guadagna 1.836 euro, facendo un mutuo, può diventare proprietario di un immobile di ben 25 metri quadrati. Insomma, per comprare una casa a Milano dove potere effettivamente vivere, senza lussi e comodità eccessive, ma con il minimo indispensabile bisogna avere lo stipendio di un quadro: con 3.477 euro si può pensare di acquistare un appartamento da 45 metri quadrati. La situazione non è molto migliore sul fronte degli affitti: sempre secondo il Politecnico un operaio può permettersi di affittare un immobile da 26 metri quadrati, un impiegato da 35, un quadro da 66. Tra il 2016 e il 2024 il prezzo medio di vendita delle case, stando ai dati di [Immobiliare.it](https://www.immobiliare.it), è salito di oltre il 50%. E' evidente che così non può funzionare e prima o poi questa bolla è destinata a scoppiare. Non a caso nel 2023 15.400 residenti in città si sono trasferiti in un comune della provincia, il 9,7% in più rispetto al 2019. Abbiamo letto che Lewis Hamilton, il pilota della Ferrari, ha comprato casa in zona Porta Nuova: siamo felici di avere un nuovo concittadino così illustre. Hamilton non avrà avuto problemi a trovare l'appartamento di suo gusto, magari con vista sullo skyline milanese, ma uno dei suoi meccanici, che certamente percepirà uno stipendio superiore rispetto alla media della categoria, farebbe fatica a trovarne anche solo uno in affitto. Non si vuole fare facile qualunquismo, ma la situazione è preoccupante. Come si può intervenire allora? Non ci sono risposte semplici a problemi complessi, tranne che in campagna elettorale: la verità è che nessuno ha la bacchetta magica. E' evidente che qualcosa non funziona se, a prescindere del colore delle amministrazioni che si sono succedute a Milano, l'emergenza abitativa non trova soluzioni. Un problema, questo, che riguarda tutte le grandi città a dire il vero. Penso, restando a Milano, alle lunghe liste d'attesa per l'accesso

alle case popolari e alla difficoltà con cui vengono assegnate: negli ultimi 5 bandi pubblici le domande sono state più di 76 mila a fronte di poco più di 2.500 assegnazioni. Negli ultimi anni la questione si è fatta ancora più critica perché ha coinvolto anche chi ha un lavoro e uno stipendio stabili. Milano è diventata una città per pochi e chi non ha la fortuna di avere ereditato un appartamento dai nonni o dai genitori è costretto ad andare a vivere nell'hinterland o più lontano, facendo il pendolare per andare e tornare dal lavoro. Il Comune ha approvato un Piano Casa che si propone di realizzare 10 mila nuovi alloggi in dieci anni, a 80 euro a metro quadro. E' una iniziativa positiva, a cui guardiamo con attenzione. L'economista Carlo Cottarelli ha dichiarato che è un progetto non sostenibile, al contrario il Consorzio Case Lavoratori di Milano, per bocca del suo presidente Alessandro Maggioni, ha evidenziato che adottando un modello di intervento cooperativistico si possono realizzare abitazioni nuove da affittare a quei prezzi. Un esempio sono le "Quattro Corti" del quartiere Stadera.

In questa sede, nell'occasione del congresso, come Cisl ci permettiamo di lanciare una nostra proposta, forse una provocazione, che ci è venuta osservando i dati del patrimonio abitativo pubblico di proprietà di MM e di Aler, che ammonta complessivamente ad oltre 63 mila alloggi: quasi 28 mila sono di MM e oltre 35.500 di Aler. Una parte significativa di questo patrimonio, ovvero circa 7.500 immobili (circa 2.500 del Comune e circa 5.000 della Regione), è inutilizzata, vuota, non assegnabile perché necessita di interventi di ristrutturazione. Si tratta di appartamenti che se venissero recuperati potrebbero essere destinati ai lavoratori e alle loro famiglie. E' possibile farlo? Noi siamo convinti di sì. L'obiettivo è fare in modo che Milano torni ad essere una città attrattiva e inclusiva, che accoglie e non respinge chi viene qui per lavorare e inseguire il suo progetto di vita.

LA QUESTIONE DEMOGRAFICA

L'Italia sta invecchiando, Milano sta invecchiando. La verità è che non si fanno più figli e qualcuno è tentato di dare la colpa ai giovani: preferiscono divertirsi! Non vogliono assumersi la responsabilità di crescere dei bambini! Quante volte abbiamo sentito affermazioni di questo genere? Posto che la scelta di diventare o meno madri e padri è personale, privata e non dovrebbe quindi essere giudicata, la verità è che gli ostacoli alla genitorialità sono numerosi e di vario tipo. Il tema della crisi demografica è ormai entrato nel dibattito politico e sociale, ma le risposte sono ancora limitate e incerte e spesso si limitano all'erogazione di qualche bonus una tantum. Il primo ostacolo ha a che fare con il lavoro: precarietà, contratti discontinui, salari bassi, rigidità negli orari e nelle turnazioni, sono tutti elementi che non aiutano certamente a "mettere su famiglia". Nel nostro Paese la conciliazione fra lavoro e vita privata resta difficile e a farne le spese sono soprattutto le donne, a cui spesso è delegato il lavoro di cura dei figli, della casa, ma anche dei familiari anziani o fragili. Prova ne sono le differenze fra il tasso di occupazione maschile e femminile, che si aggira attorno al 18%, e l'enorme divario su chi, fra padre e madre, utilizza i congedi parentali. Non a caso si stima che una donna su cinque lasci il lavoro alla nascita del primo figlio. Il problema è anche culturale, ma ad influire di più sono le carenze organizzative aziendali: bisogna allora insistere sulla contrattazione decentrata, per migliorare l'organizzazione del lavoro e ampliare i benefit e le misure conciliative.

Supponiamo che un tranviere e un'infermiera si innamorino e dopo un periodo di frequentazione decidano di andare a vivere insieme: cosa potrebbe succedere visto che entrambi lavorano su turni a rotazione? Possiamo solo immaginare quanto possa essere difficile conciliare la vita privata e quella professionale.

Questo accade perché l'organizzazione del lavoro nelle aziende di servizio, in

merito agli orari e ai turni, non è mai cambiata negli ultimi cinquant'anni, mentre la società è mutata radicalmente! Eppure sembra che nessuno dei manager si interessi a questo problema, ma anzi chiedano di fare straordinari su straordinari.

Fino a qualche mese fa, una grande azienda di servizi di Milano, che come tante faticano a reclutare personale, chiedeva ai neoassunti un ulteriore sacrificio di flessibilità, per almeno sei mesi: in pratica dovevano essere disponibili fino al giorno precedente alla prestazione lavorativa, senza sapere che turno dovevano fare!

Risultato? Questi lavoratori, dopo uno o due mesi, si licenziavano!

Penso che sia arrivato il momento di risolvere questi problemi legati alla conciliazione fra lavoro e vita privata.

Fermo restando le garanzie sulla produttività, che non va messa in discussione, così come non va messa in discussione la copertura dei turni, perché bisogna garantire al meglio i servizi ai cittadini, diciamo semplicemente che vogliamo un modello di relazioni sindacali basato sulla partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro! Parlo di una partecipazione organizzativa! Non vogliamo togliere alle aziende il potere di decidere sull'organizzazione del lavoro, ma chiediamo un confronto vero e stabile su questi temi così importanti! Perché è solo attraverso un modello partecipativo che possiamo affrontare e risolvere i problemi e rendere più attrattive certe mansioni che oggi solo in pochi vogliono fare!

Dobbiamo andare incontro alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle giovani coppie. Attraverso un sistema flessibile possiamo aiutarle ad evitare di sostenere costi aggiuntivi, come quelli di una baby setter, o facilitarle nell'accesso al pre e post scuola dei figli. E' questo solo un esempio. Lo stesso discorso vale per chi deve prendersi cura dei genitori anziani o di un familiare fragile.

Dobbiamo creare le condizioni perché la maggior parte dei lavoratori possa

scegliere di lavorare su turni (mattina-pomeriggio-sera) in linea con le proprie necessità. Abbiamo il dovere di provare a cambiare questo modello di lavoro obsoleto! Sperimentiamo! Facciamo delle indagini fra il personale per capirne le preferenze sulle turnazioni! Possiamo farci aiutare dalle nuove tecnologie, a partire dall'intelligenza artificiale: se migliora il benessere dei lavoratori, migliora anche la produttività.

Con la contrattazione aziendale si possono ottenere ottimi risultati.

C'è poi da evidenziare l'enorme problema della mancanza di servizi sul territorio: trovare un posto in un asilo pubblico a Milano è un'impresa, ma non è facile neppure accedere a quelli privati, che sono comunque molto costosi. Chi se lo può permettere ricorre alla baby sitter, chi è fortunato ai nonni. Ma stante l'innalzamento della vita media e delle soglie di età per l'accesso alla pensione, non tutti i nonni sono così arzilli e in forze da potersi occupare dei nipoti.

Oggi si va in pensione intorno ai 67 anni d'età e questa soglia, fortunatamente da un certo punto di vista, è destinata ad aumentare. Certe mansioni, però, a quella età non si possono più fare, in particolare quelle più pesanti. Secondo noi bisognerebbe aumentare la flessibilità sui tempi di lavoro nelle ultime fasi della vita lavorativa. Con una battuta: un lavoratore dovrebbe potersi godere la pensione prima di andare in pensione. E' una questione che ha a che fare con la qualità della vita. Mi spiego: dovremmo introdurre delle modalità di lavoro a part time, a parità di salario. In che modo? Attraverso la contrattazione collettiva, legando il parametro del tempo alla produttività. E' dimostrato scientificamente che un lavoratore part time è più produttivo di uno full time. Compito dello Stato dovrebbe essere quello di garantire la contribuzione come full time.

Le difficoltà dei giovani e delle donne a trovare un lavoro stabile e a garantirsi un minimo di sicurezza economica, la crisi della natalità, ma anche i problemi di sostenibilità del sistema previdenziale, sono in qualche modo legati. Ecco

qualche dato sull'inverno demografico: nella città metropolitana l'età media è prossima ai 46 anni, l'indice di vecchiaia, cioè il rapporto tra gli ultra sessantacinquenni e i bambini e ragazzi fino a 14 anni è 185. Siamo ormai vicini ai due anziani per ogni giovane. Anche nelle aziende il numero di lavoratori ultra quarantenni supera quello dei giovani. Il rapporto più critico riguarda quello tra nascite e morti: a fronte di 7 nascite muoiono 10 persone. Questo squilibrio tra popolazione giovane e anziana ha conseguenze già oggi, ma le avrà soprattutto nei prossimi anni, sulla sostenibilità del sistema economico e della spesa sociale e riguardo ai nuovi e sempre più diffusi bisogni della popolazione anziana.

Altri due aspetti da considerare rendono ancor più urgente la necessità di una riforma complessiva del welfare. Mi riferisco ai cambiamenti strutturali del vivere sociale e all'incremento della popolazione anziana grazie all'allungamento dell'aspettativa di vita. La composizione media delle famiglie nella città metropolitana è di 2,05 persone. Se consideriamo unicamente Milano, si scende a 1.85, cioè meno di due persone medie per famiglia. Le famiglie monocomposte in Lombardia sono il 53%. In compenso la crescita dell'aspettativa di vita coincide con il pensionamento della grande massa di persone nate nel dopoguerra. L'allungamento della vita è una buona notizia, ma gli ultimi anni sono pieni di insidie e sofferenze e la cura è lasciata quasi interamente a carico delle famiglie. Costo delle badanti, rette delle RSA, spesso gran parte anche dei costi sanitari e di assistenza domiciliare sono pagati direttamente dagli stessi pensionati, fino all'ultimo euro delle loro pensioni, e da figli e nipoti. In questa realtà sempre più atomizzata che ho appena descritto la possibilità di affidare il welfare per gli anziani prevalentemente alle famiglie sarà sempre più insostenibile.

Il 23 marzo 2023 è stata approvata dal Parlamento quasi all'unanimità la legge delega n.33 per la non autosufficienza. Un traguardo fondamentale, raggiunto, quasi ultimi in Europa, dopo decenni di discussioni e di pressioni da

parte della CISL e della Fnp. Una bella legge, che condividiamo per intero, che però, a due anni di distanza dalla sua approvazione, è rimasta sostanzialmente lettera morta, mancano risorse e, va detto, anche il sistema non sembra pronto ad attuare l'insieme di norme che andrebbero in buona parte a rivoluzionare il sistema di welfare locale. Secondo la Cisl andrebbe costruito un grande progetto di welfare territoriale per offrire tutele in tre direzioni: assistenza sanitaria, microcredito e misure assicurative sul cosiddetto long time care. Abbiamo qualche idea su come concretizzarlo e vorremmo costruire una proposta con Cgil, Uil, le istituzioni e le associazioni imprenditoriali.

La contrattazione del welfare in Italia, attraverso i fondi pensione negoziali, i fondi sanitari, gli enti bilaterali e la contrattazione di secondo livello, rappresenta una parte fondamentale del sistema di protezione sociale. Complessivamente come frutto della contrattazione ogni anno in Italia tra Fondi Pensione, Fondi Sanitari, Enti Bilaterali e contrattazione nazionale e di secondo livello vengono erogati interventi in welfare per il valore di circa 10 miliardi di euro. Una cifra considerevole che lo stesso sindacato forse non valorizza abbastanza e che invece è un indicatore del ruolo di tutela e rappresentanza del sindacalismo confederale italiano.

Oggi ad attenuare il crollo dei dati demografici sono i migranti. E allora mi chiedo: quando cominceremo ad affrontare la questione migratoria in maniera non ideologica, ma seria e pragmatica? Posto che sul piano umanitario è sbagliato, immorale, innalzare dei muri per fermare la corsa di chi scappa da una guerra, dalle persecuzioni, dalla miseria per cercare di costruirsi un futuro migliore, dobbiamo dirci con chiarezza che gli immigrati sono essenziali per la nostra economia. I residenti stranieri in Lombardia, secondo i dati Ismu, sono oltre 1,2 milioni e circa il 40% vive, lavora, studia nel milanese. Ci sono interi settori, penso ad esempio ai servizi di cura, di assistenza familiare e sociosanitaria, al turismo, alla ristorazione, all'edilizia, alla logistica, che non starebbero in piedi senza lavoratori e lavoratrici immigrati. Vogliamo

riconoscerlo o no? Il fenomeno migratorio non va osteggiato, ma governato. Bisogna cambiare le norme in materia che sono vecchie e farraginose e occorre facilitare i canali di ingresso regolari, perché è l'irregolarità che crea illegalità. Desidero ringraziare l'Anolf, lo sportello Immigrazione della Cisl, che a Milano ha promosso e realizzato diverse iniziative in collaborazione con le nostre categorie, le istituzioni e le associazioni imprenditoriali per dare una formazione a tante persone di origine straniera per poi inserirle nel mercato del lavoro: è dal lavoro che passa l'integrazione.

IL MERCATO DEL LAVORO A MILANO

Il mercato del lavoro milanese è il motore trainante dell'economia italiana. La sua dinamicità e la varietà di settori, dal terziario avanzato alla moda e alla tecnologia, ne fanno un punto di riferimento fondamentale. La città metropolitana continua ad avere una performance eccellente rispetto al pre-Covid: il Pil è cresciuto del 9,9% tra 2019 e 2024, con un tasso quasi doppio rispetto all'Italia. L'aumento dell'occupazione intorno al 2% è in linea con il dato lombardo. Restano significative differenze di genere con le donne che guadagnano in media quasi il 24% in meno rispetto agli uomini ed hanno maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro. Nel 2024 si è registrato un aumento significativo delle ore di cassa integrazione ordinaria e una diminuzione di quelle della cassa straordinaria. Rispetto ai settori, faticano il manifatturiero e ancora di più le costruzioni, mentre è migliore la situazione nei servizi, tra cui il commercio e soprattutto l'alberghiero e la ristorazione. In ambito trasporti, magazzinaggio e comunicazioni il quadro sembra stabile.

L'artigianato costituisce un pilastro importante dell'economia milanese. Alla fine del 2023 Milano contava più di 51 mila imprese artigiane, pari al 16% dell'imprenditoria locale, con circa 52 mila lavoratrici e lavoratori.

Dato il carattere frammentato del settore, l'attività di contrattazione svolta dalla bilateralità si rivela cruciale. I fondi Wila, Elba e Sanarti si configurano come diritti di origine contrattuale indispensabili per le lavoratrici e i lavoratori. Oltre a garantire un sostegno sanitario, le prestazioni includono significativi aiuti di natura sociale, come rimborsi e contributi, che nel corso del tempo hanno registrato un sensibile aumento.

Il mercato del lavoro a Milano è al centro di diverse iniziative pensate per tutelare le lavoratrici e i lavoratori e promuovere uno sviluppo sostenibile e innovativo.

Il mondo degli appalti ci vede particolarmente attenti: con il Comune è stato aggiornato il "Protocollo per la qualità e la tutela del lavoro" in linea con il Nuovo Codice degli Appalti approvato nel 2023, che punta a garantire il rispetto delle clausole sociali e l'applicazione corretta dei CCNL e favorire l'offerta economicamente più vantaggiosa.

Guardando ai grandi eventi, per le Olimpiadi Milano-Cortina 2026 sono stati istituiti col Comune, tavoli di lavoro e accordi specifici per garantire sicurezza e qualità occupazionale, con un focus particolare sui settori del turismo e dei servizi, protagonisti della manifestazione sia per una buona riuscita dell'evento che per monitorare il post olimpiadi.

Grande attenzione è riservata ai grandi cantieri, come quello di Arexpo, dove sono stati firmati accordi per garantire la qualità, la regolarità e la sicurezza del lavoro, con particolare attenzione alla regolamentazione della figura dell'RLS di sito.

Non si ferma la contrattazione sociale con i Comuni dell'area metropolitana mirata a sottoscrivere accordi in ambiti strategici come la mobilità, la transizione ecologica, la digitalizzazione, l'inclusione sociale e la qualità del lavoro negli appalti in forte sinergia con la categoria dei pensionati.

Sul fronte della governance del territorio, la collaborazione con Assolombarda ha portato alla firma del Patto per il Lavoro, per rilanciare le funzioni della Città metropolitana.

Si sta inoltre lavorando su tavoli prefettizi per affrontare i temi della legalità nei settori della moda e della logistica, assicurando trasparenza e rispetto delle regole.

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE, INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Milano può essere considerata una città pionieristica: molti cambiamenti tecnologici, organizzativi, culturali e sociali avvengono qui prima che in altri luoghi.

Per diversi fattori: la nostra città è il cuore pulsante dell'economia italiana, con un'alta concentrazione di aziende, banche e realtà finanziarie, istituzioni formative, culturali e scientifiche che sono fucine di idee innovative.

La Cisl di Milano ha il dovere e la responsabilità, come è avvenuto anche in passato, di elaborare e praticare politiche contrattuali e organizzative all'avanguardia.

I corpi intermedi e le istituzioni si devono adoperare per garantire una transizione equa e sostenibile verso un nuovo modello di sviluppo.

Tre sono le aree prioritarie su cui lavorare e sperimentare nuove forme contrattuali:

- 1) Innovazioni tecnologiche, politiche organizzative ed intelligenza artificiale;
- 2) Welfare aziendale e territoriale;
- 3) Partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese e del territorio.

Il tema dell'Intelligenza Artificiale è di grande attualità.

Questa nuova tecnologia è destinata a rivoluzionare il nostro modo di vivere e anche di lavorare.

Ancora adesso non abbiamo un'idea reale dell'impatto che avrà sulle nostre vite.

Secondo il Censis l'Intelligenza Artificiale potrebbe fare crescere il PIL italiano in dieci anni dell'1,8% fino a 38 miliardi di euro.

Nello stesso tempo potrebbe, però, fare perdere 6 milioni di posti di lavoro, soprattutto fra le professioni intellettuali.

Grande opportunità, ma anche grande rischio!

E' lo scenario emerso anche da un'indagine fra i lavoratori del settore dei trasporti, presentata dalla Fit Cisl Lombardia: accanto alla preoccupazione per la stabilità occupazionale, in molti scorgono il potenziale di questa rivoluzione tecnologica.

Per il sindacato è una sfida epocale: abbiamo la responsabilità di governare i cambiamenti portati dall'Intelligenza Artificiale, garantendo che sia utilizzata per migliorare le condizioni di lavoro e non per sostituire indiscriminatamente le persone.

Uno degli aspetti prioritari è assicurare che i lavoratori, che potrebbero essere impattati o sostituiti dall'automazione, ricevano la formazione necessaria per competere nelle professioni del futuro.

È nostro dovere promuovere programmi di riqualificazione e aggiornamento in collaborazione con le aziende e il sistema educativo.

Come Cisl di Milano ci impegniamo a organizzare dei corsi dedicati, nell'ambito dell'Academy Sindacale di cui parlerò dopo.

INFORTUNI E MORTI SUL LAVORO: UN DRAMMA SENZA FINE

Troppo spesso il dibattito sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si accende solo in seguito a eventi tragici, catalizzando l'attenzione su carenze nei controlli, fatalità evitabili, assenza di una "cultura della sicurezza" e sull'assurdità di subire infortuni gravi o, ancor peggio, di perdere la vita lavorando. Tuttavia ciò che risulta paradossale è la mancata attenzione alla

prevenzione e l'assenza di strategie e soluzioni per tutelare in modo efficace la salute, la sicurezza e la regolarità del lavoro. La questione è chiara: la sicurezza non può essere affrontata come un'emergenza, ma richiede un impegno quotidiano. Un aspetto cruciale è la formazione: senza una formazione adeguata e garantita per lavoratori e datori di lavoro è impossibile costruire una reale cultura della sicurezza. La formazione è spesso percepita come un obbligo oneroso dalle imprese, in realtà è un investimento chiave per la prevenzione. Dobbiamo promuovere azioni concrete: ad esempio potremmo utilizzare le ore delle assemblee sindacali per informare e formare al meglio i lavoratori.

Nel 2024 in Italia si sono registrati 1.090 morti sul lavoro, di cui 182 in Lombardia e 44 in provincia di Milano. Ogni giorno si sentono suonare le campane a morto: la scorsa settimana in Italia hanno perso la vita tre lavoratori nel giro di 24 ore. Non vogliamo più sentire suonare le campane a morto! Questi numeri allarmanti richiedono interventi.

Proponiamo la creazione di un Telefono Nero, un numero anonimo dedicato alla segnalazione di rischi e violazioni delle normative. Questo strumento, pensato per superare la paura di ritorsioni, permetterebbe di raccogliere informazioni utili attraverso una collaborazione tra lavoratori, rappresentanti della sicurezza, enti di controllo e autorità locali. È necessario stabilire criteri chiari per validare le chiamate, consentendo interventi mirati e incisivi che costringano le aziende a mettere la sicurezza come una priorità. Solo attraverso un impegno condiviso possiamo affrontare questo problema sistemico. E' necessario imporre un deciso cambio culturale nel mondo del lavoro. Come sindacato dobbiamo essere protagonisti di questo cambiamento. La proposta è quella di organizzare una Convention biennale a Milano, aperta a tutte le aziende che non solo producono dispositivi e strumenti per il lavoro sicuro, ma che investono nella ricerca e nella realizzazione di nuovi prodotti, tecnologicamente avanzati, sempre più efficienti e sicuri. A Bologna dal 1990

viene svolta la fiera “Ambiente Lavoro” alla quale collaborano una serie di organismi paritetici di cui fa parte anche la CISL nazionale. Il numero di visitatori, le aziende espositrici, i convegni organizzati, confermano il crescente interesse su questo tema. La centralità di una città come Milano non può che stimolarci a realizzare quella che non vuole essere una mera Convention di presentazione di alcuni prodotti, ma che ambisce a diventare un luogo di riflessione, confronto e innovazione.

IV CONGRESSO TERRITORIALE CISL MILANO METROPOLI



31 MARZO - 1 APRILE 2025



<u>Anno 2024</u>	<u>Lombardia</u>	<u>Provincia di MILANO</u>
Infortunati Mortali	182	44 → 1 ogni 8 giorni
Denunce di infortunio	110.050	36.464 → 10 al giorno
Denunce di Malattia Professionale	4.280	670 → 2 al giorno

LA SANITA'

Il Servizio Sanitario Nazionale rappresenta una conquista irrinunciabile, è una colonna portante della nostra democrazia, un mezzo fondamentale per promuovere la coesione sociale e un potente motore per lo sviluppo economico del Paese.

La Costituzione italiana sancisce il diritto alla salute come fondamentale per ogni individuo. Il Sistema Sanitario Nazionale si fonda su principi essenziali

stabiliti dalla legge: accessibilità, equità e qualità delle cure. Principi che negli ultimi anni sono diventati sempre meno esigibili.

Oggi quando si cerca di prenotare una visita o un esame accade spesso di sentirsi proporre una data molto in là nel tempo, anche fino due anni, o peggio ancora, di sentirsi rispondere che non ci sono disponibilità in agenda e la prenotazioni sono al momento sospese. Quindi cosa fanno le cittadine e i cittadini? Si rivolgono alle strutture private oppure, se non hanno le disponibilità economiche, rinunciano a curarsi. Ecco perché abbiamo inaugurato 11 Punti Salute sul territorio milanese che si occupano di dare informazioni e assistenza agli utenti per fare in modo che le prestazioni siano fissate entro i tempi previsti dalle ricette del medico curante e se ciò non è possibile vengano erogate privatamente, pagando solo il ticket sanitario come nelle strutture pubbliche.

DIPARTIMENTO POLITICHE MIGRATORIE E ANOLF

Negli ultimi anni, il fenomeno migratorio in Italia ha mantenuto una sua stabilità nei numeri, ma continua ad essere affrontato con un approccio emergenziale e ideologico, senza una visione di lungo periodo che sappia valorizzare il contributo della popolazione straniera alla società e all'economia. È ormai indispensabile una riforma complessiva della normativa, che preveda l'introduzione di un visto per Ricerca Lavoro, lo sviluppo di corridoi umanitari, percorsi di regolarizzazione permanente per chi già vive e lavora nel nostro Paese e una riforma della legge sulla cittadinanza, che permetta ai giovani nati in Italia di vedersi riconosciuto lo status di cittadini, evitando il rischio di esclusione sociale. In questo contesto, ANOLF Milano ha continuato a operare non solo come punto di riferimento per le centinaia di cittadini stranieri che si rivolgono ogni mese ai nostri sportelli di Milano, Legnano e Rho, ma anche come interlocutore attivo nelle politiche di integrazione. Il Progetto INTEGRA, avviato nel 2024 grazie al sostegno della Camera di Commercio di Milano, Monza, Brianza e Lodi, ne è un esempio concreto. Si tratta di un'iniziativa

triennale volta a formare e inserire almeno 300 lavoratori stranieri nei settori strategici per il territorio, come edilizia, ristorazione, logistica, artigianato e manifattura. Il valore aggiunto del progetto è la creazione di un percorso strutturato che unisce formazione linguistica e professionale, orientamento al lavoro e tutoraggio individuale, garantendo così un inserimento più efficace e duraturo. I risultati del primo anno sono incoraggianti: sono stati attivati 12 corsi professionalizzanti, con la partecipazione di 154 cittadini stranieri, di cui il 60% ha già trovato occupazione e un ulteriore 20% è attualmente in fase di colloquio. Fondamentale per il successo di queste iniziative è la sinergia con le Categorie maggiormente interessate dalla presenza di lavoratori stranieri, che permette di individuare i settori con maggiore richiesta di manodopera e di costruire percorsi formativi realmente aderenti alle esigenze delle imprese. L'impegno congiunto con gli Enti Bilaterali e le associazioni imprenditoriali consente inoltre di sperimentare nuove modalità di integrazione attraverso il lavoro, puntando sulla qualificazione professionale e sulla stabilizzazione contrattuale. Parallelamente, ANOLF Milano ha consolidato il suo rapporto con le istituzioni locali, la Prefettura, la Questura e i Consolati, contribuendo in modo determinante alla gestione dei flussi migratori sul territorio. Un esempio significativo è il "Protocollo Via Cagni", nato per rispondere all'incremento delle richieste di asilo attraverso una collaborazione tra Questura, sindacati e terzo settore. Grazie a questo protocollo, ANOLF Milano ha potuto fornire un supporto diretto ai richiedenti asilo, facilitando la prenotazione degli appuntamenti per la presentazione delle domande e garantendo un'assistenza efficace ai soggetti più vulnerabili. Il bilancio del primo anno di applicazione è positivo: dei 9.303 appuntamenti prenotati, 6.277 sono stati gestiti dagli sportelli delle associazioni, tra cui gli uffici ANOLF di Milano, Legnano e Rho. Questa collaborazione ha permesso di velocizzare sensibilmente l'iter burocratico e di garantire un'assistenza adeguata ai cittadini stranieri. Ma l'attività di ANOLF non si limita all'accoglienza e all'assistenza burocratica. Da

sempre, l'associazione è impegnata in una più ampia azione di sensibilizzazione (attraverso la partecipazione a convegni e incontri pubblici, ma anche con attività mirate nelle scuole e nelle università), formazione e promozione dei diritti, con un ruolo riconosciuto anche a livello internazionale. Il progetto europeo UNIONMIGRANTNET, promosso dalla Confederazione Europea dei Sindacati e finanziato dalla Commissione Europea, ha visto ANOLF Milano protagonista di un'iniziativa di inserimento lavorativo per rifugiati e richiedenti asilo. Il successo di questo progetto ha portato ANOLF a ricevere nel 2023 il riconoscimento UNHCR e a entrare nella rete WelcomeNet, che promuove l'integrazione lavorativa dei rifugiati attraverso la creazione di partnership con aziende. Guardando al futuro, le sfide restano numerose. La crisi demografica e la crescente carenza di manodopera specializzata rendono evidente la necessità di una politica migratoria più lungimirante, che non solo riconosca il ruolo fondamentale dei lavoratori stranieri, ma che investa sulla loro formazione e valorizzazione. È necessario superare definitivamente la logica dell'emergenza, rendendo strutturali i percorsi di integrazione e rafforzando il legame tra formazione e lavoro. In questa direzione, diventa essenziale sperimentare modelli innovativi di formazione nei Paesi di origine, per attrarre capitale umano qualificato e ridurre i tempi di inserimento nel mercato del lavoro italiano. ANOLF Milano continuerà a operare con determinazione su più livelli: attraverso il lavoro quotidiano dei propri sportelli, il confronto con le istituzioni, il rafforzamento delle sinergie con le categorie e la promozione di un modello di inclusione basato sui diritti e sulla partecipazione attiva dei cittadini stranieri alla vita sociale e sindacale. L'integrazione non è solo una questione di tutela, ma una risorsa strategica per il futuro del Paese, e il ruolo di ANOLF è quello di dimostrarlo con azioni a lungo termine.

COORDINAMENTO DONNE E POLITICHE DI GENERE

Il Coordinamento Donne e Politiche di Genere della Cisl di Milano si dedica a promuovere la cultura della parità di genere in tutti gli ambiti sociali e sindacali, attraverso una serie di attività di formazione, informazione e supporto rivolte a delegate e delegati, operatori e operatrici. La vera ricchezza del Coordinamento sta nella sua composizione. È un gruppo eterogeneo che include uomini e donne provenienti da diverse categorie lavorative, con età ed esperienze personali e professionali eterogenee. Questa diversità è fondamentale perché ciascuno porta con sé un bagaglio unico di esperienze, sensibilità ed emozioni. I dati del Rendiconto di Genere 2024 dell'INPS ci mostrano una realtà inaccettabile: sebbene le donne in Italia raggiungano livelli di istruzione maggiori rispetto agli uomini, nel mercato del lavoro si trovano ad affrontare sia la segregazione orizzontale che quella verticale, il che significa che sono concentrate in determinati settori e hanno una presenza meno significativa nelle posizioni di leadership e di vertice. I numeri ci dicono che le donne sono ancora penalizzate in ogni fase della loro carriera: dall'accesso al lavoro alla retribuzione, fino alla pensione. Nonostante si laureino più degli uomini, guadagnano meno, fanno fatica a entrare nel mercato del lavoro e hanno lavori più precari e pensioni più basse. La maternità diventa una penalità e il part-time una necessità, non una scelta.

Ecco qualche dato.

Istruzione: le donne superano gli uomini per numero di diplomi e lauree (59,9% contro 52,6%) e l'Italia rimane comunque il terzultimo Paese europeo per numero di laureati. Occupazione: il tasso di occupazione femminile è pari al 52,5% contro il 70,4% degli uomini. Solo il 42,3% delle assunzioni riguardano donne. Gap retributivo: in dieci settori su diciotto esaminati le donne percepiscono più del 20% in meno; nelle attività finanziarie e assicurative le donne guadagnano mediamente il 32,1% in meno, nelle attività professionali scientifiche e tecniche il 35,1% in meno. Leadership: solo il 21,1% dei dirigenti e il 32,4% dei quadri sono donne, contro il 78,9% e il 67,6% dei colleghi uomini.

C'è poi il grande problema dell'inverno demografico. Ancora una volta l'Italia ha registrato un record negativo in termini di natalità: secondo l'Istat nel 2023 le nascite sono scese a 379.000, segnando un calo del 3,6% rispetto all'anno precedente. Oggi più che mai la maternità si trova al centro del dibattito pubblico. C'è bisogno di analizzare le cause per cui nel nostro Paese nascono sempre meno bambini. Comprendere a fondo le ragioni per cui il numero di madri continua a diminuire, approfondire le loro condizioni nel mercato del lavoro, così come nella gestione quotidiana della genitorialità, è oggi più che mai importante anche per il sindacato. Il legame tra lavoro e fecondità riveste un'importanza cruciale. Ad esempio, per le donne con contratti a termine, il passaggio a un contratto a tempo indeterminato può aumentare la probabilità di avere figli di 2-3 punti percentuali. Inoltre, studi dimostrano che la partecipazione femminile al lavoro retribuito influisce positivamente sulla natalità: nelle aree con una maggiore presenza di donne nel mercato del lavoro, si registra un tasso di natalità più elevato. Tuttavia, si stima che una donna su cinque lasci il mercato del lavoro dopo essere diventata madre. Le politiche sociali giocano un ruolo essenziale nel favorire l'equilibrio tra lavoro e responsabilità familiari. Occorre considerare non solo gli aspetti culturali legati ai modelli di vita, ma anche la condizione della rete dei servizi sociali. Lo squilibrio nell'utilizzo del part-time, spesso involontario, riflette la dinamica socioculturale che attribuisce alle donne la responsabilità prevalente del lavoro familiare. Questa situazione è ulteriormente aggravata dalle dinamiche salariali, che considerano spesso il reddito femminile come accessorio rispetto a quello maschile. I dati sul ricorso al congedo parentale sono significativi: nel 2024, 263.958 donne ne hanno beneficiato, a fronte di 96.413 uomini. Inoltre, le donne hanno usufruito di 14.441.895 giornate di congedo, mentre gli uomini si sono fermati a 2.166.761 giornate. È dunque imprescindibile adottare misure concrete per colmare questi divari: rendere accessibili gli asili, promuovere congedi di paternità equi, incentivare la contrattazione del welfare e garantire

un autentico equilibrio tra vita e lavoro. Soprattutto è necessario un cambiamento culturale radicale. Promuovere l'inclusione e l'uguaglianza di genere non solo migliora la qualità della vita delle donne, ma crea anche un ambiente lavorativo più equo e benefico per tutti. Investire nelle donne significa, in definitiva, investire in un futuro migliore per tutti. La Cisl ribadisce anche il proprio impegno contro la violenza di genere, un fenomeno che si manifesta in molteplici forme, tra cui quelle fisica, psicologica, sessuale ed economica. L'incidenza di vittime di sesso femminile rimane elevata per tutte le tipologie di reati, raggiungendo percentuali del 91% per le violenze sessuali. La Cisl, in collaborazione con alcune associazioni e realtà del terzo settore, ha organizzato e organizzerà dei corsi di formazione e sensibilizzazione su questo tema, rivolti a dirigenti, operatori e operatrici del sindacato, delegati e delegate aziendali.

DIPARTIMENTO ARTIGIANATO

Le aziende artigiane attive fra Milano e provincia sono 67.642, il 29% sono localizzate nel capoluogo, il 47% nell'area metropolitana. Si tratta in prevalenza di imprese sotto i 10 dipendenti, ma ci sono alcune realtà che possono superare questo numero (Indagine Unione Artigiani 2024). La Cisl di Milano è al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori del settore artigiano con il Dipartimento composto da due R.S.B. (Rappresentante sindacale di bacino) e due R.L.S.T. (Rappresentante lavoratori per la sicurezza territoriale), oltre a un operatore dedicato per due giornate alle elaborazioni delle pratiche dei fondi contrattuali, mentre da maggio 2025 sarà operativo anche un operatore polivalente (OPA) nell'ambito del progetto per l'artigianato 2024/2025. Il coinvolgimento delle sette categorie sindacali firmatarie dei 9 CCNL che regolamentano il rapporto di lavoro è fondamentale per l'attività del Dipartimento, che ha come obiettivo principale di rafforzare la rappresentanza in un settore estremamente frammentato, dove spesso manca la conoscenza dei diritti fondamentali e

contrattuali acquisiti attraverso la contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello. Il sistema di bilateralità e welfare rappresenta un'opportunità, non solo per imprese e lavoratori, ma anche per la Cisl. La possibilità di attivare sportelli dedicati alla gestione delle richieste di welfare e bilateralità consente un contatto diretto con i lavoratori, creando terreno fertile per il raggiungimento del nostro obiettivo principale: la rappresentanza. Dal 2022 fino ad oggi le attività svolte sono state molteplici. In particolare, il Dipartimento si è impegnato nelle richieste di cassa integrazione ordinaria FSBA, con gli accordi sottoscritti per gli anni 2022, 2023 e 2024. Questi accordi ci hanno permesso di entrare in contatto con le aziende, principalmente con meno di 10 dipendenti, e ci hanno dato la possibilità di raggiungere le lavoratrici e i lavoratori nei loro luoghi di lavoro, utilizzando lo strumento più efficace che possediamo: l'assemblea sindacale. Abbiamo lavorato in sinergia con le categorie che, laddove possibile, si sono rese disponibili con i loro operatori. In particolare il 2024 ha visto una fitta stagione di rinnovi contrattuali per i 9 CCNL del settore, arricchendo quindi la nostra attività sindacale. Questo ci ha permesso di diffondere al meglio gli strumenti e le opportunità offerte dalla bilateralità e dal welfare artigiano, oltre a rafforzare la nostra rappresentanza attraverso nuove adesioni alla Cisl. I tre Fondi Wila, Elba e Sanarti rappresentano un fondamentale diritto soggettivo di matrice contrattuale per le lavoratrici e i lavoratori del settore artigiano. Le prestazioni erogate non riguardano solo l'aspetto sanitario, ma costituiscono anche un aiuto concreto di natura sociale, attraverso rimborsi e contributi che, negli anni, sono aumentati notevolmente. Questo ci ha permesso non solo di dare maggiore visibilità allo sportello della Cisl milanese, ma soprattutto di trasferire nelle "tasche dei lavoratori" somme significative. Con orgoglio possiamo presentare i seguenti risultati: 138.650 euro per il 2022, 168.855 euro per il 2023, 256.970 per il 2024. Un impegno costante che ha garantito supporto, informazione e una presa in carico attenta delle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo al miglioramento delle loro condizioni.

UFFICIO VERTENZE TECNICO-LEGALE

L'Ufficio Vertenze Tecnico-Legale della Cisl di Milano, attraverso la sede centrale e con i suoi 11 recapiti sul territorio, offre agli iscritti un servizio puntuale di assistenza e consulenza individuale sui temi del lavoro. In particolare, interviene nei casi di contenzioso nei confronti del datore di lavoro e di problematiche legate al recupero dei crediti nell'ambito di procedure concorsuali, avvalendosi anche della collaborazione di prestigiosi studi legali. Inoltre fornisce il servizio di trasmissione delle dimissioni on line.

Dopo una sostanziale diminuzione dell'attività rilevata nel 2020 a causa della pandemia (a seguito della quale l'Ufficio ha modificato anche le modalità utilizzate per la gestione delle pratiche da remoto), che ha prolungato i suoi effetti negativi anche sul 2021, a partire dal 2022 si è cominciata ad intravedere una ripresa in quanto a volumi e tipologia di pratiche prese in carico. Analizzando i dati del quadriennio 2021–2024, sebbene non si sia ancora tornati ai livelli pre-Covid, si evidenzia un'importante crescita dell'attività dell'Ufficio, per ogni tipologia di pratiche, con un incremento medio del 25%. Siamo quindi passati dai 1.948 utenti assistiti del 2021 ai 2.884 del 2024.

In particolare, si registra un aumento delle pratiche di opposizione ai licenziamenti e si riscontra un'attività più elevata per la verifica delle buste paga e per gli interventi di recupero crediti, questi ultimi spesso dovuti alle procedure concorsuali sempre piuttosto elevate, specie nei settori dei servizi e dell'edilizia.

Un altro aspetto su cui l'Ufficio ha focalizzato la sua azione in questo quadriennio è quello del contrasto al lavoro povero. Infatti, negli interventi per recupero di differenze retributive, dovuti spesso al lavoro nero e sotto inquadro, rientrano anche tutte le situazioni in cui si rileva l'applicazione di contratti pirata con retribuzioni non in linea con i dettami della Costituzione e per le quali si rivendica l'applicazione dei CCNL sottoscritti dalla Cisl.

Tra le richieste di risarcimento danni sono, invece, ricomprese le azioni a contrasto dei fenomeni di part time involontario, molto comuni soprattutto tra le donne, dove spesso, in virtù di regole non rispettate o esasperate, si applica una flessibilità dell'orario di lavoro che rende impossibile qualunque programmazione, non solo della propria vita personale, ma anche ai fini di un ulteriore impiego part time, finalizzato ad avere una retribuzione e una contribuzione pensionistica piene.

Inoltre, da tempo viene posta una grande attenzione alle problematiche legate alla discriminazione nei luoghi di lavoro e al mobbing, specie nei confronti di soggetti fragili o affetti da patologie croniche che, grazie al recepimento e conseguente ampliamento delle tutele determinate dalla normativa europea, possono ora essere considerati “diversamente abili” e hanno diritto ad accomodamenti ragionevoli e a comportamenti di malattia più lunghi e differenziati, puntando così a rendere più semplice la loro permanenza ed integrazione nei luoghi di lavoro o, al contrario, il riconoscimento del danno subito.

Come da tradizione, infine, risulta sempre molto rilevante la quota di lavoratori stranieri che con fiducia si rivolgono ai nostri sportelli, certi di poter trovare risposte valide ai loro problemi e di vedere rivendicati i loro diritti.

CAF SERVIZIO FISCALE

Il CAF Cisl fornisce a lavoratori e pensionati - sia iscritti che non iscritti, applicando una tariffazione differente - assistenza e consulenza altamente qualificata rispetto a diversi adempimenti di natura fiscale, tra i quali riveste notevole importanza la consulenza per la compilazione della dichiarazione annuale dei redditi. Il servizio risulta particolarmente necessario in un contesto come quello italiano in cui la normativa fiscale subisce continue modifiche diventando ulteriormente complessa e quindi di difficile gestione individuale.

Il CAF Cisl, in particolare, fornisce assistenza e consulenza personalizzata e qualificata nel campo fiscale e delle agevolazioni sociali, in modo da garantire

un servizio efficiente, che metta in evidenza la sua forte funzione sociale, consentendo l'accesso a quelle prestazioni – diventate ormai indispensabili per gli iscritti e le loro famiglie – create a vantaggio delle fasce più deboli della popolazione.

Agli iscritti della Cisl Milano Metropoli sono riservate importanti agevolazioni tariffarie sui costi di tutti i servizi a pagamento offerti dal CAF. I vantaggi sono infatti notevoli e la differenza tra il costo dei servizi per iscritti e non iscritti per il medesimo servizio può anche essere significativa. L'obiettivo di questa scelta è favorire il proselitismo e evidenziare in modo concreto la differenza tra essere iscritti o non esserlo ancora. L'accesso ai servizi degli iscritti è agevolato anche dalla rete degli operatori delle categorie e dei rappresentanti sindacali aziendali che avvicinano i contribuenti, consentendo un accesso più rapido e diretto. Il CAF della Cisl milanese effettua infine molti servizi direttamente nei luoghi di lavoro, ad esempio, elaborando per gli iscritti le dichiarazioni dei redditi direttamente in azienda durante la campagna fiscale. Dal 2021 al 2024 gli sportelli del CAF Cisl milanese hanno ricevuto quasi 600 mila utenti, il 35% dei quali iscritti al sindacato.

PATRONATO INAS

Il Patronato assiste, tutela e offre consulenza socio-previdenziale a tutti i cittadini, dentro e fuori dal luogo di lavoro, con l'obiettivo di difendere e promuovere i diritti sociali, in particolare il diritto alla salute, all'assistenza e alla previdenza.

Con il mercato del lavoro che cambia e la normativa pensionistica in continua evoluzione, cambiano anche le tutele da garantire: la previdenza complementare ai giovani, le salvaguardie e le deroghe per gli esodati, le valutazioni pensionistiche nelle decine di modalità previste dalla legge o la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, sono solo una parte di questi nuovi diritti.

L'INAS ha l'obiettivo di difenderli e permetterne l'esercizio nel miglior modo possibile, mettendo al centro la persona e i suoi bisogni, affiancandola nell'intero arco della vita: dal riscatto dei periodi relativi agli studi, passando per il controllo della posizione contributiva - fulcro di tutte le prestazioni previdenziali - intervenendo con pratiche di sostegno al reddito fra un impiego e l'altro fino ad arrivare alla pensione.

Nel 2024, nelle sue 15 sedi diffuse sul territorio dell'area metropolitana, l'INAS di Milano ha assistito 38.484 utenti (13,7% di origine straniera) e trattato 62.924 pratiche.

LA CISL DI MILANO DEL FUTURO

ACADEMY SINDACALE DELLA CISL DI MILANO

La formazione è fondamentale per i lavoratori e le lavoratrici, ma anche per chi opera nel sindacato. Le sfide poste da un mercato del lavoro in rapida trasformazione e dalle innovazioni tecnologiche richiedono dirigenti, operatori e delegati aziendali sempre più preparati. Il sindacato ha bisogno di persone che sappiano approcciare nel giusto modo i problemi per poi agire e suggerire soluzioni. E' per questo che la Cisl di Milano ha deciso di lanciare una Academy Sindacale, come luogo di formazione e socializzazione, dove favorire il dialogo intercategoriale e intergenerazionale. Le attività dell'Academy si articoleranno su tre macroprogetti, che abbiamo chiamato

“Formazione d'ingresso”

“Professione sindacalista”

“Gestione della leadership”.

Le lezioni saranno tenute da sindacalisti, formatori e docenti universitari.

PROPOSTA DI ERASMUS SINDACALE

Restando in tema di formazione vorrei lanciare una proposta, una suggestione per il futuro. Tutti noi conosciamo il Programma Erasmus finanziato dall'Unione

Europea, che da anni consente agli studenti universitari di tutto il continente di intraprendere un periodo di studio all'estero. Allora mi chiedo: perché non organizzare un Erasmus Sindacale? L'idea è di promuovere scambi tra sindacati di diversi Paesi europei, dove i partecipanti potranno condividere le loro esperienze, strategie e buone pratiche nel campo della difesa dei diritti dei lavoratori. Potrebbero partecipare sindacalisti, delegati aziendali di diversi settori, con particolare attenzione a giovani e nuovi iscritti. L'iniziativa dovrebbe essere finanziata con lo stesso sistema che sostiene il programma Erasmus per gli studenti.

IL PROGETTO MACROZONE

La Cisl Milano Metropoli intende avviare un progetto chiamato Macrozone. Al riguardo ha stilato delle linee guida che dovranno guidare la nostra discussione. L'obiettivo di questa iniziativa è dare risposte sempre più puntuali ai bisogni di chi rappresentiamo: stare sul territorio, vicini alle persone, è la via maestra per il futuro del sindacato, ma serve una presenza diversa, più efficace, al passo coi tempi. Occorre semplificare e fare sinergie tra le strutture, iniziando da quelle di base.

Per questo serve un sistema integrato, che dia delle risposte di squadra. All'idea di singola sede va sostituita quella di Macrozona, quale ambito capace di rispondere alle esigenze del territorio, mettendo in rete categorie e servizi, puntando a una "presenza di qualità" e non solo di quantità. Dobbiamo organizzare una vera e propria rete, per valorizzare le singole sedi, mettendo in sinergia quelle piccole e quelle grandi in modo da gestire al meglio pratiche complesse o garantire servizi non presenti ovunque.

L'idea è di definire delle sedi cosiddette Hub, in cui sono presenti tutti i servizi, più la Fnp, il sindacato dei pensionati, e qualche categoria di lavoratori attivi, così da garantire competenze specialistiche e una presenza ampia e continuativa. Poi si prevedono delle sedi di presidio, affidate alla Fnp, con gli

sportelli di alcuni servizi. Il compito di queste sedi di presidio sarà quello di cogliere le necessità del territorio e gestire direttamente le attività più comuni, offrire informazioni, orientamento e primo intervento.

Questo percorso prevede di aumentare la visibilità delle sedi, con nuove insegne, vetrofanie, monitor, creazione di qrcode; garantire maggiore reperibilità attraverso le nuove tecnologie, il web, la posta elettronica, la App Cisl, il presidio telefonico, WhatsApp; migliorare l'accoglienza, formando appositamente il personale.

Una prima sperimentazione operativa di questo progetto è stata avviata nel 2022 con la Macrozona di Sesto San Giovanni. E i risultati sono promettenti.

LE NOSTRE SEDI E LA NUOVA “CASA” DI VIA VALASSINA 20

La Cisl Milano Metropoli conta circa 185 mila iscritti e 95 sedi distribuite nei Comuni dell'area metropolitana.

Finora a Legnano erano attive due sedi, una in via Lega per i pensionati e i servizi e un'altra in via 29 Maggio per le categorie, ma entro il 2025 ne verrà aperta una nuova in via Gigante, dove si concentreranno sia i servizi sia le categorie, che sarà più funzionale per l'utenza.

Ma il cambiamento più rilevante riguarda Milano.

La Cisl darà addio alla sede di via Tadino 23, che fu inaugurata il 2 dicembre 1961 dall'allora arcivescovo milanese Giovanni Battista Montini, che nel 1963 divenne Papa con il nome di Paolo VI. Un luogo che ha fatto la storia del sindacato a Milano e non solo, da cui sono passati uomini e donne che hanno messo passione e competenza a tutela dei lavoratori, delle lavoratrici e dei pensionati; che hanno condotto lotte e vertenze rimaste nella memoria; che hanno elaborato pensieri, visioni e azioni; che hanno vissuto momenti belli, ma anche molto difficili.

Ora è tempo di guardare avanti!

La sede di via Tadino non era più adatta e funzionale al compito di un sindacato che deve rispondere alle sfide di un mondo del lavoro e di una società in rapida trasformazione.

Entro la fine di quest'anno ci trasferiremo in via Valassina 20, a pochi metri da piazzale Maciachini.

La nuova sede sarà un punto di riferimento anche per il territorio.

Abbiamo intenzione di relazionarci con il quartiere, con i cittadini, con il mondo del terzo settore e dell'associazionismo.

Metteremo a disposizione i nostri spazi, organizzeremo e ospiteremo incontri, presentazioni di libri, spettacoli, convegni, riunioni. La nuova sede di via Valassina 20 aprirà le porte alla città!

Ringrazio il Consiglio generale uscente, tutti i segretari di categoria, i responsabili degli enti e delle associazioni, gli operatori e il personale delle strutture di apparato, l'apparato della segreteria generale.

Grazie ai miei validissimi colleghi di segreteria - Alessandro, Eros, Sabria - per avermi supportato e sopportato.

Oggi vi proponiamo di ripartire con rinnovata fiducia, con lo stesso assetto di segreteria, con l'orgoglio di essere parte di questa straordinaria organizzazione sindacale, che è la Cisl.

Buon Congresso a tutti e tutte!