



RELAZIONE **della Segreteria** **UST CISL SONDRIO**

XIX CONGRESSO CISL SONDRIO
PARTECIPARE IL PRESENTE PER GENERARE FUTURO
RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

INTRODUZIONE

Benvenute e benvenuti al XIX Congresso della Cisl di SONDRIO.

Oggi insieme a tanti illustri ospiti ai quali rinnovo un caloroso benvenuto abbiamo il piacere di avere con noi i delegati, gli operatori ed i volontari, ai quali voglio ribadire un enorme Grazie a nome di tutto il gruppo dirigente per quello che fate ogni giorno ascoltando, rispondendo, sostenendo chi si affida alla Cisl, alle sue associazioni ai suoi servizi; ed in particolare sottolineare come anche nei tanti momenti complicati che ci sono stati a causa del COVID non vi siete mai tirati indietro e avete contribuito a far sentire la costante presenza della Cisl a tutti coloro che ne hanno avuto bisogno!

Abbiamo scelto questo meraviglioso contesto del Teatro Sociale: un luogo posto nel cuore del nostro capoluogo, dove sono presenti le sedi centrali delle istituzioni pubbliche, delle associazioni, e della società civile perché da questo palco vogliamo rilanciare con forza la voce del mondo del lavoro!

Dopo due anni difficilissimi come quelli trascorsi, pur in presenza di una situazione non ancora completamente risolta lo scorso autunno si è deciso di avviare il percorso congressuale prima con le assemblee dei lavoratori e poi con i 13 congressi delle categorie territoriali per arrivare ad oggi alla sua tappa confederale provinciale per concludersi a Roma il prossimo mese di maggio.

“ESSERCI PER CAMBIARE” sarà lo slogan del congresso nazionale ripreso da una famosa frase di Tina Anselmi, partigiana, sindacalista, insegnante e politica protagonista, tra l’altro della riforma sanitaria del 1978.

Il concetto è ripreso anche nel titolo del nostro congresso “PARTECIPARE IL PRESENTE” al quale abbiamo voluto aggiungere “PER GENERARE IL FUTURO”

Perché crediamo che occupare un posto in sé non abbia un valore generativo: la partecipazione acquisisce valore se opera per il bene comune... se genera nuovo benessere collettivo, ed ancora meglio se accende nuovi processi per il progresso della nostra comunità.

Ciascuno di noi presente oggi in sala è chiamato a dare il proprio contributo partendo dalla coscienza di essere una parte di una RETE territoriale che va oltre alla propria associazione al proprio ente...una rete le cui la frequenza e la resilienza delle CONNESSIONI tra i diversi punti dipendono dal nostro agire e determinerà la qualità della rete provinciale di protezione ma soprattutto di promozione del nostro territorio e della nostra gente!

In un mondo sempre più articolato, specializzato, il modello organizzativo, di governare del sindacato confederale è un modello aderente a questa realtà frastagliata perché diventa efficace sia nella capacità di rispondere con estrema competenza e specificità ai più diversi bisogni delle persone in un luogo di ricomposizione dove le diverse esigenze sono ricondotte ad un'azione organica che considera la persona nella sua interezza, non come tanti frammentati bisogni ma un tutto da approcciare in maniera integrale!

Siamo partiti con un video sulla canzone di De Gregori “La storia siamo noi” unendo le immagini della nostra organizzazione, delle nostre istituzioni, del nostro territorio proprio per sottolineare che nessuno può considerarsi fuori nel fare la propria parte perché:

“Siamo noi che abbiamo tutto da vincere e Tutto da perdere”

Papa Francesco nel 2020 rivolse ai giovani partecipanti all’evento “Economy of Francesco” questo invito:

“Voi non potete restare fuori da dove si genera il presente e il futuro. O siete coinvolti o la storia vi passerà sopra”.

La Cisl vuole essere pienamente protagonista di questo tempo dove la storia si fa nei territori all’interno di una rete che partendo dalle comunità locali arriva a connettersi con il mondo intero.

IL CONTESTO ATTUALE

Quanti di noi avrebbero mai pensato di vivere in prima persona un'epidemia globale? Nonostante alcune organizzazioni come l'OMS avessero messo in guardia circa la possibilità di una pandemia nessuno Stato al mondo si è dimostrato pronto ad affrontarla: piani sanitari assenti vetusti e addirittura fotocopiati, la mancanza di dispositivi di protezione individuali, i posti letto negli ospedali, il numero insufficiente di terapie intensive, di operatori del settore....

La verità è che pensavamo che le priorità fossero altre, le risorse venivano impiegate e spesso sprecate in interventi pubblici di dubbia utilità... Tutto è passato in secondo piano di fronte al disperato tentativo di salvare la vita alle persone...

L'emergenza sanitaria ha mostrato con evidenza la centralità ed il valore dei servizi pubblici: dalla sanità alla scuola, e di tanti lavori spesso quasi invisibili, ma senza i quali un intero paese si bloccherebbe!

Per arginare il virus sono state prese decisioni clamorose, come quella del lockdown, del coprifuoco, delle limitazioni della libertà personale, fino all'obbligo surretto e effettivo della vaccinazione...

Fatemi dire con orgoglio che la Cisl da subito, lucidamente, ha compreso la gravità della situazione e senza demagogia ha messo al primo posto l'incolumità delle persone garantendo la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la condivisione con governo e parti datoriali di specifici protocolli, e promosso interventi economici e normativi per sostenere i lavoratori e le imprese, le famiglie nel conciliare gli impegni professionali con quelli scolastici e di cura e spingendo da subito per l'obbligo vaccinale sfidando populismi e consenso pagando in prima persona i dissensi anche interni tra gli iscritti affrontati con il dialogo ma anche tanta determinazione da parte dei nostri dirigenti e operatori. La relazione tra obblighi morali e obblighi di legge è

complicata ma la scelta fatta, introdurre e sostenere l'obbligo vaccinale, è una di quelle scelte identitaria, fondanti; che cioè definiscono profondamente il profilo di un'organizzazione, un partito, un governo! Vaccinarsi ha una valenza non solo sanitaria ma anche profondamente etica: in una società civile e democratica non può esistere una libertà individuale che danneggi quella collettiva... e che mette a rischio la prima libertà dell'altro: la libertà di poter vivere!

Il successo in Italia della campagna vaccinale ha fatto la differenza anche per le conseguenze devastanti che un prolungamento dei lockdown avrebbe comportato all'economia, al lavoro, al reddito delle famiglie, alla scuola, alla socialità!

La paura della pandemia ha restituito inoltre il valore alle competenze e ha ricordato a qualcuno che "uno non vale uno" e che l'importanza che hanno per il progresso l'istruzione, la formazione, la ricerca. Lo sviluppo rapido dei vaccini anti Covid-19 è stato possibile grazie allo sviluppo di tecnologie di intelligenza artificiale e alla collaborazione tra i ricercatori di tutto il mondo.

Non confondiamo però la fiducia nella scienza con il bisogno di ricette rassicuranti e semplificatorie o con la pretesa di avere risposte certe da dare all'opinione pubblica come purtroppo media che finiscono per strumentalizzare il dibattito scientifico per ridurlo ad a audience per i talk show o "like" per i social che non ha certo aiutato certo a stemperare i dubbi di una, fortunatamente minoranza, contraria al green pass o al vaccino.

ECONOMIA LAVORO E SOCIETA'

Le conseguenze del Covid-19 a due anni dalla sua diffusione non sono state quindi solo di ordine sanitario, le sue ricadute sono sempre più anche di tipo economico e sociale: la pandemia non solo ha rivelato in modo impietoso le profonde debolezze che già affliggevano la nostra società ma purtroppo ha amplificato le disparità esistenti.

I 10 uomini più ricchi del mondo hanno raddoppiato le proprie fortune, mentre nel mondo si stima che 163 milioni di persone in più sono cadute in povertà.

Anche in Italia il Covid ha accelerato il fenomeno. Le stime di Eurostat sul rischio di povertà mostrano infatti un aumento nel nostro paese: nel solo 2020 si conta 1 milione di poveri in più e l'indice della povertà assoluta che ha registrato il massimo dal 2005.

Nella nostra provincia dalle statistiche elaborate dal CAF della Cisl riguardanti circa 20 mila contribuenti per l'anno scorso risulta uno netto slittamento verso il basso del reddito complessivo delle famiglie con un aumento nella fascia inferiore ai 15.000€ lordi annui.

Nel 2020 la cassa integrazione anche sul nostro territorio ha toccato il suo record storico sfiorando le 6 milioni di ore (36% commercio e 47% industria) cioè una media mensile di poco meno di 3.000 lavoratori full time!

Dai dati del centro per l'impiego si evince nel 2020 ci sono registrati ben 5.000 avviamenti in meno dei quali il 75% nei settori del commercio e dei servizi mentre lo scorso anno il mercato del lavoro locale è tornato su indici di mobilità pre-covid nonostante alcuni settori fossero ancora pesantemente toccati dalla cassa integrazione (2,42 milioni di ore-2021)

Questo perché durante la pandemia si sono vissute situazioni opposte tra di loro: carichi di lavoro insostenibili in alcuni settori (sanità, logistica, grande distribuzione, socio assistenziale, pulizie...) utilizzo di ammortizzatori sociali in altri (anche grazie al blocco dei licenziamenti) fino a mancanza totale di lavoro per alcune e purtroppo di un reddito sufficiente nemmeno per pagare l'affitto...

L'Italia, come molti altri paesi, ha introdotto misure emergenziali: ma nei fatti si è protetto, prevalentemente, il lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato e si è adottato un approccio categoriale con la conseguenza che sono aumentate le differenze già esistenti.

Nella seconda parte del 2021 è iniziata una parziale ripresa con una corsa al rialzo delle stime del Pil, per poi arrivare a un inatteso 6,5%. Ma quest'anno, tra la recrudescenza della pandemia l'aumento del costo dell'energia e la fiammata dell'inflazione, la situazione geopolitica mondiale la tendenza è opposta: nessuno ormai ritiene attendibile il 4,7% stimato dal governo nella Nota di aggiornamento al Def arrivando a paventare, già dal 2023, un ritorno a quella crescita dello «zero virgola» alla quale ormai ci eravamo rassegnati prima della pandemia.

Nell'ultimo bollettino di Unioncamere e Anpal le assunzioni a gennaio sono state 458 mila e si stima arriveranno a 1,2 milioni nel primo trimestre dell'anno; ma almeno la metà saranno contratti a tempo determinato. Il rischio è che questa rimonta economica si riveli non duratura nel tempo come vorremmo che fosse.

Del resto occorre sottolineare come i dati pre-pandemia certificassero già una situazione preoccupante: l'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari sono diminuiti rispetto al 1990. portandoci nella classifica degli Stati europei con il salario medio annuale più alto dal settimo al tredicesimo posto.

In Germania e in Francia, i salari medi nello stesso periodo sono stati incrementati più del 30% (33,7% e 31,1%) nonostante essi fossero già elevati in partenza. La pandemia ha contribuito a determinare questo fallimento: tra il 2019 e il 2020, infatti, i salari italiani sono diminuiti di circa 6%. Quasi il doppio per esempio di Francia e Spagna. Il fatto è che nel nostro Paese negli ultimi anni è enormemente aumentato il numero dei part time, in gran parte involontari. È evidente che per chi lavora per orari ridotti o a intermittenza il rischio di povertà aumenta.

Ci sono settori in cui il rischio di lavorare e rimanere poveri è particolarmente elevato. Il primo è quello alberghiero e della ristorazione dove oltre il 64% dei lavoratori è sotto la soglia degli 11.500 euro l'anno. Ma ci sono percentuali altissime anche nei servizi (41,6%), nelle costruzioni (31,7%), nell'agricoltura (30%) e nel commercio (27,5%).

Questo fenomeno è il risultato di decenni di stagnazione e lenta decrescita in cui la concorrenza si è giocata sulla compressione del costo del lavoro e non sul cercare di aumentare la produttività, rimasta al palo da anni!

Questo per diverse cause tra cui la frammentazione del tessuto produttivo con un'eccessiva presenza di piccole e medie imprese, incapaci di investire in innovazione nell'era della globalizzazione (anche se quelle organizzate nei distretti riescono a resistere meglio). E ancora: l'orientamento della specializzazione settoriale verso produzioni tradizionali a basso contenuto tecnologico, l'alto numero di "aziende zombie", la proprietà familiare delle imprese, spesso ostacolo a innovazione e competitività. Senza contare le inefficienze del sistema giudiziario e del settore pubblico.

Ed a farne le spese soprattutto alcune fasce di popolazione quali donne, giovani e stranieri, in effetti, i soggetti concentrati in settori dove l'impiego era già precario,

meno garantito e di bassa qualità. (turismo, pubblici esercizi, commercio al dettaglio, servizi alle persone)

Le differenze di genere

Se analizziamo i dati infatti vediamo come l'occupazione femminile sia diminuita fino al 49%, dato peggiore dal 2013 e come sia aumentata la distanza con gli uomini arrivando al 18,2% a livello nazionale.

Per il 60 per cento delle lavoratrici il lavoro a tempo parziale è una condizione subita e non una scelta: questo contribuisce a peggiorare i loro livelli retributivi insieme alla maggiore incidenza di lavori con bassa paga (12,1 per cento nel 2020). *Aumentano poi le donne occupate sovra-istruite rispetto al proprio impiego.* Nella nostra Provincia il “gender gap” retributivo rispetto agli uomini è del 28% (dato 2019 – Full Time dipendenti privato)

Le donne occupate in provincia sono per lo più dipendenti nei settori del privato (81%) e in questi principalmente nel commercio, turismo e servizi (68%); mentre nei settori del pubblico (19%) sono distribuite nella sanità (33%) e nell'istruzione (45%), mentre non aumentano le libere professioniste e le imprenditrici. (ferme da 10 anni al 44%)

Le più penalizzate in pandemia sono le donne con figli anche in ragione delle difficoltà a conciliare famiglia e lavoro per la contemporanea chiusura delle scuole e dei servizi alla prima infanzia. I dati mostrano che hanno lavorato più spesso in smart working dei padri e hanno chiesto più congedi parentali (79% del totale, contro il 21% chiesto dai padri). In particolare il tasso di occupazione delle donne con figli sotto i 5 anni risulta inferiore di oltre il 25% a quello delle coetanee senza figli ed ha subito un ulteriore peggioramento a seguito della crisi pandemica...in un anno di pandemia 42 mila neogenitori si sono licenziati a causa delle difficoltà a conciliare professione e

famiglia: il 77% di loro sono donne! La riflessione sul livello dell'offerta dei servizi alla famiglia nel secondo paese più vecchio al mondo lo lascio a voi....

I giovani

I giovani sono il nostro futuro...quante volte lo abbiamo sentito ed anche detto ... ma intanto sono coloro che subiscono di più l'esclusione dal lavoro, o meglio dal lavoro dignitoso e di qualità.

Nella fascia d'età 18-35 anni, meno del 30% ha un lavoro stabile, il restante ha rapporti a termine, o è disoccupato. La maggioranza pari al 54,65% ha svolto lavori senza contratto, il 61,5% ha accettato un lavoro sottopagato, il 37,5% dichiara di aver ricevuto pagamenti inferiori a quelli pattuiti e il 32,5% di non essere stato pagato per il lavoro svolto.

Già però "I giovani sono il nostro futuro"

In questo scenario non stupisce che la metà di loro viva ancora a casa con i genitori e che molti se ne vanno all'estero: i ragazzi cercano per sé un'opportunità di autonomia perché la voglia di lavorare non incontra la professionalità o viceversa il lavoro non incontra la professionalità che magari hanno sviluppato in anni di studio.

Nemmeno la pandemia ha bloccato la fuga di cervelli, un cittadino espatriato su tre, in totale 40mila, ha un'età compresa tra 25 e 34 anni di cui la metà ha una laurea o un titolo superiore alla laurea portando a negli ultimi 10 anni circa 250mila giovani, tra i 15 e i 34 anni, hanno deciso di lasciare l'Italia...

È scontato dire che è urgente riattrarre i giovani in Italia ma nel contesto globalizzato in cui viviamo occorre creare le condizioni perché un territorio torni ad essere attrattivo dando loro la possibilità di un reale sviluppo professionale e personale.

Significativo in questo senso che negli ultimi mesi si stia assistendo ad esplosione di dimissioni volontarie da parte di giovani neoassunti soprattutto impiegati in aziende del Nord per ricercare posti di lavoro maggiormente soddisfacenti da un punto di vista umano e in grado di garantire più equilibrio tra vita privata e lavoro.

Gli stranieri

Anche gli stranieri rientrano tra le categorie più vulnerabili della nostra società che già prima dell'emergenza sanitaria. Il Covid ha aumentato lo scarto in questo caso con gli italiani: nonostante un lavoratore su 10 in Italia sia straniero, il 35% delle persone che hanno perso il proprio impiego durante la crisi pandemica era di nazionalità non italiana.

Due terzi degli stranieri residenti in Italia nel 2019 svolgevano lavori per cui erano sovra qualificati e con un differenziale retributivo con gli italiani (ISTAT 2017) pari al 13,8%.

L'integrazione è un processo esteso nel tempo, complesso e multi-dimensionale. OCSE, EUROSTAT, ISTAT ne danno definizioni e modi di misurazione differenti (l'occupazione lavorativa, l'educazione, l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva). Ma l'elemento che tutte queste definizioni, hanno in comune è la dimensione economica dell'integrazione, senza la quale non si hanno mezzi materiali per il sostentamento e quindi per l'emancipazione all'interno del tessuto sociale nel quale ci si vuole integrare.

La richiesta di lavoratori immigrati è cresciuta del 59%, largamente oltre gli ingressi programmati ma sembra che ogni decreto flussi, che disciplina l'arrivo di lavoratori da altri Paesi, è visto come un cedimento alla realtà, deciso quasi di nascosto, di cui è meglio non parlare.

Lo abbiamo già ricordato: siamo, insieme al Giappone, uno dei Paesi più anziani (e indebitati) al mondo. L'immigrazione non è più un tabù nemmeno a Tokyo fino a quando lo sarà in Italia? Occorre credere nell'integrazione ma soprattutto costruirla uscendo dall'ipocrisia collettiva: si sostengono politicamente muri e blocchi navali offensivi della dignità umana ed indegni per la civile Europa e abbiamo aziende che senza immigrati chiuderebbero. O semplicemente i tanti cittadini che non fanno problemi sulla cittadinanza per i propri collaboratori domestici, salvo poi stare dalla parte di chi la nega. Le badanti (1,2 milioni) sono il doppio dei dipendenti del Servizio sanitario nazionale

In provincia possiamo senz'altro affermare di essere riusciti su questo tema a creare una rete ampia grazie alle sinergie tra la nostra Associazione ANOLF, la Questura, la Prefettura e le realtà del terzo settore che vi operano, la cronica difficoltà a valorizzare nel mondo del lavoro queste fasce di persone (stranieri, giovani, donne) oltre ad essere iniquo è anche una delle cause della bassa crescita economica e sociale italiana.

I sostegni

Siamo un sindacato, siamo convinti che una persona affinché si possa realizzare pienamente e contribuire al progresso sociale debba poter lavorare...ma altrettanto che occorre contrastare le situazioni di povertà oggi esistenti!

Tutti gli stati Ue hanno misure di sostegno alle famiglie indigenti. Insieme alla Grecia, l'Italia è stata l'ultima ad introdurre il tanto chiacchierato Reddito di cittadinanza.

In provincia in tre anni si è registrato un incremento del 40% dei nuclei beneficiari arrivando lo scorso anno a 1336 famiglie (2.806 persone) corrispondenti a circa 16 persone ogni mille abitanti...e con un importo mensile medio di 489€ a famiglia.

Il capolavoro mediatico è stato quello di infondere un risentimento generalizzato quasi di criminalizzazione nei confronti di tutti coloro che lo percepiscono... Questo in un paese dove l'evasione fiscale, pari a circa 100 MLD € all'anno, è considerata da troppi non un furto alla collettività ma una furbata! Per non parlare di uno Stato che in cambio di cospicue entrate tollera il gioco d'azzardo: un giro da 100 MLD € con effetti devastanti a livello personale, familiare, sociale ed economico (1.877€/anno a testa-2019 in Provincia di Sondrio).

Certo, non si può nascondere il fallimento del secondo obiettivo del RDC ossia il reinserimento lavorativo dei percettori; fallimento dovuto a diversi fattori tra cui la pandemia, la non conoscenza del tessuto lavorativo locale da parte dei navigator e le pregresse e note criticità dei CPI (Centri per l'Impiego). L'errore è stato mischiare una misura assistenziale con quella di politica attiva gestita da un sistema pubblico non in crisi già da parecchi anni.

Occorre pertanto continuare ad investire e rilanciare i CPI che dovranno diventare un punto riferimento e di regia territoriale per tutti i portatori di interesse del mondo del lavoro (La costituzione del osservatorio del mercato del lavoro in provincia è un inizio) altrimenti a rimetterci saranno soprattutto le fasce più fragili, meno professionalizzate in quanto non abbastanza appetibili al sistema di collocamento privato al quale si è delegato per anni il ruolo di incontro domanda offerta.

Dal 2018 a Morbegno abbiamo aperto una sede dello IAL CISL Lombardia con l'intento di portare nel territorio un ente di formazione, di orientamento, ed inserimento al lavoro attento ai fabbisogni occupazionali e professionali delle persone in un'ottica inclusiva che in pochi anni è diventato un vero punto di riferimento grazie alla professionalità e all'umanità di chi ci opera e delle sinergie sviluppate con il mondo Cisl!

Concretizzando tra l'altro l'importanza che il nostro sindacato ha riconosciuto da sempre a questo aspetto, quello della formazione, per il progresso del paese.

L'accompagnamento di misure di sostegno al reddito con strumenti di politiche attive è fondamentale sia per accrescere capacità e competenze che limitano "il pieno sviluppo umano" sia per ridare il primo fattore di dignità: il lavoro.

Oltre i due terzi delle persone che si rivolgono alla Caritas ha un titolo di studio basso, pari o inferiore alla licenza media (il 68,3%).

Il tema dell'occupabilità è oggi al centro dei progetti di riforma delle politiche per il mercato del lavoro a tutti i livelli: da quello regionale, a quello nazionale fino a quelli finanziati da EU e presentati nel PNRR.

Il nostro paese sarà chiamato a garantire un sostegno attivo ed efficace alle transizioni occupazionali (tra lavoro e disoccupazione, tra lavoro e cura non retribuita, tra lavoro e formazione) (Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori "GOL"), Contestualmente ci siamo impegnati a definire il "Piano nazionale nuove competenze", che porterà, grazie anche al contributo delle parti sociali, a fissare standard di formazione adeguati ed omogenei sul territorio.

LA CENTRALITA' DELLA PERSONA E DEL LAVORO

La sfida più grande sarà quella di tenere insieme la cura della persona e dell'ambiente con la competizione di un sistema economico globale che invece non sembra fare sconti alla ricerca esclusiva del profitto.

Occorre contrastare quella che è stata definita “la cultura dello scarto”: una persona vale se è utile all'ingranaggio della produttività in nome dell'efficienza del sistema! Dalla rivoluzione industriale abbiamo ereditato una concezione che ha separato il lavoro dalla cura in una concezione che ci sta portando alla catastrofe ambientale e sociale.

La prima grande attenzione non può che essere quella **della salute e la sicurezza** di chi lavora: la media di tre morti al giorno sul lavoro è inaccettabile per una società che si definisce civile; come sindacati lo abbiamo denunciato più volte dedicando insieme ad ANMIL il primo maggio in provincia al ricordo dei morti sul lavoro e soprattutto con diverse proposte rilanciate anche sul territorio sostenute da manifestazioni di sensibilizzazione. (L'ultima, partita lo scorso lunedì promossa da CGIL CISL UIL nazionali).

Dal modello di “patente a punti” che tenga in considerazione il possesso dei requisiti e del rispetto delle norme nell'ambito delle gare di appalto alla necessità di risorse per migliorare le verifiche ispettive in qualità e frequenza, nell'investire, tramite l'Inail, nella ricerca sulla modalità di accadimento degli infortuni fino ad inserire nei programmi scolastici la materia della salute e sicurezza sul lavoro. Vorrei chiarire come i recenti drammatici infortuni durante l'alternanza scuola-lavoro e lo stage non sono dovuti a questi strumenti e che la soluzione non può essere la loro abolizione esattamente come non può essere abolire il lavoro per evitare gli infortuni. È cruciale il ruolo della prevenzione! È fondamentale che ciascun lavoratore riceva una

formazione certificata prima di essere adibito ad una qualsiasi mansione. Lo stesso obbligo deve essere esteso anche ai datori di lavoro. Dare piena agibilità alla rappresentanza aziendale e territoriale in ogni luogo di lavoro per declinare le misure di prevenzione e protezione alla singola azienda. È fondamentale il divieto di contratti di appalto con aziende non in regola in tema di sicurezza e salute e l'obbligo di stipula del documento di valutazione dei rischi da interferenza.

Alla figura del medico competente deve essere garantito il pieno coinvolgimento, non solo nella sorveglianza, ma in un ruolo attivo e collaborativo nella valutazione dei rischi per le singole postazioni lavorative. Infine è necessario rafforzare le competenze del RSPP (responsabile del servizio prevenzione e protezione) aziendale e garantire l'effettiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, a cominciare da una straordinaria campagna di controlli da rendere poi strutturale.

Anche la nostra provincia purtroppo non è esente da questo fenomeno: nello scorso anno i dati parlavano di poco meno di 1.600 infortuni fino a novembre (dei quali purtroppo 2 mortali) al netto di quelli da Covid con un incremento di 183 casi rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente: nel 2020 le persone morte sul lavoro furono 8 di cui 3 per covid.

Lo scorso maggio come sindacati abbiamo illustrato al Prefetto di Sondrio il "Patto nazionale per la salute e per la sicurezza sul lavoro" e proposto l'istituzione di una cabina di regia provinciale sul tema della salute e sicurezza sul lavoro. Una questione resa ancora più rilevante visti i numerosi cantieri e che quindi oggi rilanciamo con forza!

LA CONTRATTAZIONE LA PARTECIPAZIONE

Il cuore della qualità del lavoro dipende dal tipo di rapporto che instaura: occorre combattere tutti quelli che sono caratterizzati da una precarietà ricattatoria: i falsi tirocini, le cooperative spurie, le false partite iva, il lavoro a chiamata dove queste tipologie sono utilizzate per mascherare rapporti continuativi allo scopo di sfruttare i lavoratori.

Altro elemento di cura passa quindi dal rispetto delle leggi e dei contratti.

Purtroppo in Italia oggi sono presenti circa 900 CCNL dei quali meno di un terzo sottoscritti dai sindacati confederali: la maggior parte sono contratti pirata di pseudo-organizzazioni sindacali di certo non rappresentative dei lavoratori! Questo comporta oltre ad un abbassamento legalizzato delle tutele contrattuali e degli istituti economici il rischio di un vero e proprio dumping salariale a danno delle imprese più serie e virtuose.

Qui si innestano due grandi temi: il salario minimo e la misurazione della rappresentanza delle parti sociali. Serve accelerare sul rendere pienamente operativa la misurazione della rappresentanza in tutti i settori se si vogliono elevare le retribuzioni! Se è vero nell'Unione Europea, in 21 dei 27 Stati membri è stato già introdotto il salario minimo occorre ricordare che la diffusione in Italia della contrattazione collettiva copre la quasi totalità dei lavoratori: questo ci porta a sostenere con forza la strada dell'applicazione di CCNL firmati dai sindacati maggiormente rappresentativi! Il salario minimo per legge è in quanto metterebbe a rischio tutti gli altri elementi retributivi della contrattazione nazionale finendo per comprimere verso il basso diritti e retribuzioni.

Un'altra conseguenza collegata a questa situazione ed alla sempre più spinta tendenza delle aziende ad esternalizzare ed appaltare alcune funzioni o reparti, con

CCNL di lavoro diversi nello stesso perimetro ed in alcuni casi anche tra lavoratori con le stesse identiche mansioni! La volontà di risparmio a spese delle tasche e dei diritti dei lavoratori è ancora più inaccettabile quando a farlo sono enti ed istituzioni pubbliche!!!!

Non abbiamo solo esempio negativi: tante delle aziende provinciali, pubbliche e private sono molto serie nel rispetto dei lavoratori e delle leggi, e la reciproca legittimazione con le parti sindacali ha portato, tra l'altro a realizzare contratti aziendali in grado di adattarsi alle specifiche realtà, a valorizzare la partecipazione dei lavoratori e ad ottimizzare processi e organizzazione delle imprese come degli enti.

La contrattazione aziendale e territoriale nell'organizzazione del lavoro, nella condivisione di criticità e soluzioni, nell'ottimizzare i processi produttivi, port benefici permettono anche una più equa redistribuzione degli utili in situazioni di normalità e una ripartizione del lavoro nelle situazioni di crisi.

Senza dimenticare i contratti provinciali strutturati da anni di alcuni settori importanti così come la bilateralità, i fondi di categoria, gli organismi paritetici nel campo della formazione e della sicurezza. Le situazioni sono molto differenti tra loro per quanto riguarda l'efficacia e la reale operatività su cui in alcuni casi accorrebbe, una riflessione per un loro pieno rilancio!

A tal proposito la Cisl a livello nazionale ritiene che i tempi siano maturi anche per un provvedimento legislativo che deleghi alla contrattazione il compito di declinare in ogni realtà le forme più idonee di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa.

NUOVE FORME DI LAVORO

Il mondo dell'occupazione è sempre più condizionato dalle nuove tecnologie che dettano "il tempo del lavoro" che diventa "atipico" e parcellizzato. L'ultimo esempio è l'esplosione dello *smart working* imposto dalla pandemia e passato nel giro di un anno da circa 570 mila a 6,5 milioni di unità ma, prima ancora, in questi anni, grazie alle piattaforme digitali si è fatta strada la cosiddetta *gig economy*, l'economia dei lavoretti che ha generato quasi fisiologicamente lavori atipici, occasionali, temporanei gestiti spesso da piattaforme digitali e da algoritmi.

Lo scorso 7 dicembre abbiamo sottoscritto alla presenza del Ministro del lavoro un "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" per tutto il comparto del privato tracciando le linee guida per regolamentare questa modalità e fissato obiettivi legati per esempio al diritto alla disconnessione, alla formazione, all'equità dei trattamenti, e ai temi della privacy e della sicurezza. Nella PA in attesa che i nuovi contratti diventino operativi abbiamo anticipato questi aspetti "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", approvate anche dalla Conferenza Unificata lo scorso 16 dicembre.

BES, AGENDA 2030

"Ciò che misuriamo influenza ciò che facciamo. Ma se misuriamo la cosa sbagliata, saremo tentati di fare la cosa sbagliata" (Stiglitz)

Per definire il benessere di un paese e di un territorio non è sufficiente misurare gli indicatori economici.

Il progetto BES per esempio nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile in Italia con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. Pochi sanno che dal 2016 con la riforma della legge di bilancio, il BES è entrato per la prima volta nel

processo di definizione delle politiche economiche portando l'attenzione sul loro effetto anche su alcune dimensioni fondamentali per la qualità della vita.

A queste analisi sul benessere si affiancano gli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, sottoscritta da 193 Paesi del mondo, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano.

Nel 2016 per la prima volta viene espresso un chiaro giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale, superando in questo modo definitivamente l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e affermando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo.

LE TRANSIZIONI

La pandemia quindi ha solo accelerato un processo di presa di coscienza collettiva rispetto a vivere un vero e proprio cambio d'epoca! Sta finendo quella iniziata con la rivoluzione industriale e comincia quella dello sviluppo sostenibile che mette al centro le connessioni tra persona ed ambiente! Analizziamo allora la crisi attuale ed i "mega trend" a livello globale (cambiamento climatico, digitalizzazione e transizione demografica) per analizzare il loro impatto sconvolgente sulle società e sulle economie.

CAMBIAMENTO CLIMATICO

La premessa è che occorre essere consapevoli della gravità della situazione: cambiamenti climatici ci sono sempre stati, nella storia del Pianeta, ma il riscaldamento climatico a cui assistiamo negli ultimi anni, certificato dai dati prodotti da migliaia di scienziati in tutto il mondo, è anomalo perché innescato dall'uomo e dalle sue attività che dalla rivoluzione industriale in poi hanno rovesciato in atmosfera milioni di tonnellate di anidride carbonica e altri gas serra. Occorre invertire la rotta: e ridurre l'uso combustibili fossili, tenendo conto della limitata disponibilità materie prime naturali, della continua perdita di biodiversità e naturalmente dell'inquinamento dell'acqua, dell'aria e del suolo.

Il tema non è solo un tema ambientale, è un tema di modello di sviluppo! non possiamo più andare avanti con il modello di sviluppo che abbiamo praticato fino ad oggi!

L'approccio deve essere molto più profondo e completo in modo da attuare un cambiamento che seppur spalmato negli anni è paragonabile ad una rivoluzione! Una rivoluzione però che non può essere all'insegna del radicalismo ambientale ma deve

contemplare un equilibrio che tenga insieme ambiente e giustizia, con equità sociale ed occupazione all'insegna di quella che potremmo definire una "giusta transizione".

Per essere tale dovrà essere governata con tempi, soluzioni e risorse di compensazione. Dobbiamo occuparci dei lavoratori colpiti con un ampio e duraturo programma di sostegno e di riconversione occupazionale in un percorso condiviso tra tutti gli attori a tutti i livelli: da quello globale (i grandi meeting sul tema cop26) a quello locale perché è nei territori che avverrà la messa a terra delle misure e delle azioni necessarie!!!

La digitalizzazione

Anche in questo caso serve una grande campagna di sostegno verso i lavoratori per governare i cambiamenti in atto di fronte all'accelerazione della digitalizzazione, alla diffusione di industria 4.0, alla velocità esponenziale con cui cambiano i luoghi di lavoro!

La rivoluzione digitale ha bisogno di investimenti adeguati sulle persone e non solo su tecnologie e macchinari e richiede sistemi di effettiva partecipazione all'impresa dei lavoratori e dei loro rappresentanti ed una contrattazione che sappia governarla.

Una formazione deve essere garantita in modo particolare per lavoratori bassa scolarizzazione, stranieri, e over 50 che rischiano di essere emarginati da questi processi soprattutto nei periodi di transizione, quando il lavoratore è più debole e il posto di lavoro in pericolo.

La transizione energetica

Tema di scottante attualità e strettamente collegato anche alla drammatica situazione geopolitica mondiale.

La gestione dell'energia rimane uno dei nodi fondamentali della tenuta e dello sviluppo della nostra economia. Gli aumenti in corso, se non contenuti con interventi sia d'impatto immediato che di tipo strutturale ed infrastrutturale, rischiano di compromettere la ripresa economica e la stessa applicazione a regime degli investimenti del PNRR.

Occorrono grandi investimenti sulle rinnovabili e sulla rete di trasmissione dell'energia, evitando un ulteriore frastagliamento dell'offerta e della produzione che finora sembra aver portato incertezza e dequalificazione per i lavoratori e aumento delle bollette per famiglie e imprese. A tal proposito stiamo continuando un forte pressing sul Governo perché continui ad intervenire per calmierare gli aumenti perché non è accettabile che l'inflazione e l'aumento dei costi energetici erodano reddito e risparmi di lavoratori e pensionati e la competitività e sostenibilità produttiva delle imprese!

Siamo di fronte a processi complessi e globali che non si affrontano con slogan o elencazioni di tecnologie futuribili: occorre velocizzare gli investimenti produttivi, garantire un mix energetico efficiente che metta al riparo il paese da rischi. Sulle questioni energetiche non possiamo permetterci di limitarci ad un approccio puramente ideologico!

La transizione demografica

Nel secolo scorso la popolazione mondiale è quadruplicata (passando da 1,6 a 6 miliardi) arrivando all'inizio di quest'anno a 8 miliardi di persone.

Questo cambiamento è collegato ad altri, non meno enormi che ci stanno toccando da vicino quali per esempio l'urbanizzazione della popolazione (dal 10% al 50%); la diminuzione della natalità (nati per 1000 abitanti) ma fortunatamente della mortalità infantile; portando a raddoppiare la durata media della vita innescando un sempre più accentuato invecchiamento della popolazione.

La distribuzione della popolazione tra le diverse parti del pianeta sta cambiando: il rapporto tra la popolazione europea su quella mondiale si è dimezzata (dal 25% al 12%) e continua a diminuire: si prevede sarà il 7,5% nel 2050. Una riduzione che va di pari passo con quella del suo peso economico!

I mutamenti demografici incidono sia sui rapporti tra le diverse aree del mondo, sia sulle strutture familiari: L'Italia con 14 milioni di ultra 65enni è il secondo Paese più vecchio al mondo, inoltre la popolazione italiana residente è in rapida discesa: in 50 anni si prevedono 12 milioni di abitanti in meno e con un rapporto tra giovani e anziani di 1 a 3 nel 2050! La popolazione in età lavorativa scenderà in 30 anni del 10%! *(dal 63,8% al 53,3% del totale)*

Tutto questo si scaricherà sul territorio e soprattutto nelle zone rurali: purtroppo non è un caso se la Provincia di Sondrio pur avendo un indice di natalità in linea con quello italiano ha un indice di vecchiaia (over 65 in rapporto agli under 14) che in soli 10 anni è precipitato sotto il livello del resto del Paese (189,6 vs 182,6).

La portata di questi fenomeni, soprattutto se confrontati con quelli che avvengono contemporaneamente in altri paesi anche europei, è tale da impattare in maniera significativa sia sulla sostenibilità del sistema di welfare che sull'assetto produttivo ed il mondo economico in generale in quanto la forza lavoro più anziana troverebbe più "faticoso" l'adattamento ai cambiamenti richiesti dall'innovazione tecnologica. Con un impatto diretto sulla crescita e la produttività fattori dove l'Italia si è collocata,

negli ultimi 30 anni, nelle ultime posizioni in Europa soprattutto a causa della bassa competitività del sistema industriale.

L'aumento dell'aspettativa di vita (81,7 nel 2010 - 83,2 nel 2019 - 82 nel 2020) non corrisponde ad arrivarci in buona salute (66,9 FEMMINE – 66,5 MASCHI) Occorre un approccio che partendo da un netto contrasto alla cultura dello scarto definisca come affrontare il tema della presa in carico delle persone anziane, della non autosufficienza, della long term care, quale tipo di supporto intendiamo offrire a queste persone e alle loro famiglie, quale sostenibilità sociale economica saremo in grado di mettere in campo.

Gli anziani però sono anche un'importante risorsa per il paese.

Secondo una ricerca solo il 15% fa corrispondere questa età a riposo passivo! per gli altri è solo la fine della vita lavorativa e l'inizio di opportunità per dedicarsi agli altri, ai propri interessi e per continuare ad essere attivi. La percezione dell'anzianità è molto legata non solo alla condizione fisica ma anche al benessere relazionale e presenza di progetti di vita.

Basti pensare in quanti casi la conciliazione vita lavoro viene garantita ancora dai nonni in affiancamento o spesso in sostituzione ai servizi per le famiglie; o l'importanza anche per il nostro sindacato che la FNP con i suoi dirigenti operatori e volontari ricopre tanto nell'operatività quotidiana quanto nella contrattazione sociale che nel contributo al dibattito politico! Ed anche ai tanti pensionati che si dedicano attivamente al volontariato (penso alla nostra associazione ANTEAS) ruolo, quello del volontario riconosciuto anche nel Codice del Terzo Settore e senza il quale verrebbe meno una colonna portante del welfare state del nostro paese!

Le risorse

La pandemia globale la sua equità nell'essere una minaccia comune di tutti i paesi europei ha spinto sull'acceleratore, obbligandoci sull'orlo del precipizio ad un'azione finalmente coordinata e coesa a livello europeo invertendo di fatto la politica economica passata basata esclusivamente su l'austerità e all'attenzione maniacale dell'equilibrio dei conti pubblici (patto stabilità) al più ingente pacchetto di misure di stimolo mai finanziato nel nostro continente.

In questo senso occorre procedere verso un rafforzamento della governance comunitaria confermando anche dopo l'emergenza lo spirito di questi strumenti ed immaginarne altri, come l'indennità di disoccupazione europea ed una global minimum tax per multinazionali (che in questo anno e mezzo hanno fatto affari d'oro senza dare il minimo contributo alla collettività) verso l'obiettivo che per la Cisl è quello della costituzione degli "Stati Uniti d'Europa"

Ai Fondi Strutturali Europei (ed alle risorse "nostrane") quindi si sono aggiunti i 222 Mld € complessivi del NextGenerationEU, declinato nel nostro Paese nel PNRR (Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) dove del vengono definiti, in relazione a ciascuna delle 6 Missioni, precisi obiettivi e traguardi, cadenzati temporalmente, al cui conseguimento si lega l'assegnazione delle risorse da investire in digitalizzazione, innovazione, istruzione, transizione ecologica, salute...

Per «Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura» sono previsti 42,55 miliardi (38,25 per nuovi progetti), per «Rivoluzione verde e transizione ecologica» 57 (34,6), per «Infrastrutture per mobilità sostenibile» 25,33 (14,13), per «Istruzione e ricerca» 31,88 (24,1), per «Inclusione e coesione» 19,12 (di cui 14,81), per «Salute» 15,63 (12,65). Cifre che portano appunto al totale di 191,5 miliardi.

Una disponibilità di denaro tale che il primo imperativo che dobbiamo è che non possono essere sprecate! L'erogazione subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi dà una certa rassicurazione anche perché la maggior parte delle risorse 122 miliardi di euro sono prestiti che dovranno essere restituiti.

Il “Protocollo per la partecipazione e il confronto nell’ambito del PNRR” sottoscritto dal Presidente del Consiglio e CGIL, CISL e UIL, consente un confronto preventivo sugli investimenti e le riforme, sia a livello nazionale, sia a livello territoriale: **occorre quindi dare seguito con un tavolo di discussione sullo sviluppo territoriale** all’iniziativa tenuta lo scorso 25 ottobre promossa su nostra sollecitazione dal Prefetto di Sondrio presso la Camera di Commercio per arrivare a condividere una visione chiara a cui poi far seguire degli obiettivi e piani di azioni specifici. Dobbiamo evitare che la “messa a terra” di quelle risorse non avvenga con una distribuzione a pioggia con interventi scollegati tra di loro e staccati da un disegno complessivo.

SVILUPPO DEL TERRITORIO

Occorre che abbiamo come obiettivo chiaro quello di investire nel territorio per contrastare lo spopolamento avviando processi coerenti ad un modello di sviluppo sostenibile.

Per far questo occorrono risorse dedicate alla cura del territorio, a servizi adeguati primi fra tutti scuola, sanità, infrastrutture e naturalmente per creare più occupazione di qualità!

Dal punto di vista istituzionale la tutela e la salvaguardia della specificità montana devono passare attraverso la composizione di un sistema di autonomia di un governo dotato di attribuzione maggiori: è fondamentale quindi proseguire a trasferire realmente ed in maniera autonoma alla Provincia di Sondrio le funzioni aggiuntive specifiche (previste dalla legge n. 19) ed assegnando all'ente, in modo chiaro e stabile, le risorse finanziarie e strumentali necessarie per gestirle per arrivare a rafforzare la governance dell'ente introducendo l'elezione diretta del presidente e del consiglio provinciale.

Scuola

La chiusura delle scuole e delle università durante i lockdown e le difficoltà della didattica a distanza, sono stati fattori che rischiano di compromettere ancor di più le prospettive delle generazioni più giovani (abbandono scolastico, riduzione delle competenze di base, diminuzione della qualità degli apprendimenti). I più esposti sono, senza dubbio, gli studenti di origine straniera (in specie le prime generazioni), i disabili, i giovani con disturbi dell'apprendimento, i giovani che provengono da famiglie disagiate. Questi giovani rischiano di pagare più pesantemente le conseguenze del Covid-19 sulla loro pelle.

Un progetto di scuola che voglia anche essere un progetto di società ha bisogno di definirsi in un ampio orizzonte.

Una attenta analisi delle esigenze che il territorio esprime ci può far realizzare **un piano formativo territoriale** capace di garantire un sistema di istruzione e formazione capace di promuovere inclusione e pari opportunità per tutti. La sfida è quella di costruire una rete di comunità attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti che si occupano nel territorio di formazione delle giovani generazioni (*Istituzioni scolastiche, associazioni sportive, associazioni di volontariato, coop educative, associazioni culturali...*) e promuovendo l'idea che deve essere l'intera comunità che si fa carico e si impegna a sostenere l'azione educativa, mettendo insieme risorse e realizzando un patto educativo/formativo.

Il sistema paese sarà competitivo se potrà contare su lavoratori che possiedono saperi e competenze più elevate, se saprà investire sulle persone ed in attività ad alto contenuto di conoscenza. Nell'attuale contesto produttivo provinciale, dobbiamo porre l'attenzione -lavorando su proiezioni e scenari- all'evolversi della disponibilità di posti di lavoro con personale qualificato.

Emerge la necessità, di un legame tra scuola e territorio per una coprogettazione di percorsi da proporre agli studenti. Non si tratta di fornire tutte le competenze che il mondo del lavoro richiede ma di offrire ai giovani una capacità di lettura del mercato del lavoro e percorsi scolastici che comprendano periodi di alternanza scuola-lavoro dove conoscenze e abilità derivanti dal saper fare e dalla capacità imprenditoriale diventino patrimonio disponibile per i nostri giovani.

Secondo alcune ricerche, il 60% dei lavori più interessanti del prossimo decennio non sono stati ancora inventati, si tratta di professioni innovative e connesse in particolar modo al mondo digitale e green. Questo significa che dobbiamo adeguare i

programmi scolastici anche quelli tecnici affinché diano gli strumenti ai nostri ragazzi e ragazze per sviluppiamo le capacità trasversali, insegnando loro metodi di apprendimento perché sarà questa la principale abilità che dovranno possedere per continuare a restare al passo dentro e fuori i luoghi di lavoro di un mondo che cambia velocemente....

Servizi Socio Sanitari Assistenziali

La pandemia anche in questo caso ha costituito da cartina al tornasole del fallimento di un sistema ospedalocentrico e sempre più privato facendo emergere la distanza tra le buone intenzioni e la realtà dei fatti; nonostante l'encomiabile ed instancabile dedizione di tutte gli operatori del settore, la mancata attuazione di una efficace rete territoriale (nonostante in buona parte già prevista nella LR 23/2015) ha costretto ad una centralizzazione degli interventi che non ha certo giovato al contenimento dell'epidemia.

Particolarmente stimolante sarà, l'approfondimento delle missioni 5/Inclusione e coesione e 6/Salute e delle relative misure contenute nel PNRR date le potenziali ricadute sulle quali vorremo un confronto con gli ASST e Comuni ad esempio sulla medicina territoriale le Case di Comunità e Ospedali di Comunità.

Per assicurare un futuro al sistema socio sanitario pubblico adeguato alle esigenze di un territorio montano e al suo contesto demografico e sociale occorre che si realizzi una concreta sinergia tra ospedali e territorio, i primi concentrati sulle acuzie, il secondo sulle cure di prossimità per far sì che un paziente in uscita dal percorso ospedaliero abbia una continuità di presa in carico.

Realizzare i previsti punti di accesso in grado di orientare e accompagnare il cittadino nel percorso di cura coordinando tra di loro i servizi e facendo da interfaccia con gli

ospedali e la rete di emergenza urgenza; prendendo in carico i pazienti fragili, rilevando i loro bisogni di cura e assistenza.

Prendendo in carico i pazienti fragili, rilevando i loro bisogni di cura e assistenza e appunto garantire la continuità del percorso tra ospedale e territorio. ritardare il passaggio della persona anziana o vulnerabile dal suo domicilio in RSA.

Il tutto nella consapevolezza che anche in ambito socio sanitario e assistenziale il primo elemento di criticità è la mancanza di personale, di tutte le professioni!

E' un fenomeno nazionale ma nel nostro territorio è particolarmente grave tanto che se non interverremo con iniziative incentivanti quali percorsi di formazione territoriali, incentivi al personale attraverso la contrattazione locale, compensative all'estensione della provincia sfruttando nuove soluzioni legate alla digitalizzazione, e sinergiche con strutture di altri territori per interventi di elevata specializzazioni continueremo a vivere il paradosso che mentre ci si accapiglia su quanti, quali e che tipo di presidi ospedalieri avere in provincia non disponiamo già da ora delle risorse umane sufficienti per far funzionare l'intero sistema sanitario provinciale.

A tal proposito rilanciamo oggi la proposta condivisa con l'Ordine Professionale Infermieristico della Provincia di Sondrio di iniziative volte ad incentivare la scelta di questa professione con percorsi di orientamento scolastico nelle scuole superiori e borse di studio sostenute da risorse pubbliche e private del territorio!

Il socioassistenziale e la contrattazione sociale

Per i risvolti socioassistenziali la nuova legge lascia ancora senza risposta alcuni argomenti quali: la presa in carico delle persone con cronicità. Rimasto solo uno slogan quello "dalla cura al prendersi cura"; la valutazione multidimensionale e le dimissioni protette cioè l'accordo con i famigliari per il passaggio dal ricovero ospedaliero al domicilio o in struttura protetta; il potenziamento dell'Assistenza Domiciliare

Integrata a carico del SSN così come i tempi di attesa per visite specialistiche e cure riabilitative.

La programmazione sociale dei Comuni si attua in gran parte in forma associata attraverso lo strumento del Piano di Zona (PdZ).

Come sindacati stiamo partecipando agli incontri per la definizione delle linee d'indirizzo per il triennio 2021-2023, come per i PdZ precedenti, portare alla sottoscrizione di Accordi di programma che consentiranno di partecipare agli incontri sui temi d'interesse che anche la Cisl intende rappresentare.

RSA

Purtroppo meritano un capitolo a parte dopo la che la tempesta del Covid-19 che si è abbattuta sulle strutture della nostra provincia e che ha causato una vera e propria strage che ha portato il nostro territorio al quinto posto in Italia per tasso di mortalità!

Come sindacati abbiamo da subito denunciato la situazione drammatica ed insostenibile, denuncia derubricata da qualcuno come sterile polemica, che solo grazie all'intervento del Prefetto di Sondrio ha preso una piega diversa ponendo le basi per trovare le giuste risposte ad ospiti ed operatori e fatto comprendere come il benessere degli anziani è strettamente correlato con quello di chi ci lavora. (Oggi circa 1000 addetti).

A tal proposito vista (anche in questo settore!) mancanza di personale per evitare la naturale mobilità tra una struttura e l'altra è improrogabile la realizzazione di contratti di prossimità che diano il giusto riconoscimento a delle professioni evidentemente sottovalutate attingendo magari all'economie generate dall'azzeramento delle bollette grazie alle risorse dei canoni idroelettrici. Per questo motivo, per poter avere interlocuzioni più snelle di relazioni più efficace è più

rimandabile la ricostituzione dell'organismo di rappresentanza e coordinamento delle case di riposo della Provincia.

Infrastrutture

Materiali

Di fronte alla critica condizione infrastrutturale viaria e di mobilità Valtellinese e Valchiavennasca la possibilità di superare tale critica condizione è data dal potenziamento del trasporto pubblico in termini quantitativi e qualitativi.

Una più capillare presenza dei servizi di trasporto pubblico potrebbe influire sia sul diritto di mobilità degli anziani che sulle condizioni di abitabilità di tante piccole località montane che potrebbero tornare a ricevere abitanti implementando la presenza dopo lo spopolamento avvenuto negli ultimi decenni.

Sulla nostra rete ferroviaria, che presenta criticità evidenti, oltre agli interventi programmati per le olimpiadi invernali del 2026, possono essere effettuati ulteriori interventi, finalizzati ad un ammodernamento della linea, usufruendo dei fondi del PNRR che prevede investimenti sulla rete ferroviaria e che si pone l'obiettivo di spostare almeno il 10% del traffico su auto private verso il sistema di trasporto pubblico.

A tal proposito, potrebbe essere interessante poter ipotizzare, per alcune zone della nostra provincia, progetti che possano prevedere l'implementazione questi sistemi di trasporto non per ultimo il collegamento ferroviario da Tirano a Bormio che getterebbe le basi per ulteriori rivoluzionarie aperture viarie: se ne parla molto, a tutti i livelli ma solo a microfoni spenti. Se non siamo noi a tenere alto il tiro su quello che sono gli interessi del territorio non aspettiamoci che altri lo faranno per noi!

Per la tangenziale di Tirano, dove abbiamo già avuto un ritardo di due anni, e per tutti

gli altri interventi programmati non possiamo permetterci di avere altri ritardi e rischiare di arrivare alle Olimpiadi con opere incompiute.

Per quanto riguarda il trasporto pubblico “su gomma”, sempre nell'ambito della “missione 2” del PNRR – investimento 4,4 – sono previsti finanziamenti per rinnovare il parco autobus con mezzi a basso impatto ambientale destinati al trasporto pubblico locale con evidenti benefici determinati dalla realizzazione di una mobilità in linea con una condizione di adeguata eco sostenibilità.

Digitali

Oltre a strade percorribili fisicamente, servono anche quelle percorribili dai dati...ed anche molto velocemente: banda larga accessibile egualmente su tutto in tutto il territorio può essere un ulteriore elemento di attrattività! Disponibilità di connessioni veloci Incidono pure sulle opportunità di accessibilità all'istruzione e all'educazione per bambini e ragazzi e non solo in periodo di Covid!

IL TESSUTO ECONOMICO PROVINCIALE

Premessa

Questa parte è volutamente sintetica in quanto per approfondimenti di settore vi invito a leggere le relazioni delle categorie che hanno acconsentito a pubblicarle sul nostro sito.

Conosciamo tutti come nella nostra Provincia vi è la presenza molto variegata di settori che danno lavoro a circa 78.000 persone.

Di queste circa 54.000 sono dipendenti. Nel privato per il 34% nel commercio e turismo; per il 22% nella manifattura; il 7% nell'edilizia; il 7% nella logistica e trasporti; il 5% nella finanza e assicurazioni; il 6% nel sociosanitario privato.

Il pubblico conta circa 10.000 addetti dei quali 1/3 nella scuola (3.761) 1/3 nella sanità (3.214) e circa 2.000 nelle amministrazioni locali e centrali.

Nella vicina svizzera i frontalieri sono stimati in 3/5.000 addetti (soprattutto turismo edilizia commercio e servizi).

Pertanto per continuare a garantirci un futuro non possiamo permetterci di tralasciare investimenti in nessun settore, dalla manifattura, alle banche, dall'edilizia al commercio, dall'agricoltura al turismo dobbiamo fare in modo che il territorio non solo non li respinga ma crei le condizioni per mantenerli, stimolarli ed attrarre le più diverse attività facendosi garante, questo sì, del rispetto del territorio e dell'ambiente.

Razionalizzando gli spazi nel caso di aree produttive in un'ottica di complementarità e collaborazione tra le diverse amministrazioni locali offrendo alle imprese infrastrutture, servizi, soluzioni logistiche e iter burocratici rapidi!

Abbiamo avuto in questi anni esempi di start Up d'eccellenza in diversi settori da parte di giovani che hanno fatto ritorno in valle dopo esperienza di studio e lavoro in Italia e all'estero e che ora investono conoscenze e capacità in progetti che generano occupazione e ricchezza proprio qui.

La camera di commercio con il portale Excelsior, le associazioni datoriali e noi sindacati denunciavamo spesso il miss match tra l'offerta formativa territoriale e le esigenze delle aziende locali: si sono moltiplicate iniziative anche private di orientamento scolastico per far incontrare e far conoscere ai ragazzi ed alle famiglie lavori e settori affamati di risorse umane professionalizzate: la sottovalutazione di questo aspetto porta un serio rischio di mancanza di competitività delle nostre imprese che nel lungo periodo mette a rischio la loro continuità...almeno nel nostro paese.

In questo contesto fa specie riscontrare come per l'ennesimo trimestre le indagini del portale Excelsior rispetto alle previsioni di assunzione delle aziende nei prossimi tre mesi nella nostra provincia su poco più di 3.000 previste per ben un terzo delle posizioni non venga richiesto alcun titolo di studio, ossia è sufficiente la terza media: errore nell'indagine? Necessità disperata di manodopera? Sfiducia nella capacità di preparazione del sistema scolastico? O volontà di speculare sulla mansione e quindi sulla retribuzione?

Turismo

In una frase: valorizzazione delle differenze! Non servono tante piccole Livigno, ma serve che Livigno e tutte le altre realtà ragionino come un corpo dove ciascuno aumenta la propria efficacia solo come parte di un'offerta molto più ampia.... Ogni mandamento una vocazione, ogni borgo una ricchezza, una tipicità, una propria identità, da proporre non in modo individuale ma in modo complementare ad un

quadro che parte da Livigno e da Madesimo per arrivare a Milano passando dal lago di Como e dalla Brianza...senza scordare le sinergie con le altre aree alpine confinanti anche al di là del confine.

Una comunità come la nostra con 3,5 Mln di turisti l'anno ha evidentemente un grado di attrattività / accoglienza elevato certamente migliorabile ma elevato...

Abbiamo bisogno di fare squadra in un campo globale dove la capacità di sinergie con i diversi stakeholder ai livelli regionali nazionali ed europei è fondamentale!

In questa cornice di visione complessiva ed a lungo termine dobbiamo collocare i grandi eventi che allora diventano un'enorme opportunità di promozione e sviluppo del territorio: dalle gare dei Mondiali di Sci, ai "Winter World Masters Games" in Valchiavenna e naturalmente alle Olimpiadi 2026.

Sulle olimpiadi abbiamo tenuto il 28 novembre 2019 un Consiglio Generale a Livigno alla presenza di numerosi esponenti delle istituzioni locali e regionali, del mondo imprenditoriale e del nostro Segretario Generale Gigi Sbarra.

L'auspicio per le ricadute che potrebbe avere questo grandioso evento è esattamente ciò che è stato scritto nel dossier olimpico dove – cito testualmente- questi Giochi "fungeranno da catalizzatore per i piani di sviluppo a lungo termine finalizzati a migliorare la vita di tutti coloro che la vivono e la visitano" [...] "sosterranno la strategia regionale di lotta allo spopolamento delle zone montane e di salvaguardia delle risorse naturali."

Quindi verrà messa alla prova la nostra capacità di pensare e realizzare insieme progetti di a beneficio di coloro che ci abitano, che ci lavorano: sarà una preziosa eredità che potremo lasciare alle generazioni future.

Manifattura

Industria alimentare, metalmeccanica, chimica, farmaceutica, tessile sono ambiti dove la crisi ha impattato in maniera differente. Oggi soffrono la presenza concomitante di due fenomeni: da un lato la prosecuzione delle strozzature nell'approvvigionamento delle materie prime che limita la produzione pur in presenza di ordini e dall'altro l'aumento vertiginoso dei costi dell'energia, un colpo deciso ai margini che in qualche caso arriva persino a non rendere conveniente produrre.

Inoltre per ci siamo trovati di fronte anche in provincia di Sondrio ad alcune crisi aziendali, dovute a processi di delocalizzazione che nulla hanno a che fare con la crisi produttiva.

Per quanto riguarda il decreto "Anti delocalizzazioni" ci sembra che la norma a cui pensa il Governo sia condivisibile, equilibrata e collaudata: si tratta di imporre alle multinazionali e ai grandi gruppi di non usare l'Italia come una terra da sfruttare e poi abbandonare. Bisogna reintrodurre una responsabilità sociale nelle strategie d'impresa.

Sono quindi necessarie da parte di chi ci governa politiche industriali lungimiranti che puntino alla riconversione delle realtà in crisi, politiche che si pongano come obiettivo la tutela e il mantenimento della buona occupazione come primo e fondamentale patrimonio utile a mantenere la produttività del territorio, bisogna che le scelte di delocalizzazione finalizzate alla massimizzazione del profitto vengano contrastate, promuovendo una nuova responsabilità d'impresa che punti alla creazione di valore anche per le comunità in cui le aziende operano e di conseguenza per le persone che abitano tali comunità.

Edilizia

Dopo anni di crisi dell'intero settore delle costruzioni, con diverse perdite di fatturato e di lavoratori, oggi ci troviamo in una condizione nettamente diversa rispetto al passato. Il settore sta crescendo con forza, trainato dalle agevolazioni fiscali, dalla ripresa del mercato immobiliare e dall'aumento dei lavori pubblici tanto che oggi riscontriamo un livello di domanda così alta da faticare a soddisfarla e provocare pesanti conseguenze: dalla mancanza di manodopera, al lavoro irregolare, a turni di lavoro massacranti, alla drammatica impennata degli infortuni. Nel frattempo i prezzi delle materie prime, da tempo sono in costante aumento. Una situazione che vede le imprese in difficoltà a trovare ponteggi e i materiali per iniziare i lavori oppure per concluderli e a rinunciare a commesse di opere pubbliche che quindi restano al palo. Con il senno di poi la misura avrebbe dovuto essere spalmata da subito su un arco di tempo maggiore: aver prorogato il bonus al 2025, potrebbe introdurre un meccanismo di progettualità dei lavori diversa, con tempi certi di programmazione delle commesse da parte delle imprese.

Sorvolo solo per questione di tempo sui meccanismi del bonus che hanno portato a truffare miliardi allo stato: vedremo quali misure saranno messe in atto per fermare le frodi senza penalizzare il settore.

La sfida che stiamo affrontando è notevole e necessita di essere stabilizzata. Il rischio è che dopo la sbornia da Bonus e Olimpiadi, ci ritroveremo in una condizione totalmente opposta.

Banche

La fusione del Credito Valtellinese nel gruppo Credit Agricole e la trasformazione in SPA della Banca Popolare di Sondrio sono stati i due avvenimenti che senza ombra di dubbio possiamo considerare storici per la nostra provincia!

Il territorio in tutte le sue articolazioni è stato unanime nel ribadire la necessità che entrambi i gruppi proseguano con l'attenzione e la vicinanza nei confronti dei dipendenti, delle aziende e al sostegno delle iniziative che hanno dato lustro e valore al territorio!

La Cisl come ribadito nel congresso di categoria non si fermerà a guardare il passato con malinconia, ma vigilerà su quanto avverrà perché ciò che è stato costruito anche con la fatica di tutti i dipendenti in oltre un secolo di storia non venga vanificato!

Frontalieri

L'importanza del frontalierato per l'occupazione e l'economia del territorio è dato dai numeri che secondo stime non ufficiali si possono certamente attestare su diverse migliaia di lavoratori. Un vero e proprio comparto a sé che garantisce reddito diretto ed indiretto a tante famiglie ed attività Valtellinesi e Valchiavennasche anche se spesso attaccato dalle imprese perché reo di sfilare loro la manodopera qualificata in alcuni settori importanti dell'economia territoriale.

Il monitoraggio dei flussi dei frontalieri, sarebbe uno degli scopi del "Osservatorio permanente" sul fenomeno la cui adesione è stata approvata dal Consiglio Provinciale di Sondrio nel novembre 2019 ma della cui attività ad oggi non si registrano movimenti

La questione più importante che riguarderà il settore sarà l'entrata in vigore del nuovo accordo fiscale tra Italia e Confederazione Elvetica relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri e al protocollo che evita la doppia tassazione. Con l'entrata in vigore dell'intesa, i nuovi frontalieri saranno tassati, seppur con determinati correttivi, anche in Italia. Dopo una lunga trattativa che ci ha coinvolto come sindacati insieme ai colleghi svizzeri di OCST e SYNA si è riusciti a mantenere delle condizioni attuali frontalieri già operanti in Svizzera e a coloro che instaureranno un rapporto di lavoro

fino all'entrata in vigore del nuovo accordo oltre tra l'altro alla garanzia del mantenimento dei cosiddetti ristori ai comuni di frontiera italiani, fino alla fine dell'anno fiscale 2033 così come l'istituzione di un fondo per lo sviluppo economico e il potenziamento delle infrastrutture nelle zone di confine italo-elvetiche, alimentato con l'extra gettito generato dal nuovo sistema fiscale.

Alcuni temi sono tuttavia ancora oggetto primo fra tutti la definizione di uno statuto dei lavoratori frontalieri per il quale abbiamo da tempo presentato una proposta.

LE RIFORME NEL MONDO DEL LAVORO

La contrattazione

Occorre spingere per rinnovare i contratti scaduti al fine 2021 che interessano oltre 6,4 milioni di dipendenti, pari alla metà di quelli coperti dalla contrattazione collettiva e a considerare che nonostante l'altra metà abbia un contratto valido, (dei quali 20 CCNL firmati lo scorso anno) purtroppo non si è registrata una rilevante crescita delle retribuzioni contrattuali orarie rispetto al 2020 in quanto l'inflazione sta crescendo di più dei salari!

Vanno del tutto detassati il welfare negoziato e gli accordi di produttività, e defiscalizzati stabilmente gli accordi aziendali e territoriali di primo e secondo livello.

Ammortizzatori sociali

L'impianto della riforma appena realizzata si fonda su un principio che offre tutele a tutti i lavoratori, tenendo però conto delle differenti esigenze derivanti dalle diverse caratteristiche settoriali e dimensionali.

In pratica si viene a disegnare uno schema in cui tutti i datori di lavoro che occupano più di 1 dipendente dispongono sia di un ammortizzatore per le causali ordinarie che di un ammortizzatore per le causali straordinarie. È indispensabile raccordarle con le politiche attive e con un potente investimento sulla formazione e sulla crescita delle competenze.

Politiche attive

Ne abbiamo già parlato nel capitolo formazione: occorre rilanciare tutto il sistema delle politiche attive per l'occupabilità e governare questo forte disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro. Rafforzare i servizi per l'impiego, integrarli con le agenzie del lavoro, incrociare banche dati, coordinare le funzioni di Anpal con quelle

delle Regioni. Dobbiamo costruire un sistema di protezione sociale moderno in cui chiunque goda di un trattamento di sostegno al reddito deve essere accompagnato da un percorso di formazione

Riforma della PA

La delicata fase di ricostruzione del paese non può essere affrontata senza la stesura di un moderno piano per la Pubblica Amministrazione basato sulla digitalizzazione dei servizi, formazione, contrattazione, valorizzazione delle esperienze e delle competenze del personale in servizio, e con un nuovo piano di assunzioni in grado di snellire la burocrazia e semplificare la vita e le attività per i cittadini e per le imprese.

Riforma del fisco

La riforma fiscale è senz'altro una delle azioni strategiche per dare risposte alle fragilità del nostro sistema Paese e necessaria alla ripresa economica e sociale. Da tempo la Cisl chiede di ridurre il carico fiscale e la legge di bilancio 2022 ha previsto importanti modifiche Irpef. Un primo intervento, fortemente sollecitato e frutto del confronto con il governo, i cui effetti monitoreremo con attenzione ma di certo uno dei limiti del sistema tributario del nostro Paese è l'eccessivo sbilanciamento della tassazione sul reddito da lavoro dipendente (A fronte di una media europea della tassazione del lavoro tra il 36-38%, l'Italia si colloca al 43%.) che andrebbe ridotto abbassando la pressione dei primi scaglioni ed abbattendo il cuneo, compensandola oltre che riducendo l'evasione fiscale tassando altro come i redditi alti.

Nel corso del 2022 dovrebbe andare a compimento l'intera riforma fiscale pertanto ad oggi quella parziale contenuta nella legge di bilancio 2022 impegna, per quanto riguarda la parte relativa all'Irpef, risorse per 7 miliardi di euro. Tale valore, però, è quello che sarebbe effettivamente impegnato "a regime", quindi non prima del 2023. Nel 2022, come è noto, le risorse che saranno effettivamente utilizzate per gli

interventi sull'Irpef ammonteranno a circa 5 miliardi, mentre i cosiddetti saldi attivi di 2 miliardi di euro saranno utilizzati per de-contribuire le retribuzioni fino a 35.000 euro e, per 500 milioni di euro, per finanziare il fondo contro il caro-bollette.

Ritornando quindi all'analisi di come i 7 miliardi saranno distribuiti nel 2022, in rapporto alle fasce di reddito, è perciò ragionevole dire che per 2 miliardi saranno allocati al 100% a favore di contribuenti con redditi al di sotto dei 35.000 euro e per i restanti 5 miliardi saranno allocati secondo le proporzioni che vedono per l'85% a favore di redditi inferiori a 50.000 euro e per il 47% a favore di redditi inferiori a 28.000 euro.

Riforma pensionistica

Abbiamo stabilito un percorso basato sulla piattaforma unitaria su diversi temi che ci stanno a cuore: assicurare assegni dignitosi ai giovani incastrati in percorsi lavorativi frammentati ma anche riconoscere a chi ha dato il proprio contributo la libertà di uscire prima dal mercato del lavoro a partire da 62 anni di età o 41 di contributi, partendo dal presupposto che i lavori non sono tutti uguali. (lavori "usuranti" e "gravosi")

Incentivi alle madri lavoratrici, con un uno sconto di almeno un anno di contributi per figlio, riconoscimento previdenziale del lavoro di cura, sostegno alla previdenza complementare, estensione e conferma strutturale dell'Ape sociale.

Questi i punti chiave di una riforma che definisca tra l'altro una staffetta tra generazioni, dando dignità alla terza età e promuovendo il turnover nei luoghi di lavoro.

LE SFIDE DEL SINDACATO

A livello nazionale i risultati che abbiamo colto in questi mesi sono il frutto delle nostre e di un lavoro paziente di negoziato, sostenendo le ragioni del dialogo. Non sono mancati i momenti di arresto, ma li abbiamo superati tenendo aperto il confronto e scongiurando l'isolamento del mondo del lavoro. Lo strappo di dicembre e lo sciopero generale di Cgil e Uil nasce da una diversa valutazione, che indica anche due culture sindacali distinte: l'unità sindacale è auspicabile ma non può essere fine a sé stessa, occorre fare chiarezza sul modello e su quale deve essere il ruolo del sindacato in questa cruciale stagione del Paese. La presenza di tre sindacati confederali ritengo essere una ricchezza ed una garanzia di pluralismo ma comporta anche l'accortezza di tentare una sintesi quando si tratta di tracciare un'azione comune nel rispetto reciproco e nella libertà di visioni.

A livello territoriale questi cinque anni sono stati all'insegna della massima collaborazione, rispetto e nella stragrande maggioranza dei casi condivisione di visioni e di azioni: questo ritengo grazie al buonsenso e alla stima reciproca che ci lega con Guglielmo e Vittorio.

Le molteplici iniziative condivise in questi anni hanno rafforzato l'autorevolezza del sindacato anche su temi locali delicati: non posso che auspicare di proseguire in questo solco per far sentire ancora più forte la voce di chi rappresentiamo!

Un congresso è anche il momento per fare il punto anche rispetto alla tenuta del proselitismo, dell'equilibrio economico, dell'organizzazione: per questioni di tempo entreremo più nello specifico di questi aspetti di nella giornata domani con la relazione organizzativa ma possiamo dire che grazie al lavoro sinergico tra le categorie, i servizi e le diverse associazioni all'interno di un strutturazione che valorizza molto la confederalità e la solidarietà ma anche la partecipazione ha

permesso alla Cisl di Sondrio negli anni di incrementare il proselitismo arrivando a sfiorare i 30.000 iscritti!

In uno scenario come quello che abbiamo descritto, di profondi cambiamenti, la grande sfida è saper governare queste trasformazioni in un'ottica che potremmo definire di un nuovo umanesimo: ossia un approccio che mette la priorità sulla persona e sull'ambiente, "la nostra casa comune".

Il ruolo sindacato sarà per questo cruciale su tutti i tavoli negoziali (contrattazione collettiva, concertazione o contrattazione sociale) da Sondrio a Roma fino a Bruxelles.

All'interno dei diversi enti, comitati e commissioni pubbliche e private riguardanti la bilateralità, la salute e sicurezza, la formazione, i fondi categoriali e previdenziali, sanitari, pensionistici, dentro le aziende, nelle nostre sedi e nel dibattito pubblico.

Le incertezze per il futuro ci impongono di pensare con urgenza a rinnovarci facendo luce sui nostri "punti ciechi", per prendere le migliori decisioni in base ai possibili scenari.

Saper pensare strategicamente diventerà sempre più una competenza essenziale per guidare le organizzazioni verso nuovi modi di rappresentare, mobilitare, e comunicare con i lavoratori.

Per fare questo le visioni le politiche le progettualità per essere adeguate e realmente efficaci devono partire dal basso, dal territorio, dalla gente dai loro bisogni ma anche dalle loro idee strutturarci in modo da offrire loro un sindacato che in grado di accoglierli come lavoratori, come pensionati, come cittadini, come... persone!!!

In quest'ottica la Cisl ha messo a disposizione le proprie sedi ed i propri operatori per collaborare con la Diocesi sul Fondo Famiglia Lavoro istituito per sostenere economicamente le famiglie in difficoltà a causa della pandemia in stretta sinergia con gli uffici di piano e la Caritas.

Come avrete capito non vogliamo che la storia ci passi sopra ma vogliamo “parteciparla” da subito con chi rappresentiamo e con tutti voi, in modo da far risuonare forte e coesa la voce del nostro territorio!

Viva la Cisl! Viva il sindacato! Viva la Provincia di Sondrio!

APPENDICE POLITICA ORGANIZZATIVA

In questi anni la CISL di Sondrio ha proseguito il suo impegno nel cammino iniziato con il congresso 2013 “La fabbrica è il territorio” e poi proseguito con il congresso 2017 [Connessi alla “Connessi alla realtà, per la persona per il lavoro” ponendo particolare attenzione alla valorizzazione delle zone e del modello “orizzontale” Cisl Sondrio, ad una attenta gestione delle risorse economiche ed umane dell’organizzazione, investendo nella politica dei quadri e dei giovani, valorizzando le donne sindacaliste, coinvolgendo nuovi delegati/e e promuovendo nuovi servizi volti a rispondere al meglio ai bisogni degli associati e della comunità. Un importante esempio è rappresentato dall’evoluzione degli sportelli Welfare & Lavoro in Sportelli Integrati che si sono costituiti per recepire e rispondere ai nuovi bisogni emergenti e hanno dimostrato una costante attenzione nell’attivare adeguate iniziative per farvi fronte, ponendo sempre al centro la persona nella sua integrità.

Nel prossimo mandato dovremo proseguire ancora con maggiore impegno e concretezza per rafforzare il “modello Cisl Sondrio”. Attraverso la realizzazione di un BILANCIO SOCIALE potremo avere a disposizione uno strumento utile di analisi e approfondimento che possa aiutarci nel riordino della nostra organizzazione e nel rendere ancora più funzionale il patrimonio che la UST CISL SONDRIO ha costruito negli anni rendendo chiaro e comprensibile quello che nella quotidianità viene realizzato da operatori e operatrici di servizi enti e associazioni mettendo in luce le sinergie costanti attive tra confederazione servizi e categorie. Inoltre il bilancio sociale oltre ad aiutarci nel miglioramento ulteriore del modello servirà anche a renderlo maggiormente comprensibile anche all’esterno del nostro territorio per poter diventare davvero, come Annamaria Furlan ci incaricò nel 2015 durante la nostra Assemblea Organizzativa, un laboratorio di sperimentazione che può essere esempio virtuoso per tutti.

L'utilizzo e l'attenzione alle risorse economiche ed umane sarà ancora più fondamentale nel prossimo futuro che ci troveremo a governare: occorre proseguire nell'approccio che prevede una visione della nostra organizzazione che parte dall'esigenze e dallo sguardo di chi rappresentiamo e non dalle esigenze dell'organizzazione. La UST CISL Sondrio del futuro dovrà proseguire con investimenti mirati in termini soprattutto umani ed organizzativi che superi i limiti e le barriere di servizi enti associazioni e categorie, ma che in maniera integrata e funzionale raccolga il bisogno di iscritte e iscritti e sia in grado di dare risposte funzionali e qualificate. Un recente esempio è rappresentato dalla gestione della Campagna Assegno Unico dove l'UST ha fatto da regia focalizzandosi sulla valorizzazione degli iscritti e mettendo in piedi un meccanismo integrato da CAF, INAS e categorie per garantire il miglior servizio possibile mettendo da parte gli individualismi, ma lavorando insieme attraverso il dialogo. Le persone che hanno bisogno di noi faticano a comprendere tutte le nostre articolazioni, si affidano alla CISL sapendo di rivolgersi a noi per la capacità che abbiamo di raccogliere ed individuare il bisogno, perché ci prendiamo in carico le persone nella loro integrità e siamo in grado di accoglierli ed indirizzarli con risposte di qualità.

La formazione sindacale

Il tema della formazione rimane centrale per la nostra organizzazione, un tema sul quale ci siamo spesi molto soprattutto per quanto riguarda quella riferita ai delegati e alle delegate: a tal proposito ringrazio la Filca Regionale che ci ha supportato con Mario Ghidoni e Roberto Scotti nei percorsi formativi confederali organizzati in questi anni sia per nuovi che per gli storici delegati e delegate. In poco meno di quattro anni abbiamo incontrato 65 delegati e delegate di tutte le categorie e con loro iniziato un percorso di confronto reciproco e di riflessione sul ruolo del sindacato nella odierna società. Con l'aiuto di esperti esterni e con esperienze in luoghi simbolo, non solo per

il sindacato, come Pomigliano, Scampia, Barbiana Rondine. Un saluto e un ringraziamento speciale a questi delegati e delegate che hanno accettato di mettersi in discussione per costruire insieme una visione inclusiva della società.

Comunicazione

Riteniamo necessario investire maggiormente nella comunicazione affidandoci anche ad esperti esterni del settore per riuscire a rendere maggiormente efficaci e fruibili a tutti i contenuti che la nostra organizzazione vorrebbe condividere, non solo quelli tecnici o legati a specifiche prestazioni o servizi, ma anche i contributi politici che a tutti i livelli formuliamo costantemente, ma che difficilmente riusciamo a condividere all'esterno, ma anche all'interno della nostra organizzazione. Il nostro linguaggio appare ormai vetusto per i nuovi mezzi di comunicazione e necessita di essere adeguato a permettere ai messaggi che vogliamo tramettere di essere efficaci!

Valorizzazione degli iscritti

Occorre far pesare sempre più la tessera sindacale a favore dell'iscritto e dell'iscritta, sia quando si tratta di tutele sindacali, sia per la fruizione dei nostri servizi. Occorre differenziare maggiormente il trattamento tra iscritti e non iscritti ad esempio nella riduzione delle tempistiche e delle procedure e nell'azzerare o ridurre i costi. Sempre più infatti ci accorgiamo che la richiesta di alcuni prodotti è talmente ampia da non permetterci di poterla soddisfare pienamente in tempi congrui alle aspettative dell'utenza se non pensando ad investimenti strutturali di personale che però appaiono un azzardo rispetto a quello che in un futuro sempre più prossimo potrebbe verificarsi portato dall'efficientamento, la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure di tante pratiche direttamente da parte dello stato.

Conclusioni

Concludendo possiamo dire che il modello della Cisl di Sondrio è l'espressione di una confederalità all'ennesima potenza che funziona e di cui non solo non possiamo fare a meno, ma di cui avremo ancora più bisogno nei prossimi anni per poter garantire risposte funzionali ed efficaci ad iscritti e iscritte. Questo modello è possibile grazie all'impegno e alla condivisione politica ed economica di tutte le categorie e si concretizza costantemente nella quotidianità con il lavoro degli operatori di zona, negli sportelli integrati, il gruppo welfare, il progetto RSA, ma anche attraverso la condivisione delle diverse funzioni amministrative e organizzative e nella garanzia di presenza sul territorio attraverso le accoglienze oltre che di funzionalità dei servizi attraverso la condivisione e l'implementazione di operatori e operatrici. Solo così possiamo garantire la nostra presenza sul territorio, tra la gente, nelle comunità.

In sintesi occorre per i prossimi anni consolidare ed anzi rilanciare anche per gli aspetti organizzativi un modello che vede la Cisl a supporto delle categorie e le categorie solidali e partecipi alle scelte confederali!