



Segreteria Organizzativa
Via G. Vida n. 10 – 20127 Milano
Tel. 02 89355300 – Fax 02 89355350
E-mail: pensionati_lombardia@cisl.it

**ASSEMBLEA PROGRAMMATICA
E ORGANIZZATIVA
20 - 21 OTTOBRE 2015**



***GUARDANDO A IERI,
VIVIAMO L'OGGI,
PROGETTANDO IL DOMANI***

“BUONE PRATICHE”

Contributi dalle Fnp Territoriali



MILANO - PALAZZO PIRELLI
Piazza Duca D'Aosta
Auditorium G. Gaber

La Segreteria Organizzativa

Tel. 02/89355300

www.fnplombardia.cisl.it

pensionati_lombardia@cisl.it

Sommario

Asse del Po	Pag. 4
Welfare: la governance attraverso i PDZ	Pag. 6
La Contrattazione sociale a Brescia	Pag. 13
Il segretario sociale: un progetto di Fnp e Cisl dei Laghi	Pag. 17
Milano: la Complessità della metropoli	Pag. 23
I servizi, asse portante delle attività associative	Pag. 37
“Sentinelle del territorio”: il segretario sociale presso la Fnp di Lecco	Pag. 41
Progetto accoglienza Fnp-Cisl Pavia	Pag. 43
Il sindacato orizzontale	Pag. 45

La documentazione raccolta prodotta a cura delle Fnp-Cisl Territoriali, su indicazione della Fnp Regionale, ha l'obiettivo di valorizzare le buone prassi e le specificità dei Territori. Gli elaborati mettono a disposizione un contributo sintetico e fruibile nell'ambito della nostra Assemblea Regionale e rappresentano supporti esperienziali utilizzabili come riferimento per una loro estensione.



Contributo della FNP Asse del Po all'Assemblea Organizzativa e Programmatica FNP Lombardia sulla gestione delle risorse economiche

L'unificazione dei territori di Cremona, Lodi, Mantova per formare la FNP Asse del Po si è rivelata, come nelle previsioni, un'operazione complessa.

Tra i molteplici aspetti da affrontare vi era anche quello amministrativo e di gestione delle risorse.

Non si trattava soltanto di adottare le migliori pratiche ma di impostare un sistema di gestione delle risorse trasparente, affidabile, efficace.

La situazione completamente nuova richiedeva uno sforzo comune per realizzare gli obiettivi sopra citati. A ciò si è aggiunta la decisione della Segreteria di improntare tutte le spese della FNP Asse del Po alla sobrietà e trasparenza condizioni che si addicono ad un sindacato responsabile quale vogliamo essere.

E' stato nominato un segretario responsabile affiancato da uno staff di collaboratori formato da due persone, alle quali si affianca quando occorre un'impiegata dell'UST esperta di bilanci.

Le decisioni inerenti le spese anche di modesta entità sono prese dalla Segreteria dopo valutazione di effettivo bisogno, di compatibilità con il bilancio e messe per iscritto in una relativa delibera.

Sono stati chiusi i tre conti correnti esistenti e ne è stato aperto uno a condizioni favorevoli con una banca avente sportelli nei tre capoluoghi. Le firme sugli assegni sono sempre doppie: quella del segretario generale e del segretario amministrativo.

Al conto corrente sono collegati tre bancomat giacenti presso lo staff amministrativo e consegnati di volta in volta ai segretari in caso di bisogno da usare possibilmente in alternativa al contante per lasciare traccia.

Tutte le spese di viaggi ed oneri relativi sono documentate ed allegate ai fogli di rimborso firmati da un segretario. Le fatture sono pagate nella maggior parte dei casi con bonifico effettuato dallo staff.

I telefoni cellulari sono in dotazione ai segretari ai quali viene effettuata una trattenuta del 20% delle spese di traffico.

Vengono applicati i regolamenti economici e normativi emanati dalla confederazione, FNP nazionale e regionale, approvati dall'Esecutivo FNP Asse del Po sia per i segretari che per gli operatori politici e tecnici.

Le buste paga vengono gestite come prime note dallo staff e fisicamente dal CAF di Cremona. Gli agenti sociali hanno contratti Co.Co. per coloro che usano l'auto propria per svolgere il loro lavoro (preventivamente autorizzati) e LOA (Lavoro Occasionale Accessorio) per gli altri. I criteri di compenso sono univoci, uguali per tutti e si ispirano al regolamento FNP regionale messo a punto nel 2014, articolati in due livelli: il primo per chi esercisce lo sportello di seg-

retariato sociale, il secondo per chi fa accoglienza. Naturalmente gli importi sono commisurati al numero di recapiti svolti nel mese.

I dati di bilancio vengono controllati periodicamente (ogni 3 mesi) dal Collegio dei Sindaci Revisori il cui presidente è un professionista esterno al sindacato. Il bilancio viene illustrato entro il 31 di marzo di ogni anno dall'Esecutivo FNP Asse del Po.

La Segreteria ha deciso di fare un ulteriore passaggio di illustrazione del bilancio consuntivo, non previsto dai regolamenti, in Consiglio generale in quanto ritiene giusto mettere al corrente i Consiglieri di come vengono gestite le risorse della struttura.

Inoltre sono previste e effettuate visite amministrative con cadenza annuale da parte del regionale FNP per verificare la corretta applicazione delle norme.

Pensiamo che pratiche come la separazione della gestione fisica delle risorse dal livello politico deputato a prendere le decisioni, le delibere scritte dopo attenta valutazione e la maggior socializzazione possibile dei dati di bilancio siano le condizioni necessarie per combattere la troppa discrezionalità o addirittura arbitrarietà e l'opacità, in definitiva il pericolo di derive comportamentali non corrette.

WELFARE: LA GOVERNANCE ATTRAVERSO I PDZ

PDZ perché strumento di governance? Se facciamo riferimento all'**art. 3** della nostra Costituzione che dice: *"È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana"* ...e all'**art. 4**: *"...ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorrono al progresso materiale e spirituale della società"*. Ci sembra importante porre questi riferimenti alla base del nostro discorso perché deve essere chiaro che la finalità del nostro agire, ed anche dello stato sociale, non può che essere lo sviluppo della persona umana e della società. Uno sviluppo che non è solo di tipo materiale, ma anche spirituale, culturale e di stile.

Questo ci richiama al concetto di sviluppo integrale della persona umana... E lo sviluppo della persona umana è intimamente intrecciato e interdipendente da quello della società.

All'**art. 3** del Testo unico delle Autonomie Locali si legge: *"Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo"* e più avanti l'**articolo 13** dice: *"spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico"* e questo il legislatore lo dice proprio perché vede nel Comune l'articolazione del potere nazionale più vicina al cittadino. Più capace di leggere i bisogni del cittadino nel proprio vissuto quotidiano.

Questo significa che la programmazione delle politiche sociali non può essere delegata ad un ente lontano dai cittadini, ma va fatta da quell'ente che il cittadino sente come capace di rappresentarlo e di tutelarlo. Va inoltre evidenziato che il testo pone fra i compiti amministrativi, se ha un senso l'elencazione per priorità di importanza (e nelle leggi questo lo ha), le funzioni relative ai servizi alla persona. Queste vengono prima dell'assetto territoriale ed anche dello sviluppo economico del territorio. Questo a ribadire che la centralità della politica amministrativa è della persona alla quale vanno orientati i programmi urbanistici e di sviluppo economico.

Se fosse sempre attuata questa centralità, oggi probabilmente gli interessi dei consigli comunali non sarebbero centrati sui piani di lottizzazione, ma su quelli di attuazione dei piani sociali, come pianificazione della possibilità di benessere per tutti e per tutti di mettere a disposizione delle proprie capacità per il raggiungimento del bene comune: che è bene di tutti o bene non è.

La **legge 328/2000** pone per la prima volta la centralità non sul governo dei servizi, ma sulla predisposizione di condizioni per far sì che le persone possano vivere e costruirsi in quanto uomini: soggetti individuali, ma necessariamente inserito all'interno di un contesto relazionale significativo eificante.

L'**Articolo 2** dello statuto Cisl *"si richiama e si ispira, nella sua azione, ad una concezione che, mentre vede la personalità umana naturalmente svolgersi attraverso l'appartenenza ad una serie organica*

di comunità sociali, afferma che al rispetto delle esigenze della persona debbono ordinarsi società e Stato.... ommisis economica e sociale mirano a realizzare la solidarietà e la giustizia sociale ...ommissis

Consapevole e interprete del dettato normativo e statuario, da tempo il sindacato ha posto il tema della contrattazione sociale territoriale come uno degli assi portanti sui quali investire per innovare le proprie strategie di azione. Su questo terreno infatti il sindacato dei pensionati per primo si è impegnato con maggiore convinzione facendo di questa esperienza un asse centrale per la tutela della popolazione anziana; partendo dalle prime esperienze è cresciuta l'attenzione di tutto il sindacato sui temi sociali e sui temi dello sviluppo locale aumentando nel corso degli anni le iniziative conseguenti. È indubbio che tutto ciò incida nella carne viva del Sindacato in generale; questo ci pone interrogativi a fronte di una nuova rappresentanza che si apre ad una cittadinanza più estesa e che prefigura una assunzione di responsabilità che riguarda l'insieme della Cisl in una gestione marcatamente Confederale.

In particolare la Cisl e la FNP di Bergamo, forti delle proprie radici ancorate allo strumento della contrattazione decentrata, attribuiscono una particolare attenzione al territorio nella consapevolezza dell'importanza di affiancare alla tradizionale contrattazione delle condizioni di lavoro nelle aziende una crescente negoziazione territoriale, riconnettendo e integrando in questo modo i diritti del lavoro con i diritti di cittadinanza.

È tuttavia evidente che si tratta solo dell'inizio di un percorso pieno di difficoltà ed ostacoli che mette in discussione quelli che sono stati per molti anni i punti di riferimento e i paradigmi dell'azione del sindacato sia per quanto riguarda la logica della rappresentanza (chi si rappresenta e in che modo) sia per quanto riguarda la logica dell'influenza (le forme e le modalità di azione).

La predisposizione dei PDZ ha rappresentato e rappresenta una opportunità di messa in campo di azioni per svolgere le funzioni di tutela e risposta ai bisogni dei cittadini per dare conseguenza al **titolo V**, dove nell'**art.118** della Costituzione nel principio di **sussidiarietà** che valorizza i corpi intermedi, così come esplicitato nell'ultimo Congresso della nostra Organizzazione (2013).

La sussidiarietà va declinata in una logica non più basata sul centralismo dello Stato, bensì sull'affermazione della partecipazione di tutti gli attori della società civile impegnati in un processo solidale nelle risposte ai bisogni assistenziali che emergono nel territorio, Welfare delle Comunità.

L'appuntamento per l'elaborazione dei PDZ 2015 – 2017 è stato vissuto dalla FNP all'interno del quadro sinora illustrato, contraddistinto da una assenza di certezze e continuità sostituite da una precarietà diventata una costante... la normalità.

L'azione intrapresa attraverso i confronti con i Comuni e gli Uffici di Piano per la predisposizione dei Piani di Zona 2015 – 2017 era, ed è, orientata verso la realizzazione di una **Sussidiarietà** diffusa e realmente praticata (sostenuta e rivendicata dalla FNP e Cisl sin dagli esordi della 328/00), di concerto con le novità contenute nel Disegno di legge di riforma del Terzo Settore; ciò ha significato richiedere

l'istituzionalizzazione della relazione fra Ambiti e OO.SS. tramite, incontri periodici per accompagnare l'esecuzione e la realizzazione dei P.d.Z. nelle specificità territoriali.

La FNP di Bergamo, con la Cisl, consapevole che nell'anno 2014 andavano a regime i PDZ 2012/14, sin dall'autunno del 2013 ha avviato un confronto con i responsabili degli uffici di piano e i responsabili politici degli ambiti, per monitorare quanto realizzato, ponendo le basi per il coinvolgimento alla progettazione della triennalità 2015/17, valorizzato il ruolo degli ambiti territoriali dei comuni, riconoscendo appieno le funzioni dei consigli di rappresentanza dei sindaci (CDRS), ai fini dell'esercizio della funzione amministrativa dei comuni in materia di welfare locale.

Questo ha prodotto il riconoscimento a pieno titolo degli attori sociali, tra questi le OO.SS., con la stipula di un protocollo a livello centrale con il (CDRS) consiglio di rappresentanza dei sindaci con la stesura di un prologo, divenuto poi premessa di ogni piano di zona degli ambiti Bergamaschi.

L'azione di confronto ha consentito la sigla di protocolli diffusi di relazioni, intese sottoscritte in 11 Ambiti Territoriale e negli altri tre Ambiti nel prologo si trova... *"Consultazione istituzionale: confronto da parte dell'Assemblea dei Sindaci e dei sottoscrittori dell'Accordo di Programma con i Rappresentanti del Terzo Settore, sia nella fase di predisposizione della programmazione annuale sia in momenti di verifica puntuali dell'attuazione del Piano di zona. Inoltre si pianificano incontri periodici con le Organizzazioni Sindacali Confederati e le Categorie dei Pensionati al fine di condividere la programmazione, l'operatività e il monitoraggio del Piano di zona"*, dando valenza alla scelta di intervenire organicamente nell'area Welfare, la Fnp ha operato in sintonia con la UST di Bergamo, predisponendo un percorso di lavoro caratterizzato nel tempo.

In previsione della scadenza dei PDZ del 2015 la FNP ha preparato l'azione di intervento dell'organizzazione iniziando un percorso formativo finalizzato a specializzare i Responsabili Sindacali Fnp nelle rispettive aree e territori.

Il processo formativo si è dipanato nell'arco del 2014 incentrato sui temi specifici della conoscenza delle materie riguardanti: welfare, la normativa, il quadro e il contesto di riferimento.

A seguito dell'avvio (DGR 2941) di Regione Lombardia linee guida per l'elaborazione dei PDZ, la Fnp ha proceduto, in primo luogo con l'UST di BG e successivamente con Spi - Uilp e Cgil e Uil, a predisporre un documento/piattaforma illustrante le considerazioni e richieste delle O.O.S.S. in tema di Welfare, con intento di dare luogo ad incontri generalizzati con i 14 ambiti della provincia bergamasca, uffici di piano e assemblee dei sindaci, per un confronto aperto sui temi dei servizi territoriali e della programmazione delle conseguenti azioni.

È opportuno ricordare che i Protocolli impegnano le parti, nel reciproco riconoscimento dei ruoli e delle funzioni, a procedere con successivi periodici momenti di confronto, sia su temi specifici (es. lsee), sia nel monitoraggio dello applicativo dei PDZ.

Conclusa la fase di elaborazione dei PDZ (maggio 2015) Fnp e Cisl hanno immediatamente proceduto ad uno studio/analisi approfondita dei 14 piani presenti nella bergamasca decidendo di focalizzare la propria attenzione su due specifiche aree considerate strategiche per la nostra organizzazione e quindi foriere di intervento strutturato in modo incisivo seppure con forme differenti.

Il tema e i problemi legati agli ANZIANI/DISABILITÀ si caratterizza con una presenza diffusa di rappresentanti FNP/Cisl nei 14 ambiti territoriali appositamente costituiti negli Ambiti.

La decisione di intervenire nell'area anziani si giustifica con la consapevolezza di un fenomeno, l'invecchiamento, fortemente rilevante per la provincia bergamasca con riflessi che incideranno negli equilibri territoriali.

L'intervento nell'area anziani non ha comportato solamente la ricerca di disponibilità da nominare e inserire nei tavoli territoriali ma ha voluto significare per la FNP uno specifico e caratterizzante ruolo di REGIA nonché la istituzione di un ufficio di coordinamento dei referenti sindacali per sviluppare azioni, progetti comuni, impegno a partecipare a fasi di approfondimento, supporto tecnico ai Responsabili di Ambito.

È evidente che l'intervento degli Amministratori pubblici nel contrasto alle conseguenze della congiuntura in atto tracciamo in una sfera che attiene il Dna del Sindacato per quanto concerne le competenze, la rappresentanza, nonché la dimensione del fenomeno che ci vedono front-office, attivo quotidianamente.

Con particolare attenzione è stata analizzata la programmazione contenuta nei PDZ sul tema dell'emergenza crisi: lavoro – casa – reddito.

Il risultato raggiunto figlio di buone prassi, quali la partecipazione in fase preparatoria a percorsi serali di approfondimento, informazioni, confronti tra i soggetti/attori sociali del territorio di riferimento (ambito) su tematiche quali: analisi bisogni, monitoraggio della sussidiarietà (chi fa che cosa) e come costruire alleanze.

La capacità di analisi, di proposta ha legittimato la nostra presenza di soggetti/attori del sociale alle assemblee CDRS dei vari ambiti nella fase informativa di illustra dello sviluppo applicativo dei PDZ alla cittadinanza.

Le relazioni sindacali hanno consentito di presidiare gli uffici di piano, consentendo un confronto non solo finalizzato ai contenuti, alle azioni di risposta ai bisogni, ma ha raggiunto l'obiettivo sottoscrivendo un protocollo d'intesa i cui contenuti sono: **...(ommisis)** *il Presidente della Assemblea dei Sindaci Ambito di...in coerenza con le indicazioni del CDRS concorda: sulla importanza di un confronto con le Organizzazioni Sindacali a livello di Ambito Territoriale sui principali contenuti programmatici ed operativi dei Piani di Zona locali; di sottoscrivere analogo impegno ad un confronto periodico, sui temi specifici e sugli obiettivi propri degli Accordi di Programma in fase di definizione.*

Le OO.SS. da parte loro si impegnano a predisporre, nello spirito di condivisione e partecipazione già

citato, concrete proposte ed eventuali risorse per lo sviluppo di un welfare locale;

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano, altresì, a promuovere presso i propri iscritti una informazione e una condivisione in merito alla presente Intesa e si impegnano altresì di disporre che i loro servizi siano funzionali alle azioni ed alle iniziative condivise.

Da un attento esame dei 14 piani di zona il *tema lavoro* viene trattato in modo molto eterogeneo sia in termini di conoscenza, sia dei servizi offerti, sia delle risorse messe in campo. Si rende quindi indispensabile una visione complessiva per predisporre un programma coordinato di interventi che faccia riferimento alla specificità della nostra provincia.

L'esperienza bergamasca della messa in rete dei 242 municipi su temi di interesse comune (con il tramite del Consiglio di Rappresentanza) deve essere infatti valorizzata e colta come modello in grado di affrontare, tramite interventi omogenei e solidali, l'ulteriore diffusione di un fenomeno che non presenta limiti o confini di Ambito.

La proposta che sottoponiamo alla politica locale fa tesoro dell'anomalia bergamasca e chiede quindi che l'impegno al contrasto della povertà venga assunto con attenzione e regia coordinata dando corpo in primo luogo allo strumento funzionale per la ricerca, l'allocazione, e la gestione delle risorse.

La Cisl di Bergamo, con la condivisione della FNP presenta in un Convegno il 01 ottobre 2015 una proposta, per contrastare la crisi l'istituzione di un tavolo per il lavoro come luogo di osservazione e di condivisione di azioni concrete finalizzate a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso i vari sostegni disponibili a livello regionale e provinciale (dote lavoro, garanzia giovani, tirocini, voucher, borse lavoro...) unitamente all'impiego di risorse attivate con un apposito *fondo unitario* degli ambiti dedicato alla creazione di posti di lavoro e all'occupazione.

La strategia di sostegno al *lavoro* dovrà favorire un approccio, in primo luogo culturale, orientato verso un paradigma che attribuisce attenzione e importanza più all'investimento sociale che alla logica assistenziale, che privilegia le politiche attive rispetto all'azione riparativa, al Welfare promozionale che genera risorse in luogo di un Welfare residuale.

L'obiettivo immediato consiste pertanto nel dar corpo alla rete dei soggetti pubblici e privati, profit e non profit, in modo tale che il contributo proveniente dalle diverse istanze della comunità bergamasca mobiliti, realizzi e governi in forma di investimento le iniziative più appropriate e uniformi da generalizzare nel territorio della provincia.

La scelta di favorire e sostenere politiche di investimento strutturale presuppone una visione di ampio respiro che permette di liberare energie e risorse consegnando ai beneficiari un futuro fondato sull'assegnazione di un ruolo attivo all'interno della comunità capace di andare oltre la mera assistenza, ma ben orientato verso una effettiva inclusione sociale

Attraverso la formalizzazione e sottoscrizione di alcuni accordi, la FNP e la CISL di Bergamo si sono impegnati a partecipare ai tavoli di lavoro nei quattordici Ambiti Territoriali provinciali, portando il suo specifico contributo, a partire dalla sua esperienza, presenza e conoscenza capillare del territorio e dei suoi peculiari bisogni-cambiamenti.

Tutto ciò è stato possibile con una forte sinergia tra FNP e la CISL Bergamasca costituendo il dipartimento Welfare allargato alle Federazioni Categoricali (poca presenza, poco interesse per queste), come luogo di informazione, monitoraggio, approfondimento, ricerca, analisi, proposta, condivisione, elaborazione strategica e di decisione democratica, strumento d'azione significativo per continuare l'azione post PDZ 15/17.

Costruire tutela, rispondere ai bisogni dei nostri associati, dei cittadini, deboli o disagiati, sono funzioni e compiti della nostra categoria Pensionati, l'intuizione, l'azione strategica messa in campo è la nostra presenza in ogni ambito ai tavoli tematici dove si sviluppa l'analisi e l'azione di risposta ai bisogni della: disabilità, minori e famiglia, anziani e nuove povertà, con la nomina di nostri rappresentanti ai tavoli.

Presidiare con competenza, coerenza strategia, corre accompagnare la strategia da subito con due azioni prioritarie, la prima è l'analisi lettura, mappatura dei quattordici PDZ (14 schede) per quanto attiene alle azioni descritte di risposta ai bisogni individuati dai temi come: interventi programmati anziani e disabilità individuando le azioni di sintesi, nuove povertà interventi di contrasto alla crisi: lavoro, casa e reddito.

La seconda, aumentare la crescita di competenze motivazionale, tecniche di coloro che siedono ai tavoli, e di quanti condividono la negoziazione sociale territoriale.

È per noi importante evitare che la partecipazione e la rappresentanza ai tavoli, venga agita e vissuta quale esperienza in solitudine in base ai soli criteri personali.

Si è inteso mettere a disposizione un processo – percorso di accompagnamento in quanto è vitale anche per l'organizzazione, oltre per chi si rende disponibile a rappresentare, di poter acquisire quelle informazioni, al fine di poter assumere quelle scelte che si basano sulle specifiche esigenze che emergono in un determinato territorio in relazione ai specifici portatori di bisogno.

Ogni territorio, Ambito Territoriale e Tavolo di lavoro, come del resto ogni persona che si rende disponibile ad assumere la rappresentanza, ha delle sue soggettive e specifiche peculiarità, con una storia e una determinata cultura. Questi sono tutti elementi importanti e positivi da salvaguardare e valorizzare, ma sono altrettanto importanti quegli elementi di orientamento e stile comune che si vorrebbe mettere a disposizione (evitando: di essere o diventare: cani sciolti o ascoltatori passivi).

Si è avviato un percorso formativo di accompagnamento, nel quale, oltre che poter ricevere informazioni e contenuti inerenti l'oggetto e le possibili azioni che i tavoli elaborano, poter acquisire un lessico comune, riconoscendosi così in un determinato stile, frutto di un lavoro di confronto e scambio comune. Una sorta di minimo comune denominatore, fatto di contenuti, ma anche di vision e prospettive, frutto di un lavoro esperienziale e laboratoriale.

La scelta della Formazione quale strumento funzionale all'organizzazione per accrescere, implementare competenze e azioni, non come una opportunità episodica, ma proposta di formazione continua orientata e modulata per tutto il triennio di valenza dei PDZ (15/17), capace di mobilitare e facilitare la condivisione, ma anche di coinvolgere e di far consolidare le conoscenze.

L'impegno assunto dalla FNP di Bergamo, sarà certamente di stimolo alla nostra Confederazione Territoriale (Cisl), se sapremo dare continuità all'azione daremo un grande contributo per aggiornare il ruolo e la funzione di chi rappresenta la FNP e la CISL.

Stare “seduti” al tavolo di lavoro

IL PIANO DI ZONA nella Legge 328/2000

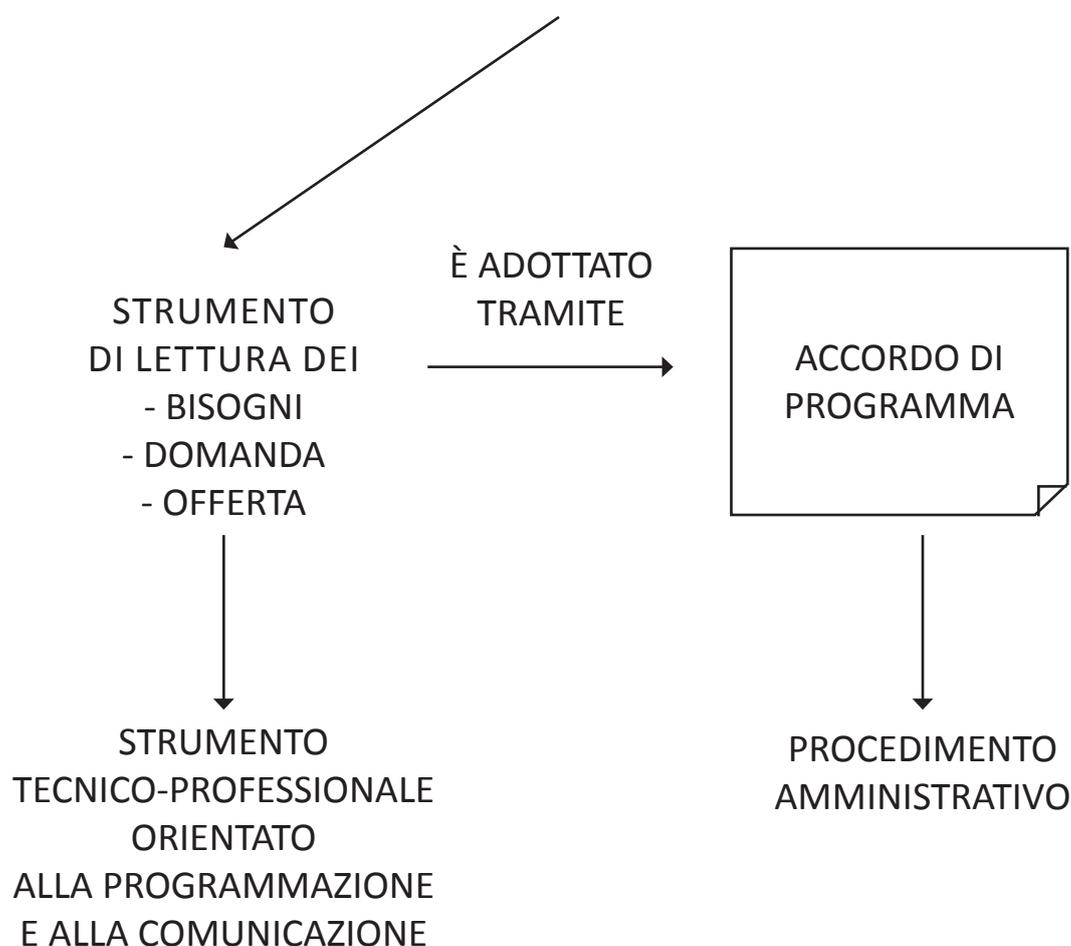


Tavola elaborata da: Bruno Vedovati (consulta famiglia Comune di Bergamo)



Brescia - Vallecamonica

LA CONTRATTAZIONE SOCIALE A BRESCIA

Nel 2014 la contrattazione sociale condotta nella provincia di Brescia ha interessato i $\frac{3}{4}$ dei Comuni del territorio (152 su 206) attraverso due diverse modalità: la sigla di 110 accordi con le singole Amministrazioni Comunali; la gestione di un “Protocollo” pluriennale relativo al Distretto di Valle Camonica (42 comuni) siglato dalla rappresentanza di tutti gli EELL e dagli Enti erogatori di servizi del territorio.

Oggi l’attività negoziale condotta dalla FNP bresciana, dopo il Congresso 2013 che ha accorpato le due strutture di Brescia e Valle Camonica – Sebino, si sviluppa dunque attraverso le due esperienze condotte nei comprensori originari: modelli diversi che fanno riferimento alle differenze delle realtà territoriali ed ai differenti livelli di integrazione politico – amministrativa degli EELL e degli Enti erogatori di servizi.

1 – LA CONTRATTAZIONE CON LE AMMINISTRAZIONI COMUNALI

Le basi risalgono al 1993, sulla scorta delle risultanze di uno storico Consiglio Comunale aperto di Brescia sulle condizioni degli anziani, promosso dall’allora Sindaco Martinazzoli su sollecitazione della CISL e della FNP.

Da quel momento si struttura gradualmente una iniziativa diffusa nei confronti dei Comuni del comprensorio di Brescia, condotta unitariamente da FNP insieme a SPI e UILP, iniziativa supportata successivamente da un “Protocollo di Intesa” quadro sulle politiche sociali, di valore eminentemente politico, firmato dalle locali confederazioni CGIL – CISL – UIL, dai rispettivi Sindacati dei Pensionati e dalla Associazione Comuni Bresciani (ACB).

La progressiva realizzazione di accordi con i singoli Comuni (il livello massimo si raggiunge nel 2011 con 123 accordi rispetto ai 157 Comuni dell’area territoriale di competenza) trova le sue ragioni in due fattori sostanziali: da un lato l’attenzione consolidata delle Amministrazioni nel campo delle politiche socio – assistenziali locali (una ricerca della FNP di Brescia presentata nel 2009 aveva stimato in oltre 220 milioni di euro la spesa sociale dei Comuni per il 2007); l’attivazione organizzata della rete di presenza sindacale unitaria attraverso la diffusione capillare delle Leghe comunali dei rispettivi Sindacati dei Pensionati, capaci di esercitare un ruolo efficace ed autorevole di rappresentanza sociale nella lettura dei bisogni sul territorio, che si traduce in piattaforme rivendicative tanto sul versante dell’approntamento dei servizi socio – assistenziali e della loro qualità, quanto sul versante della allocazione finalizzata di risorse economiche ed organizzative.

Dal punto di vista politico – organizzativo, i tre Sindacati dei Pensionati hanno progressivamente governato l’iniziativa contrattuale attraverso la definizione annuale di un documento di orientamenti predisposto dalle Segreterie e assunto nella riunione congiunta dei rispettivi Esecutivi, con un momento di verifica dei risultati a fine anno, propedeutica alla impostazione della campagna successiva.

Il modello organizzativo delle Zone territoriali, in larga misura corrispondenti ai Distretti socio – sanitari, adottato progressivamente da FNP e SPI, ha consentito di tenere la fila in maniera

coordinata di una iniziativa contrattuale diffusa, attraverso il ruolo operativo dei Coordinatori di Zona, in funzione di supporto all'azione delle singole Leghe, titolari della contrattazione.

I contenuti degli accordi sono classificabili secondo tre grandi tipologie di interventi: l'attivazione e l'organizzazione di servizi (domiciliari, assistenziali, socio – assistenziali residenziali, segretariato sociale, del tempo libero) – contributi e agevolazioni tariffarie, anche in relazione alla definizione dei livelli ISEE (riscaldamento, trasporti, energia elettrica e acqua, spese medico – sanitarie, sostegno affitto, compartecipazione ai servizi) – interventi sulla fiscalità locale (soprattutto addizionale IRPEF e politiche tariffarie). Con l'aggiunta di specifiche misure di sostegno ai redditi familiari, contrattati in relazione all'acuirsi delle condizioni di crisi occupazionale. Negli ultimi anni va inoltre segnalata la richiesta alle Amministrazioni comunali di farsi parte attiva nel contrasto all'evasione fiscale, sulla base di una convenzione con l'Agenzia delle Entrate, allo scopo di recuperare risorse per le casse comunali, essenziali in una congiuntura di riduzione dei fondi pubblici.

Dalla lettura dinamica dell'esperienza ormai ventennale emergono tre linee di evoluzione:

- a) i destinatari degli accordi non sono più solo pensionati e anziani (l'analisi comparata degli ultimi sette anni di contrattazione evidenzia l'aumento percentualmente rilevante delle voci relative ai interventi per la domiciliarità e sulle condizioni di non autosufficienza), ma anche i settori di popolazione resi deboli e fragili sul piano economico e sociale dal progredire della crisi (soprattutto nuclei familiari e minori);
- b) è diventato prioritario l'obiettivo di consolidare e dare continuità alla funzionalità e alla diffusione dei servizi, evitando di incentivare la prassi di moltiplicazione dei bonus economici;
- c) a fronte delle progressive difficoltà economiche dei bilanci comunali è stata rafforzata l'indicazione strategica verso l'integrazione sovracomunale attraverso la programmazione territoriale operata dentro i Piani di Zona, secondo una logica di rete e di sinergie tanto sul piano della organizzazione e gestione dei servizi, quanto dell'utilizzazione delle risorse economiche ed organizzative.

Nei lunghi anni di crisi si è prodotto un aumento della domanda sociale di tutele socio assistenziali, che si scontra con la riduzione delle risorse a disposizione del welfare territoriale. Anche per questo stato di cose, ferma restando in capo alla FNP la titolarità della contrattazione sociale con le Amministrazioni comunali, si è rafforzato ed è diventato metodico il confronto tra FNP, Funzione Pubblica e CISL sulle politiche di welfare, allo scopo di intrecciare e coordinare le diverse iniziative negoziali sul territorio. Orientamento e impegno ancora più stringente oggi e in prospettiva in relazione ai problemi della evoluzione del sistema socio – sanitario lombardo, a seguito della approvazione della legge regionale di riforma dello scorso agosto e della sua complessa fase di gestione.

2 – IL PROTOCOLLO DI ANIMAZIONE TERRITORIALE DEL DISTRETTO DI VALLE CAMONICA

Nel 2010 le OOSS operanti nel comprensorio Valle Camonica - Sebino unitariamente iniziano uno scambio di informazioni estremamente proficuo con le Residenze Socio Assistenziali (R.S.A.), riguardo alla possibilità di aprire queste strutture al territorio. Ci si rendeva conto

infatti che gli investimenti importanti effettuati nelle varie strutture comportavano un forte indebitamento e che nel contempo, pur essendo le rette tra le più basse della regione, stava aumentando il ritiro degli ospiti da parte delle famiglie, stante le ovvie difficoltà economiche esistenti.

Il lavoro unitario dei Sindacati dei Pensionati e delle rispettive Confederazioni, a metà novembre 2011 porta alla stipula del "Protocollo di animazione territoriale per il potenziamento della domiciliarità" sottoscritto da ASL Valle Camonica - Sebino, Conferenza dei Sindaci, Comunità Montana e dal BIM di Valle Camonica, Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona, Cgil - Cisl - Uil e rispettivi Sindacati dei Pensionati, UPIA (Associazione Case di Riposo) e Terzo Settore.

L'obiettivo strategico è permettere al cittadino anziano in condizione di fragilità, la permanenza presso il proprio domicilio, ovvero ritardare o evitare il ricovero. Il tutto nell'ottica di garantire e migliorare il benessere della persona assistita e del proprio nucleo familiare, diminuendo nel contempo il periodo di ospedalizzazione, con economie vere per il sistema socio - sanitario regionale e locale. Circa il finanziamento viene istituito un fondo a sostegno del progetto cui hanno partecipato l'ASL (400 mila €/anno per tre annualità, provenienti da risparmi ed economie interne); la Comunità Montana e il BIM (200 mila €/anno per tre annualità, mantenendo inalterati gli impegni economici assunti nel Piano Sanitario di Zona); tutti i 42 Comuni della Valle, che hanno aumentato la quota di contributo pro capite. Da parte sua la Regione finanzia, attraverso l'Assessorato alla famiglia, alcuni dei progetti predisposti dal Tavolo tecnico di elaborazione e di gestione (in particolare il progetto post acuti che vede le RSA protagoniste nel sostegno socio sanitario).

Viene istituito un tavolo Tecnico coordinato dal Presidente dell'Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona con la partecipazione dei rappresentanti dell'UPIA delle Organizzazioni Sindacali, dalla Conferenza dei Sindaci, dalla Comunità Montana e dal Terzo Settore.

Per perseguire l'obiettivo del protocollo (sviluppare i servizi di domiciliarità ed evitare impropri ricoveri) è stata condotta una triplice azione: verso le RSA, verso il Volontariato, verso la costituzione e la formazione dei Custodi socio sanitari:

- a) per quanto attiene le 14 RSA è stato incentivato il percorso di aggregazione delle stesse per sviluppare tutte le sinergie a livello territoriale e sostenere l'apertura al territorio con l'attivazione di servizi verso le persone anziane e fragili (bagno assistito, fisioterapia, animazione sociale, pasti a domicilio, prelievi, analisi specialistiche ecc);
- b) rispetto al volontariato sono state organizzate assemblee in tutta la Valle insieme all'ASL e all'Azienda Territoriale, con il fattivo aiuto della Assistenti Sociali e delle Amministrazioni locali. A tutte le associazioni di volontariato è stata presentata la necessità di supportare l'azione delle RSA, in particolare per sostenere la mobilità degli anziani e delle persone fragili e per altre attività necessarie, affidando alle stesse RSA la formazione finalizzata.
- c) sono stati individuati su tutto il territorio della Valle Camonica dieci figure professionali (Custode socio sanitario) ad oggi con il compito di individuare i problemi e le difficoltà esistenti, anche e in particolare per i bisogni non rilevati da altri servizi esistenti.

Il "Protocollo" ha delineato dunque un vero e proprio sistema di welfare territoriale a partire da

forme di emergenza sociale percepite come cruciali (invecchiamento – non autosufficienza- domiciliarietà) e ha fondato un metodo (“La comunità operosa” come è stato definito nel corso di un convegno di verifica tenuto nel giugno 2014) attraverso cui le diverse realtà istituzionali e sociali hanno individuato obiettivi e maturato scelte condivise, costruito sinergie organizzative ed operative, deciso l’uso integrato di risorse. Hanno fatto sistema, insomma, attraverso una programmazione partecipata. In particolare, ciò ha fatto maturare la consapevolezza che le RSA sono le strutture su cui puntare per l’affidamento di alcune attività di servizi socio-sanitari che possono favorire un opportuno riequilibrio tra assistenza ospedaliera e territoriale.

Si tratta di una prospettiva in cui la Regione Lombardia va ancora chiamata ad operare per una definizione strutturale degli interventi fin qui sperimentati, dando a chi è chiamato a programmare la possibilità di strutturare gli interventi in termini di certezza e di stabilità circa i servizi da promuovere sul territorio.

Se queste prospettive saranno confermate e sostenute, prenderà corpo un vero e proprio modello di buona politica territoriale del welfare, a fronte di trasformazioni economiche, demografiche, sociali, di stili di vita che hanno un forte impatto sulla popolazione.

Per questo scopo, FNP e CISL bresciane ritengono che la continuità del “Protocollo”, attraverso la partecipazione attiva di tutte le realtà istituzionali e sociali del territorio camuno, oggi vada necessariamente collocata all’interno dei nuovi assetti istituzionali, organizzativi ed operativi delineati dalla recente Legge di riforma del sistema socio-sanitario lombardo.

IL SEGRETARIATO SOCIALE: UN PROGETTO DI FNP E CISL DEI LAGHI

Con la crisi finanziaria del 2007, che in Italia ha iniziato a farsi sentire a partire dal 2010, nascono **nuove forme di bisogno**. Il rischio di cadere al di sotto della soglia di povertà relativa, che in precedenza riguardava solamente un numero limitato di persone della popolazione italiana – le cosiddette fasce deboli –, si estende anche a soggetti che sembravano esserne immuni. Famiglie monoreddito, con figli minori a carico, e magari con un mutuo sulle spalle, ne sono il classico esempio. Con l'incertezza del posto di lavoro l'intera architettura della famiglia traballa.

Oltre alla **mancanza di lavoro**, i nuovi bisogni possono essere sintetizzati in **sovraindebitamento** e **insolvenza**, le entrate di una famiglia/persona sono inferiori alle uscite. C'è anche un grosso **problema abitativo**, con le graduatorie ALER sempre più affollate e l'edilizia comunale praticamente inesistente, persone/famiglie che avrebbero il diritto a rientrare in un mercato immobiliare protetto rimangono esposti al mercato libero con grossissime conseguenze sul bilancio familiare. In un contesto di questo tipo anche la gestione di un familiare **disabile o di un anziano** diventa un grosso problema. Conseguenze di tutto questo sono la **povertà alimentare e sanitaria** e i **problemi relazionali e affettivi**, che spesso sconfinano in problemi psichici.

Per rispondere a nuovi bisogni è necessario quindi pensare ad una **nuova rappresentanza sociale**.

Questa nuova rappresentanza, che chiameremo SEGRETARIATO SOCIALE, ha come scopo programmatico quanto già espresso nella conferenza stampa di lancio del servizio risalente nel settembre 2010:

“Questo servizio ha l'ambizione di rispondere ad ogni persona e ogni famiglia in modo esatto, completo, personalizzato ed esaustivo sull'insieme dei Servizi Sociali, Sanitari, Educativi, Economici messi a disposizione di ogni persona dagli Enti Pubblici e Privati nazionale, regionale e comunale.

*Il Servizio non si limiterà ad informare sui servizi o sulle procedure per accedervi, delle prestazioni e delle normative per effettuare una libera scelta tra le risorse disponibili sul territorio esso ha l'ambizione di orientare ed **accompagnare** le persone che gli si rivolgeranno.*

*In altri termini questo servizio intende limitare quella marginalità sociale che dipende non tanto dalla carenza di mezzi di sostentamento, ma dalla assenza di **informazioni**, nella convinzione che una persona priva dei giusti canali informativi è anche incapace di valorizzare le risorse di cui lei stessa dispone”.*

La presenza territoriale capillare del Segretariato Sociale è insita nella sua stessa natura. Lo scopo del segretariato è esattamente quello di creare un luogo fisico e di incontro dove, oltre ad intercettare il

bisogno si possa: *“Collaborare con i servizi e le forze sociali del territorio nella rilevazione dei bisogni emergenti e nella verifica della funzionalità e rispondenza delle risorse alle necessità dell’utenza; Fornire suggerimenti ai pubblici amministratori. Collaborare ad una maggiore razionalizzazione dei servizi (sociali ma anche sindacali), presenti sul territorio”.*

Come viene espresso anche nei Documenti elaborate dalle Commissioni dell'assemblea organizzativa **FNP dei Laghi**: *“Le nostre sedi devono essere centri di ascolto e accoglienza, di consulenza, di informazioni di aiuto alle persone”* grazie al profilo professionale dell'operatore di Segretariato Sociale.

Se volessimo sintetizzare la filosofia del Segretariato Sociale attraverso uno slogan diremmo che lo stesso si prefigge il tentativo di creare una rappresentanza sociale che permetta all'individuo fragile sopra descritto di non affogare all'interno di quella che Bauman chiama la “società liquida”, società in cui chi la abita deve correre con tutte le proprie forze per restare nella stessa posizione.

Ad oggi il Segretariato Sociale ha una sede principale aperta presso gli uffici provinciali della CISL di Como in Via Rezzonico 10. La sede comasca del Segretariato è composta da : uno sportello che si occupa delle pratiche di SOSTEGNO AL REDDITO, eseguite da un dipendente FNP in comando all'INAS, uno SPORTELLLO LAVORO , la sede provinciale dell'ADICONSUM e ANOLF.

SI TRATTA DI UN MODELLO DI INTEGRAZIONE DEI SERVIZI CISL

Nel dettaglio lo SPORTELLLO LAVORO si occupa di: orientamento lavorativo e scouting per la ricerca di una nuova occupazione; consulenza e informazioni sull'attivazione di borse-lavoro e tirocini; ricerca e selezione del personale domestico (in collaborazione con Servizio CAF); workshop sul tema del lavoro; orientamento professionale e scolastico; accompagnamento e orientamento ai servizi per le fasce deboli, disabilità e famiglie in difficoltà.

ADICONSUM si occupa invece di: assistenza ai consumatori; conciliazione e arbitrariato; aiuto per casi di sovraindebitamento.

Mentre lo SPORTELLLO SOCIALE si occupa di: assistenza per richiesta ANF; legge 104; congedi parentali; assistenza e compilazione di sostegno al reddito (NASPI, mobilità, bonus sociali...).

I tre sportelli operano in sinergia sia grazie al quotidiano scambio di esperienze ed informazione, sia attraverso riunioni mensili d'equipe che permettono una condivisione delle informazioni raccolte, delle problematiche riscontrare e delle diverse modalità con cui si prova a rispondere a QUESTIONI MOLTO COMPLESSE .

A stretto contatto con questi sportelli agiscono anche gli altri servizi del sistema Cisl con particolare riferimento per ANOLF e ANTEAS.

Le pratiche svolte dal 01/01/2015 ad oggi sono state 973. Di cui 305 sono state eseguite dallo sportello di sostegno reddito, 368 utenti si sono invece avvalsi della consulenza di Adiconsum e altre 300 persone hanno chiesto aiuto presso sportello lavoro.

I nuovi tesserati che si sono iscritti alla CISL tramite il nostro servizio sono 150. I nuovi inserimenti lavorativi positivi sono stati 40.

Tra queste persone che si sono rivolte al Segretariato Sociale, in circa 30 situazioni abbiamo dovuto fronteggiare situazioni di grave disagio economico. Ricorrendo quindi ad aiuto di enti caritatevoli/ sociali presenti sul territorio in quanto i casi da affrontare erano molto complessi.

I Casi in questione presentavano problematiche come: nuclei famigliari con minori a carico in cui entrambi i genitori non abbiano lavoro, gravi problematiche riguardanti l'alloggio, sovraindebitamento, problemi di conciliazione vita-lavoro (genitori single con figli a carico).

Per affrontare questi "casi" abbiamo sviluppato legami con istituzioni ed enti come: gli assistenti sociali del comune di Como e di alcuni comuni limitrofi, i consultori famigliari operanti sulla provincia, con il Banco di Solidarietà, la CARITAS di Como e alcune cooperative sociali. Con i piani di zona, ed in particolare con lo sportello lavoro dell'azienda sociale ASCI che fa riferimento al piano di zona di Lomazzo.

Per altri casi, che potremmo definire 'gravissimi', è stato necessario, oltre che utile e fruttuoso, riunire attorno ad un unico tavolo associazioni diverse che a vario titolo erano impegnate nella risoluzione problema e trovare una modalità condivisa di approccio e/o un percorso concordato creato ad hoc per il singolo caso. Di modo che con enti esterni alla Cisl possa nascere non solo un rapporto di collaborazione sporadico o nominale ma una vera e propria progettualità comune.

Grazie al sostegno della segreteria della Cisl dei Laghi, il Segretariato Sociale ha potuto anche uscire dalla sede Cisl ed andare a presentare se stesso in diverse occasioni pubbliche come il Job Cafè, un evento pubblico di orientamento per i giovani organizzato dal Centro Culturale Artificio in collaborazione con l'associazione Altro, o L'Isola Che C'è che è una fiera dell'economia solidale presente sul territorio comasco da oltre 10 anni.

Grazie al contributo di FISASCAT è da poco nato un progetto sperimentale e confederale di incrocio di "domanda – offerta" lavorativa in collaborazione con CONFCOMMERCIO Como. Le aziende in cerca di personale signaleranno le loro ricerche a Confcommercio che si metterà in contatto con i tre sindacati confederali i quali risponderanno con i profili adatti a rispondere alla ricerca presenti nei loro database. Sviluppando sempre di più il ruolo del sindacato riguardo le politiche attive del lavoro.

Grazie alla collaborazione con IAL Cisl molte assunzioni sono state fatte tramite la Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia.

Per il futuro, come ha detto Gloria Paolini, segretario della Ust dei Laghi, durante la relazione della 1^a Conferenza Organizzativa Programmatica della Cisl dei Laghi: "Il percorso deve rafforzarsi e consolidarsi impegnando l'Organizzazione su quanto già condiviso e sottoscritto tra Ust e Fnp nell'accordo sul Progetto del Segretariato e cioè di far diventare il Segretariato Sociale luogo della progettualità per il Sistema integrato dei servizi Cisl."

Le direttrici verso le quali deve muoversi questa progettualità sono due: deve essere innanzitutto sviluppata la relazione con il territorio; le sedi zonali Cisl sono già oggi il primo luogo di ascolto e di raccolta del bisogno, dovranno quindi diventare esse stesse un luogo di risposta a questo bisogno. Per fare ciò è necessario che venga sviluppata una risposta integrata, per la quale ogni singolo servizio del sistema Cisl concorra ad aiutare l'utente coordinati da regia comune. La seconda direzione verso la quale deve muoversi il Segretariato, è la creazione di rapporti e partnership con le strutture istituzionali, private e caritatevoli che si occupano di sociale. L'obiettivo di questa mossa è di costruire una 'rete' consolidata che porti la Cisl ad essere uno degli attori principali della vita politica locale, influenzando le politiche dei vari Comuni e dei Piani di zona; ed operando in maniera attiva il suo naturale ruolo di stakeholder (portatore di interessi). **Lo strumento principale di questa azione non potrà che essere la contrattazione sociale.**



GUIDA ALLA LETTURA DELLO SCHEMA

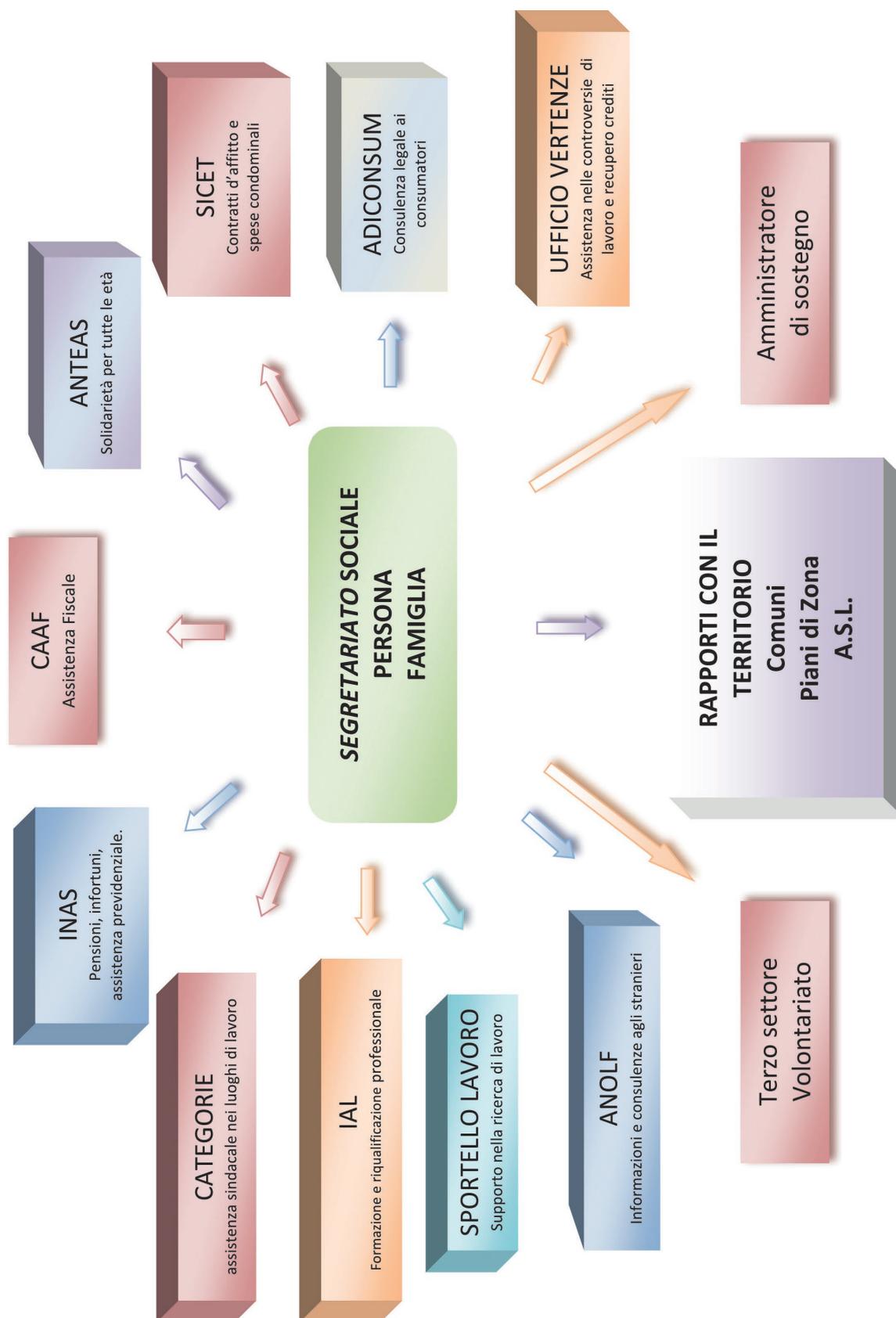
La parte superiore dello schema dà risposte alle persone e alle famiglie con l'aiuto dei servizi interni alla Cisl.

CAAF assistenza fiscale e sportello badanti; **ANTEAS** Solidarietà per tutte le età; **SICET** contratti d'affitto e spese condominiali; **ADICONSUM** consulenza legale ai consumatori; **INAS** pensioni, infortuni, assistenza previdenziale; **CATEGORIE** assistenza sindacale nei luoghi di lavoro; **IAL** formazione e riqualificazione professionale; **SPORTELLO LAVORO** supporto nella ricerca del lavoro; **UFFICIO VER-TENZE** assistenza nelle controversie di lavoro e recupero crediti; **ANOLF** informazione e consulenze agli stranieri.

La parte inferiore dello schema risponde ai bisogni delle persone e delle famiglie istaurando rapporti con il territorio, con i **COMUNI**, i **PIANI DI ZONA**, le **A.S.L.** attraverso la contrattazione sociale territoriale.

Costruisce reti con le organizzazioni del terzo settore e le associazioni di volontariato.

Aderisce alla rete dell'associazionismo comasco a sostegno della Protezione Giuridica denominata **AMMINISTRAZIONE DI SOSTEGNO VICINI ALLA PERSONA**.



MILANO: LA COMPLESSITÀ DELLA METROPOLI

Città Metropolitana di Milano

Alla Città Metropolitana di Milano appartengono **134 comuni**: un territorio profondamente urbanizzato e ricco di infrastrutture che si configura come un'unica area urbana sempre più estesa e integrata, con un'estensione di 1.575 kmq.

Popolazione

I numeri di Milano Città Metropolitana. Popolazione residente: Italia, Lombardia e Città Metropolitana di Milano. La popolazione residente nell'area metropolitana di Milano (134 comuni), al **1° gennaio 2015**, è pari a **3.196.825** di abitanti. Le **donne** rappresentano il **51,7%**, leggermente in maggioranza a causa del maggiore invecchiamento degli abitanti e della più lunga aspettativa di vita femminile. Nel capoluogo risiedono **1.337.155** di abitanti (41,8% del totale). I dati relativi alla popolazione residente all'1.1.2015, con la variazione rispetto all'1.1.2014, per i vari ambiti territoriali: nazionale, regionale e metropolitano sono riportati nella seguente tabella.

Il peso demografico a livello nazionale della Città Metropolitana di Milano è pari al **5,2%**. A livello nazionale, rispetto all'anno precedente, le variazioni nazionali sono minime, mentre nell'area metropolitana milanese si registra un **aumento di 20.645** residenti rispetto al 2014. La variazione, **+0,6%**, è dovuta soprattutto a Milano città, che ha incrementato di 12.986 i residenti.

popolazione residente	Italia	Lombardia	Città Metropolitana 134 comuni	Milano città
anagrafe 1.01.2015	60.795.612	10.002.615	3.196.825	1.337.155
variazione assoluta 2014 – 2015	12.944	29.218	20.645	12.986
variazione % 2014 – 2015	0,0	0,3	0,6	1,0

Territorio

Il territorio è per lo più pianeggiante e ricco di acqua: è attraversato da importanti fiumi, quali il Ticino e l'Adda; da un reticolo di corsi d'acqua superficiali, l'Olona, il Seveso e il Lambro, e da un antichissimo sistema di canali, tra i quali il Naviglio Martesana e il Naviglio Grande, che svolgono un'importante funzione di irrigazione. Per quanto riguarda l'uso del suolo, da questa abbondanza di fonti di acqua deriva la storica vocazione agricola del territorio, oltre la metà del quale è infatti adibito a coltivazione, con prevalenza delle produzioni lattiero - casearia, floro - vivaistica e cerealicola. Alle superfici agricole si aggiungono inoltre più di trenta parchi ed estese aree di boschi, mentre le aree urbanizzate si concentrano soprattutto nella parte settentrionale, senza soluzione di continuità tra i comuni.

Economia

Il Pil pro capite dell'intera area è pari a **36.302 euro** (Lombardia 32.980 € - Italia 25.727 €), il più alto d'Italia. L'economia, che produce il 10% circa dell'intero valore aggiunto nazionale, si basa su una fitta rete di imprese di piccola dimensione affiancate da un numero limitato di aziende medio - grandi, attive principalmente nel settore dei servizi, circa il 75%, e in quello industriale circa il 24% del totale (fonte: Unioncamere 2010). Nell'area metropolitana di Milano si concentrano il 15% delle imprese italiane attive nei settori hi-tech (manifatturieri e terziari) e ben il 31% dei relativi addetti. Con un importante parco scientifico costituito da numerose università (75% degli studenti della regione) e centri di ricerca, e il più alto numero di imprese creative in Italia, uno dei principali motori di sviluppo dell'area è dato dall'economia culturale, che produce brevetti, diritti d'autore, marchi di fabbrica e design registrato, che svolgono un ruolo trainante anche per le attività produttive tradizionali. L'area si pone anche come capitale del non profit, in cui operano circa 11.000 tra istituzioni e associazioni. Questo settore riveste un ruolo importante, mobilita risorse umane e finanziarie significative. Il numero di addetti complessivo è pari al 10% del totale nazionale e il 50% della Lombardia. Il sistema turistico attrae nell'area metropolitana di Milano circa 10 milioni di turisti l'anno, ripartiti al 50% fra stranieri e italiani.

Infrastrutture

I principali indicatori delle dotazioni infrastrutturali dell'area la pongono a livello di eccellenza a livello nazionale e in alcuni casi europeo. Il sistema integrato di trasporti è costituito da un'imponente rete di ferrovie pubbliche e private interconnesse tra di loro e con la rete di metropolitane del Comune di Milano, e da una fitta rete di strade e autostrade, su cui ha circolato nel 2013 quasi un terzo dei veicoli regionali, con un forte pendolarismo tra i comuni dell'area.

Il sistema aeroportuale è di importanza europea e comprende l'aeroporto cittadino di Milano Linate e quello di Malpensa, ai quali, in un'ottica di sistema, si possono aggiungere anche Orio al Serio (Bergamo) e Montichiari (Brescia). La rete integrata dei trasporti pubblici nei comuni dell'area metropolitana è coordinata dalla Città Metropolitana di Milano che cura l'assegnazione dei servizi e la gestione dei contratti. In tema di infrastrutture telematiche, il capoluogo di Milano è la città più cablata a livello italiano e una delle maggiori in Europa (Fonte: Annuario statistico regionale Lombardia 2012).

Funzioni fondamentali della Città Metropolitana di Milano

In base al comma 85 della Legge 7 aprile 2014, n. 56 in vigore dall'8/4/2014: "Le province di cui ai commi da 51 al 53, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

1. pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
2. pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
3. programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;

4. raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
5. gestione dell'edilizia scolastica;
6. controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Alla Città Metropolitana sono attribuite le funzioni fondamentali delle Province e quelle attribuite alla Città Metropolitana (comma 44):

- ✓ adozione e aggiornamento annuale di un piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'ente e per l'esercizio delle funzioni dei comuni e delle unioni di comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza;
- ✓ pianificazione territoriale generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei comuni compresi nel territorio metropolitano;
- ✓ strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i comuni interessati la città metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;
- ✓ mobilità e viabilità, anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;
- ✓ promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della città metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);
- ✓ promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito metropolitano.

Restano comunque ferme le funzioni spettanti allo Stato e alle Regioni nelle materie di cui all'articolo 117 della Costituzione, nonché l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 118 della Costituzione (comma 45).

Lo Stato e le Regioni, ciascuno per le proprie competenze, possono attribuire ulteriori funzioni alle Città Metropolitane in attuazione dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza di cui al primo comma dell'articolo 118 della Costituzione (comma 46).

In particolare, le funzioni fondamentali individuate dalla Città Metropolitana di Milano:

- Direzione Generale;

- Settore Avvocatura;
- Segretario Generale;
- Settore Presidenza e comunicazione istituzionale;
- Settore Sicurezza Integrata, Polizia metropolitana e Protezione civile;
- Area Risorse Umane, Organizzazione e gestione integrata di servizi;
- Area Programmazione risorse finanziarie e di bilancio;
- Area Edilizia istituzionale, patrimonio, servizi generali, e programmazione rete scolastica metropolitana;
- Area Pianificazione territoriale generale, delle reti infrastrutturali, e servizi di trasporto pubblico;
- Area Tutela e valorizzazione ambientale;
- Area promozione e coordinamento.

Lo Statuto

Il 22 dicembre 2014 la Conferenza Metropolitana dei Sindaci **ha approvato** lo Statuto della Città Metropolitana di Milano, e si può consultare sul sito della Città Metropolitana di Milano.

I regolamenti

I regolamenti della Provincia di Milano verranno sottoposti a revisione in ordine alla progressiva attuazione del modello organizzativo della Città metropolitana.

Il Sindaco metropolitano ai sensi articolo 19, lettera g) dello Statuto della Città metropolitana di Milano, provvede alla nomina, alla designazione e alla revoca dei rappresentanti della Città metropolitana presso enti, aziende e istituzioni sulla base di un apposito Regolamento approvato dal Consiglio metropolitano di Milano il 16 aprile 2015.

Il regolamento degli indirizzi e delle procedure per le nomine, le designazioni e la revoca dei rappresentanti della Città Metropolitana di Milano presso organismi partecipativi si può consultare sul sito della Città Metropolitana di Milano.

La Sede

Palazzo Isimbardi (ex sede della Provincia di Milano), la cui parte più antica risale al XV secolo, è la sede principale 3 della Città Metropolitana di Milano e degli organi istituzionali dell'Ente alla quale si affiancano numerose altre sedi.

Dal 9 maggio 2008 nella piazzetta antistante il Palazzo, è stata collocata l'opera "L'uomo della luce", un dono alla cittadinanza, in occasione della Giornata della memoria di tutte le vittime del terrorismo e delle stragi di tale matrice istituita nell'anniversario dell'uccisione di Aldo Moro.

Nel palazzo si svolge la quotidiana attività amministrativa, ma esso ospita anche un rilevante patrimonio artistico ed

è aperto per visite al pubblico su prenotazione. Qui si trovano:

- ✓ Sindaco metropolitano;
- ✓ Vice Sindaco metropolitano;
- ✓ Direttore Generale;
- ✓ Segretario Generale;
- ✓ Sede del Consiglio Metropolitano e i suoi organi;
- ✓ Sede della Conferenza metropolitana;

I servizi generali, protocollo generale, ragioneria, personale, appalti e contratti, provveditorato, avvocatura.

Amministrazione trasparente

Il Decreto legislativo n. 33/2013, entrato in vigore il 20 aprile 2013, stabilisce obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. Le pagine del sito sono costantemente aggiornate e progressivamente integrate con i dati resi disponibili dagli uffici competenti.

La Città Metropolitana di Milano rende così **accessibili i dati relativi alla propria organizzazione, al personale e in generale alla propria attività**, raggruppandoli secondo le indicazioni della delibera 50/2013 della CIVIT (ora ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione). Ogni cittadino ha il diritto di accedere al sito direttamente e immediatamente, senza autenticazione ed identificazione. Chiunque ha il diritto di richiedere gli atti sottoposti ad obbligo normativo di pubblicazione, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Bilancio

La Città Metropolitana di Milano **ha raggiunto l'obiettivo del pareggio di bilancio per il 2015**. Lo ha annunciato il sindaco metropolitano Giuliano Pisapia nel suo intervento a un convegno dedicato al futuro della nuova istituzione.

«C'è ormai la certezza del pareggio di bilancio», ha infatti assicurato Pisapia che ha ricostruito il lungo percorso per scalare il debito iniziale da 94 milioni di euro ereditato dalla vecchia Provincia, a cui si aggiungevano le penalità per lo sfioramento del Patto di Stabilità da parte del precedente ente. «Ero assolutamente convinto di non farcela. Abbiamo passato l'estate a spulciare le voci di bilancio. E ora posso dare la buona notizia. Ce l'abbiamo quasi fatta. Siamo arrivati a un deficit di 2 milioni e in questi giorni dovremmo risolvere anche questo», ha detto ancora il sindaco a proposito del documento finanziario che va approvato entro il 30 settembre.

La Città Metropolitana di Milano tra sfide, contraddizioni e attese

Senza grande clamore, la Città metropolitana di Milano ha preso il via. Un passaggio epocale, sia

perché lungamente atteso, sia perché le conseguenze sulle diverse dimensioni dello sviluppo locale (politica, economica, sociale, urbanistica, ecc.) potrebbero essere rilevanti e di lungo periodo. **Dal 1° gennaio 2015 la Città Metropolitana è subentrata alla Provincia nel governo del territorio**, ma il battesimo del nuovo ente è avvenuto sostanzialmente in sordina. Le ragioni di questa disattenzione collettiva, forse attribuita alla presenza dell'Expo o a un interesse focalizzato sulla situazione socioeconomica del Paese, sono in realtà da identificare in altre ragioni.

Di contenuto: si è infatti posta molta attenzione agli assetti politici, amministrativi e istituzionali della nuova Città Metropolitana di Milano, senza occuparsi delle sue implicazioni sociali, culturali e simboliche tra i nuovi cittadini. Un aspetto, questo, di cui la Fnp Cisl deve tenerne conto. Nel definire il nuovo Ente locale, infatti, si è discusso soprattutto dell'assetto istituzionale e poco del senso, di come può cambiare e migliorare la vita dei cittadini, mentre proprio quest'ultima può essere la chiave per il successo della Città Metropolitana di Milano, **ovvero mettere al centro la cura delle relazioni**.

Di scelte istituzionali e legislative: aver **fatto coincidere i confini amministrativi della Città Metropolitana con quelli dell'ex Provincia di Milano**, e ancor più aver pensato la Città Metropolitana di Milano come Ente di secondo livello (con un sindaco insediato d'ufficio e organi di rappresentanza - Consiglio e Conferenza - scaturite da elezioni "di secondo livello"), ha fatto della nuova Città Metropolitana un Ente forse ancora troppo "debole e approssimativo", che rallenta la nascita di una "conoscenza metropolitana" tra i cittadini, milanesi e non, oggi esclusi dal vero processo di cambiamento. Solo l'attribuzione di maggiori poteri alla Città Metropolitana può rappresentare il punto di svolta, consentendo al nuovo Ente di affrontare gli squilibri economici, sociali e ambientali presenti nel territorio, e mettendo la Città Metropolitana in condizione di contare di più con Stato e Regione da un lato e i singoli Comuni ereditati dall'altro.

La Città Metropolitana può costituire per Milano una grande sfida. Anche se il rischio, come evidenziato anche da alcuni protagonisti, è quello di creare una "Babilonia politica istituzionale" incapace di creare sintonia e collaborazione tra soggetti diversi e di riflettere sul proprio senso di diventare Città Metropolitana. Noi pensionati Fnp siamo convinti che **la vera sfida culturale consiste innanzitutto nel "ripensare l'idea di città in tutte le sue trasformazioni sociali e epocali", costruendo una "cultura di progetto" capace di coinvolgere e mettere insieme nella migliore tradizione ambrosiana: accoglienza, lavoro, progettazione, immaginazione e concretezza. La Città Metropolitana di Milano deve ritornare ad essere anche la capitale morale del Paese**.

Questo seguendo alcune linee di indirizzo precise: ritrovare il senso dello stare insieme; trovare modi condivisi di rappresentanza; individuare regole efficienti e trasparenti di gestione della cosa pubblica e di governo del territorio; recuperare etica, senso e virtù civiche; perseguire con determinazione e convinzione il bene comune. Perché la nuova Città Metropolitana può diventare una importante occasione a portata di mano per tutta la società ambrosiana. Nonostante le tante prevedibili contraddizioni che si incontreranno, occorrerà volerla con lungimiranza, perseveranza e pazienza, questo

dovrà essere un nostro impegno di tutta la Cisl.

Per la Fnp Cisl ci sono tante buone ragioni per guardare con interesse alla Città Metropolitana di Milano. Costringe a riflettere sui tanti e diversi fattori che definiscono un territorio, riconoscendolo come bene comune di tutti. Costringe a riflettere sui nuovi compiti amministrativi e confini territoriali della Città Metropolitana, e di conseguenza sulle differenze che ci sono tra comunità e territori, visto che le relazioni urbane si fondano su rapporti funzionali, sociali e comunicativi tutti ancora da costruire. Porta a ripensare la questione del “governo” dell’area metropolitana, rimettendo in campo il principio di sussidiarietà sia lungo la via che parte dai Comuni e arriva all’Europa, e sia lungo la via che sostiene la cooperazione con tutti gli attori istituzionali, e non, portatori di interessi generali e particolari.

Implica un ripensamento sul sistema decisionale che **dovrà essere articolato e partecipativo, non centralizzato**. Costringe a ricercare un metodo più adeguato di “governo” della Città Metropolitana che necessiterà di “continua negoziazione locale”, accompagnato da una logica che preveda anche dei “progetti sperimentali pilota trasversali”. Obbliga a riflettere sulle forme di partecipazione degli attori in campo, visto che la strada da seguire dovrà essere, a nostro parere, quella di una “nuova sperimentazione democratica” che veda i cittadini come veri protagonisti della nuova Città Metropolitana di Milano, **soprattutto includere e dare voce ai più deboli**, quelli che nessuno conosce.

In sostanza, uno dei compiti primari della Città Metropolitana che auspichiamo sarà recuperare il senso e l’etimologia del termine metropolis “città madre”, in modo che questo senso risulti chiaro e attraente, in primo luogo, per i suoi cittadini. Ma dobbiamo essere molto realisti, guardare i processi, e come sindacato cercare di proporre progetti e soluzioni che consentano di avere uno sguardo ottimista del futuro e far sì che questa sfida metropolitana venga vinta. In questo percorso ci sono molte contraddizioni e difficoltà, lo sappiamo, sia sul piano culturale ma anche sociale, perché **la Città Metropolitana di Milano va a coprire un territorio denso di problematiche e disuguaglianze**. La futura Città Metropolitana dovrà avere a cuore il contrasto di queste disuguaglianze.

La definizione del “governo” e delle strategie di azione è già in corso ma, a nostro parere, molti e rilevanti sono ancora i nodi da sciogliere. **La Fnp, insieme alla Cisl, non può commettere l’errore di sottostimare questo passaggio epocale ma, al contrario, deve suggerire e proporre gli impegni prioritari della futura agenda della Città Metropolitana**: un sistema decisionale articolato, policentrico e partecipativo in grado di far leva sull’apporto della pluralità degli attori del territorio, e un metodo di lavoro negoziale e sperimentale anche con i corpi intermedi e il sindacato confederale teso a definire programmi di azione prioritari, circoscritti e realistici in tempi e metodi. La strategia di sviluppo metropolitano potrà così uscire in modo progressivo, incisivo e concreto da una diversità di voci e interessi ma capace di mettere insieme una visione condivisa della città e del suo futuro; una visione che i cittadini per primi sono chiamati a costruire con un deciso cambiamento culturale (**dal io al noi insieme con pari dignità tra cittadini e territori**). Difficoltà, litigi e tensioni non mancheranno, poiché la vita metropolitana è densa di contraddizioni e problematiche. Per questo la prima e più alta sfida

per Milano Città Metropolitana non è unicamente di potere o politico amministrativa o economica, ma soprattutto sociale, culturale e spirituale tra i suoi cittadini. Milano deve tornare a essere la vera metropoli morale di idee e progetti in Italia. Soltanto così, fedele alla sua matrice ambrosiana, potrà svolgere appieno il suo ruolo di laboratorio per un nuovo rinascimento in questo Paese.

Ma il futuro non può prescindere da questo Ente e sfide sempre più globali non lasciano spazio a campanilismi vari di questo o quel Sindaco. **Tra un anno Milano andrà al voto: se a partire da oggi non mette al centro il progetto di “governo” della Città metropolitana vuol dire che non pensa sul serio ai cittadini, ai servizi per i suoi cittadini, insomma, al futuro dei suoi cittadini.** La Fnp Cisl auspica che questa riforma non sia l'ennesima occasione perduta, che si limita a un'ingegneria istituzionale, ovvero solo alla distribuzione dei poteri. E se di recente “il sindaco Pisapia ha parlato della Città Metropolitana come di una Ferrari senza benzina, non è tempo per litigare sulle piccole cose”, bensì bisogna cominciare a pensare i contenuti, con tutti i soggetti coinvolti. Questa Città Metropolitana può essere un'occasione per costruire un metodo fra istituzioni, territorio e realtà sociali, purché si sperimenti il confronto, nella convinzione che o si adotta un metodo di condivisione, o altrimenti è difficile andare avanti. Un esempio? La gestione dell'accoglienza dei profughi, la quale dimostra che non è possibile andare avanti per piccole realtà territoriali che non si confrontano. Come pure per la casa, la formazione dei giovani, la loro immissione nel mercato del lavoro, il sistema dei trasporti, il welfare temi che possono creare unione e condivisione. Quanto avvenuto il 1 gennaio 2015 rappresenta un primo passo, anche dal punto di vista amministrativo, per riconoscere e operare su un dato di fatto: tutte le terre ambrosiane costituiscono già da ora la metropoli di Milano. E questo dato di fatto, la pone in pieno vantaggio. Se la posta in gioco, oggi, è dare un'anima al futuro di Milano, lavorare alla costruzione della Città Metropolitana non può essere solo un'operazione solamente amministrativa, di potere e di ingegneria istituzionale. Molto più profondamente, **vuol dire lavorare tutti insieme per costruire l'anima e la coscienza della futura nuova Città Metropolitana di Milano**, guardando alla nostra storia e tradizione che viene da tutti gli uomini e le donne che la abitano, dai vecchi e dai nuovi cittadini.

E attualmente la dimensione della città comunità cresce e si amplia, arricchita dalle energie delle persone che in essa sono approdate da tante parti del mondo e che da straniere ne diventano protagoniste del suo sviluppo e della sua vocazione internazionale. E' Milano Città metropoli del mondo, internazionale, poliglotta, innovativa che sperimenta una nuova convivenza e una diversa gestione dei rapporti e delle risorse e che si innesterà nel percorso della Città Metropolitana cercando insieme una nuova rappresentazione della politica territoriale.

È una tappa importante nel processo di formazione della Città Metropolitana di Milano che nascerà dalla convergenza di 134 comuni che, però, rischia di essere avvertita in modo superficiale dai cittadini, dagli abitanti di questi comuni ma anche dalle loro istituzioni politiche e amministrative che pure dovranno formare il governo della Città Metropolitana. È forte la sensazione che ci sia non solo una forte insufficienza di dibattito tra i cittadini attorno a ciò che deve accadere, ma soprattutto una

carezza di pensiero sull'utilità sociale della città metropolitana il cui valore emerge nella sua centralità rispetto ai processi di globalizzazione e di cambiamento, di sviluppo e non solo urbanistico, di apertura alla pluralità degli stili di vita, di valorizzazione delle grandi periferie dove spesso sono confinate povertà ed emarginazione.

“Oggi più che mai la città è il luogo in cui leggere il tempo nello spazio, è l'ambito culturale elaborato dalla storia del territorio che si intreccia con le esperienze vissute nel presente e nel passato, è il contenitore dei simboli, del significato e della memoria di ciò che siamo”. Avvertiamo quanto siano vere queste affermazioni, che ho letto in un libro, quando ci muoviamo da un posto all'altro di Milano e del suo hinterland, quando frequentiamo certe periferie all'apparenza tutte uguali, eppure così diverse. Ci succede partecipando agli incontri sindacali e non nei diversi territori per la valorizzazione dei luoghi e delle tradizioni, delle sue specialità culinarie e della distanza e connessione con la città di Milano. E ci succede quando ascoltiamo gli anziani dei quartieri, che si ritrovano regolarmente nelle nostre sedi Fnp Cisl come di un territorio/quartiere dalle caratteristiche precise, ricco di storia e di ricordi. Ecco, per me, questa capacità di non dimenticare le proprie caratteristiche, la propria storia, i propri ricordi ma anzi di considerarli un patrimonio necessario per le future generazioni, possono essere il modo migliore per affrontare crisi, invidie, diffidenze e difficoltà dell'oggi. L'idea della Città Metropolitana di Milano deve essere quella di allargare lo spazio comune di intervento che è l'esatto contrario del rinchiudersi ognuno nel proprio orticello, nel proprio Comune.

Questo “allargamento” è possibile con la Città Metropolitana di Milano che va a formarsi. Per usare le parole di Georg Simmel, uno dei padri della sociologia, “la metropoli è la forma stessa della modernità, la sua figura espressiva, la sua metafora più pregnante”. Potremmo anche dire che in essa sta la possibilità dello sviluppo e della comprensione della difficoltà, delle tendenze in atto, dei cambiamenti che ridisegnano l'ordine politico, economico, sociale e culturale.

Mi preoccupano le visioni qualunquiste di chi riduce la nascita della Città Metropolitana a un semplice fatto amministrativo. Sbaglia chi lo pensa, **perché dare vita a una Città Metropolitana significa soprattutto investire su una visione di insieme e di futuro**. Purtroppo, questa indifferenza è frutto di una più generale debolezza del pensiero e del dibattito culturale di oggi. Per questo è necessario, nel momento in cui ci si avventura nel futuro della Città Metropolitana, far crescere un entusiasmo che la sostenga, creando momenti di dibattito e riflessione che spezzino il disinteresse generale su un'entità che gestirà il nostro presente e progetterà il nostro futuro. **Gestire e progettarlo insieme: questa è la sfida**. Come? Un esempio può venire dai piccoli pezzi di puzzle che qua e là stanno formando un quadro metropolitano, soprattutto (e non è un caso in Lombardia) nelle periferie, dove con entusiasmo

partono spontaneamente processi di aggregazione nati dall'incontro di tante realtà sociali, amministrative, culturali e sportive che si mettono insieme. Con lo stesso entusiasmo si può e si deve affrontare la sfida dell'area metropolitana che, è bene segnarselo nell'agenda fin d'ora, sarà anche lo spazio in cui dovranno essere affrontati tutti i problemi connessi al welfare e sociale, valorizzando e non distruggendo quel patrimonio enorme di esperienze oggi contenuto nelle tante realtà dei 134 comuni che la andranno a costituire.

Le nostre parole chiave:

- ✓ Competitività;
- ✓ Semplificazione;
- ✓ Mobilità;
- ✓ Connettività;
- ✓ Vivibilità.

Le nostre proposte concrete:

- ✓ Programmazione metropolitana del trasporto pubblico;
- ✓ Introduzione di elementi di semplificazione amministrativa;
- ✓ Un processo fortemente partecipato dai territori e cittadini.

I nostri suggerimenti per migliorare l'azione dell'amministrazione metropolitana:

- ✓ Accelerare l'elezione diretta del sindaco metropolitano;
- ✓ Sburocratizzazione;
- ✓ Superamento struttura amministrativa verticale/settoriale;
- ✓ Individuazione precisa delle funzioni esclusive dei municipi;
- ✓ Più collaborazione pubblico privato per migliorare la competitività;
- ✓ Innescare processi per costruire dinamiche nuove tra le istituzioni;
- ✓ Sviluppare politiche urbane integrate;
- ✓ Ragionare nella logica di costruzione della Città Metropolitana oltre gli attuali confini amministrativi;
- ✓ Ruolo strategico delle aree agricole;
- ✓ Sportelli unici digitali per servizi a imprese e cittadini;
- ✓ Diffusione metropolitana di politiche per promuovere iniziative start-up;

Sviluppare politiche sanitarie e sociali integrate per non disperdere il patrimonio di esperienze e competenze dei territori: qualche indicazione per il futuro sistema welfare della Città Metropolitana di Milano.

Il modello lombardo è un sistema sanitario a forte gestione centralizzata. L'esperienza di questi ultimi anni insegna che la netta separazione tra Aziende ospedaliere e Asl di fatto ha compromesso **il principio di integrazione sociosanitaria e continuità assistenziale dopo la fase acuta nel territorio**, che era una delle caratteristiche tradizionali del sistema lombardo, al contrario di altre regioni che lo hanno sempre salvaguardato e migliorato (Veneto e Emilia Romagna).

Nel sistema ospedaliero lombardo i gruppi privati hanno lavorato per grandi **aggregazioni funzionali** (vedi San Donato, San Raffaele, Humanitas, IEO) mentre il settore pubblico è stato a guardare e ha lasciato fare, scegliendo di privilegiare soprattutto l'accentramento di **funzioni gestionali economiche** (Infrastrutture Lombarde, Lombardia informatica, Centralizzazione acquisti, Agenzia lombarda

del farmaco, ect.).

Per modificare il sistema socio sanitario lombardo sottolineiamo alcune idee:

- ✓ un sistema che veda al centro la persona in quanto persona;
- ✓ un cambiamento culturale tra addetti ai lavori di “presa in carico” dei cittadini in condizione di malattia e bisogno;
- ✓ unificazione (o stretta collaborazione) degli assessorati regionali di sanità e famiglia;
- ✓ uno stretto coordinamento tra Enti locali e Regione per la riorganizzazione del sistema a partire dal territorio ma seguendo le indicazioni della Giunta regionale che ha la responsabilità politica amministrativa della tenuta del sistema;
- ✓ un progetto sperimentale per i servizi sanitari, sociali e sociosanitari delle località di montagna;
- ✓ un progetto sperimentale per il governo di sistema del welfare nella Città Metropolitana di Milano.

Anche se la sanità non è indicata tra le competenze primarie della Città Metropolitana, non possiamo trascurare complessità e esigenza sociale che, per uno sviluppo equilibrato di questo territorio, venga assicurato un **governo unitario del sistema di welfare** di quest’area strategica per la Lombardia e per il Paese. **La tutela della salute è un fattore di investimento, progettazione e sviluppo di una società e non solo di spesa**, quindi la sua organizzazione non può essere estranea alle tematiche di un vero piano progettuale la cui elaborazione e gestione è compito della Città Metropolitana.

Si può partire dal modello Milano di Città metropolitana che, in base alle disposizioni di legge, consentirà l’elezione diretta degli organismi di gestione della Città Metropolitana. Qui proponiamo di individuare un numero adeguato di zone da definire con forte autonomia nel territorio di Milano (le future cosiddette **Municipalità**), e di individuare altrettante zone omogenee nel territorio dell’area metropolitana di pari dignità. Mettersi a tavolino con le cartine geografiche, tenendo conto di numero abitanti, servizi sanitari e sociosanitari presenti e confini storici dei distretti.

Nell’area metropolitana l’organizzazione dei distretti occorre farla coincidere con quella delle zone omogenee salvo alcune giustificate e motivate eccezioni. Di quanti distretti in ogni zona omogenea si può discutere, e trovare soluzioni che tengano anche conto di piani di zona, tradizioni e tessuto sociale del territorio. Mediamente si può ipotizzare la presenza di 3 distretti in ogni zona omogenea ma senza escludere i necessari accorgimenti quando occorrono, giustificati da motivazioni oggettive (**e non di potere o campanile**). Al riguardo, si dovrà tener conto delle eventuali sperimentazioni già in atto in alcuni distretti (vedi per esempio: la formula di **gestione di tipo aziendale e in altri si sta avviando l’esperienza dell’Unione dei comuni**) per non buttare via esperienza e sinergia positiva di chi si è messo in gioco prima di altri. Ovviamente, la futura normativa dovrebbe incoraggiare (per non dire costringere) il **coordinamento** dei distretti per ogni zona omogenea individuata.

Per quanto riguarda Milano, forse la situazione è più complicata

Nella Città di Milano, il primo vantaggio è il superamento della attuale divaricazione tra sistema sanitario organizzato su 5 distretti sanitari e sistema sociale organizzato invece su 9 zone, in coincidenza delle future municipalità, da noi cosa sempre auspicata e anche prevista dal Piano di zona oggi in vigore.

Le nuove 4 Asst (ex Aziende ospedaliere) dell'area metropolitana vanno inserite nel sistema Ats della Città metropolitana e i diversi presidi vanno coordinati dai futuri organismi della zona omogenea nella quale saranno collocati.

Per la rete ospedaliera di Milano va riproposto il **progetto di gestione coordinata del sistema** (vedi esempio Areu) lasciando autonomi solo gli Irccs di studio e ricerca, con particolare attenzione al sistema ottimale di gestione di una realtà complessa come quella della sanità nell'area milanese.

Si può pensare anche alla definizione di una **holding presieduta dal Sindaco Metropolitano con dentro i rappresentanti di tutte le zone omogenee**, capace di governare un sistema di aziende funzionali (in numero adeguato e sicuro) a logiche di servizio vicine ai cittadini. **Lasciare da parte le liti di potere e lavorare insieme**. Per la riorganizzazione del sistema sanità e welfare, a partire dai territori, occorre mettere a punto uno stretto coordinamento tra Città Metropolitana di Milano, Enti locali e Regione ma evitando le incomprensioni del passato e **tenendo conto delle indicazioni della Giunta regionale** che ha la responsabilità politico amministrativa della tenuta di sistema.

Ovviamente si tratta di un argomento molto delicato da ponderare seriamente ascoltando tutti quelli che possono dare un contributo per un serio rilancio del sistema di welfare della Città Metropolitana.

Da sapere

Cosa è cambiato in Italia su Città metropolitane, Province, unioni e fusioni di Comuni

La legge 7 aprile 2014, n. 56 "Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni" approvata definitivamente dal Parlamento il 3 aprile 2014, ha tra gli obiettivi il superamento delle Province, l'istituzione delle Città metropolitane, la promozione delle Unioni e fusioni tra piccoli Comuni. Vengono ridisegnati i confini e le competenze dell'amministrazione locale in attesa della riforma del titolo V della Costituzione. Il governo del territorio, previsto dalla riforma, vede **soltanto due livelli amministrativi a elezione diretta: regioni e comuni**.

Unioni e fusioni di comuni

Nell'ottica dell'efficacia, ottimizzazione e semplificazione, il disegno di legge dà forte impulso ai piccoli e piccolissimi comuni perché si organizzino in unioni dei comuni semplificando i percorsi burocratici. Le unioni di comuni sono enti locali costituiti da due o più comuni per l'esercizio associato di funzioni o servizi di loro competenza. Tutte le **cariche dell'unione sono a titolo gratuito** e non preve-

dono personale politico appositamente retribuito. Per incentivare le unioni e fusioni, le regioni possono decidere misure specifiche nella definizione del patto di stabilità verticale. Con riferimento alla disciplina generale dei comuni viene modificato il numero di consiglieri e assessori nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti (10 consiglieri e numero massimo di 2 assessori nei comuni fino a 3.000 abitanti, 12 consiglieri e numero massimo di 4 assessori nei comuni con popolazione tra 3.001 e 10.000 abitanti), assicurando peraltro l'invarianza della spesa. E' abolito il divieto del **terzo mandato consecutivo** per i sindaci dei comuni fino a 3.000 abitanti.

Riorganizzazione enti territoriali

La legge prevede che le pubbliche amministrazioni riorganizzino la propria rete periferica individuando ambiti territoriali ottimali di esercizio delle funzioni non obbligatoriamente corrispondenti al livello provinciale o della città metropolitana. La riorganizzazione avviene secondo piani adottati dalle pubbliche amministrazioni entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge; i piani sono comunicati al Ministero dell'economia e delle finanze, al Ministero dell'Interno per il coordinamento della logistica sul territorio, al Commissario per la revisione della spesa e alle Commissioni parlamentari competenti. I piani indicano i risparmi attesi dalla riorganizzazione nel successivo triennio. Qualora le amministrazioni statali o gli enti pubblici nazionali non presentino i predetti piani nel termine indicato il Presidente del Consiglio dei ministri nomina un commissario per la redazione del piano.

Le Città metropolitane

La legge dà attuazione alle città metropolitane, previste nel nostro ordinamento fin dalla legge n. 142 del 1990 e costituzionalizzate dalla riforma del Titolo V, ma ancora mai realizzate. Il provvedimento individua 9 città metropolitane: **Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria, cui si aggiunge la città metropolitana di Roma capitale**. Il territorio della città metropolitana coincide con quello della Provincia omonima. E' previsto un procedimento ordinario per il passaggio di singoli comuni da una Provincia limitrofa alla città metropolitana (o viceversa). Dal **1° gennaio 2015** le Città metropolitane subentrano alle Province omonime e succedono ad esse in tutti i rapporti attivi e passivi e ne esercitano le funzioni; alla predetta data il Sindaco del comune capoluogo assume le funzioni di Sindaco metropolitano e la Città metropolitana opera con il proprio statuto e i suoi organi, assumendo anche le funzioni proprie.

Gli Organi della Città metropolitana

Il Sindaco metropolitano, il Consiglio metropolitano e la Conferenza metropolitana. L'incarico di Sindaco metropolitano, di Consigliere metropolitano e di Componente della conferenza metropolitana dovrebbe essere svolto a titolo gratuito.

Il Sindaco metropolitano, è il sindaco del comune capoluogo.

Il Consiglio metropolitano, è composto dal Sindaco metropolitano e da un numero di consiglieri

variabile in base alla popolazione (24 consiglieri nelle città metropolitane con popolazione residente superiore a 3 milioni di abitanti, 18 consiglieri nelle città metropolitane con popolazione residente superiore a 800.000 e inferiore o pari a 3 milioni di abitanti, 14 consiglieri nelle altre città metropolitane).

È organo elettivo di secondo grado e **dura in carica 5 anni**; hanno diritto di elettorato attivo e passivo i sindaci e i consiglieri dei comuni della città metropolitana. Il Consiglio è l'organo di indirizzo e controllo, approva regolamenti, piani, programmi e approva o adotta ogni altro atto ad esso sottoposto dal sindaco metropolitano; ha altresì potere di proposta dello statuto e poteri decisori finali per l'approvazione del bilancio.

La Conferenza metropolitana, è composta dal sindaco metropolitano e dai sindaci dei comuni della città metropolitana. È competente per l'adozione dello statuto e ha potere consultivo per l'approvazione dei bilanci; lo statuto può attribuirle altri poteri propositivi e consultivi.

Lo Statuto della città metropolitana può prevedere l'elezione diretta del Sindaco e del Consiglio metropolitano, previa approvazione della legge statale sul sistema elettorale e previa articolazione del comune capoluogo in più comuni o, nelle città metropolitane con popolazione superiore a 3 milioni di abitanti, in zone dotate di autonomia amministrativa, con il sistema elettorale che sarà determinato con legge statale. La medesima legge può prevedere, in deroga, una specifica indennità di funzione per il sindaco metropolitano. Lo statuto disciplina i rapporti tra i comuni e la città metropolitana per l'organizzazione e l'esercizio delle funzioni metropolitane e comunali, prevedendo anche forme di **organizzazione in comune**.



Monza - Brianza - Lecco

I SERVIZI, ASSE PORTANTE DELLE ATTIVITÀ ASSOCIATIVE

I servizi sono stati e rimangono la principale attività di tutela individuale e nelle politiche della CISL sono posti come prima risposta a domande e bisogni dei lavoratori, in particolare per coloro inseriti in rapporti di lavoro non tradizionali; ciò ha creato le condizioni di base per uno sviluppo associativo anche in tali segmenti oggettivamente più deboli e con minor tutela.

Oggi va preso atto che l'appartenenza alle organizzazioni sindacali tutte riscontra una fortissima riduzione della componente militante, dominante nel passato, passando invece a necessità di soddisfazione di bisogni attraverso consulenze e servizi.

In questo contesto, bisogna chiedersi quanto siano indispensabili i servizi per la CISL: ossia se si è disposti a sacrificare la propria missione pur di mantenerli o se invece è necessaria una rivisitazione dell'intero impianto, affrontando il rapporto che la negoziazione sindacale ha nei confronti delle problematiche riscontrate da lavoratori e cittadini.

La CISL deve dimostrarsi in grado di farsi carico di tali difficoltà nella contrattazione ed essere capace di coniugare la rappresentanza degli interessi collettivi e la tutela di quelli individuali, che rimangono le sue due funzioni principali.

A coloro che sostengono che i servizi da noi erogati siano stati un regalo da parte dello Stato è necessario far presente che questi hanno sì permesso al sindacato confederale un forte sviluppo organizzativo e di proselitismo, ma hanno in particolar modo sopperito alle inefficienze dell'amministrazione pubblica fornendo allo Stato un supporto indispensabile.

Oggi le cose stanno cambiando: lo stato, attraverso gli enti, si rivolge ai cittadini (accessi INPS, 730 auto compilati, IMU comuni).

Questo ci obbliga a interrogarci sui cambiamenti che produrrà nel sistema dei servizi CISL, che porteranno a una fase di contrazione delle disponibilità economiche e finanziarie, con il conseguente rischio di arretramento della presenza sul territorio di tutta l'organizzazione.

Fermo restando la regia confederale, servirà attrezzarci sfruttando processi di integrazione delle attività e sviluppando sinergie mantenendo sempre presente che dal punto di vista degli associati, il confine tra la rappresentanza collettiva e tutela individuale è labile. Essi infatti chiedono sia di contrattare condizioni favorevoli per la categoria, sia di curarne l'applicazione nel loro caso specifico e di tutelarli nel corso delle personali controversie. Tutto ciò avviene nell'ambito di una relazione fiduciaria che tende a durare nel tempo (delega sindacale).

È necessario interrogarsi sul come confermare nel tempo questo processo e fino a quando il sindacato sarà la risposta e il luogo a cui rivolgersi non solo perché costa meno ma soprattutto perché teso a essere e dimostrarsi il punto di riferimento dalla parte dei cittadini/lavoratori.

Il sindacato deve sfruttare l'occasione di interpretare, organizzare, farsi portatore di problemi e bisogni nelle sedi competenti e ove necessario di trasformare la domanda individuale in un'occasione per creare e rinsaldare il rapporto associativo, passando così da un rapporto utilitaristico a un rapporto, in prospettiva, di appartenenza.

Le ultime conferenze dei servizi sono state realizzate con buone proposte ma con progetti messi in campo senza convinzione.

Il risultato è che non hanno prodotto risultati, anzi, i road maps, i programmi che in quelle sedi sono stati sanciti, non si sono realizzati ma al contrario hanno determinato inutili aspettative e forse qualche ulteriore confusione. Nel tempo si è proceduto per sommatoria senza un disegno chiaro e condiviso.

Così negli anni, ai tradizionali servizi sindacali, ufficio vertenze, lavoro, ecc..., la CISL ha promosso enti, società e Associazioni.

Questo non è stato colto dall'organizzazione come un'occasione per "fare organizzazione con consapevolezza, ordine e in modo organizzato", ma più per fare "cassa" portando tutta l'organizzazione su una pericolosa china.

I nuovi assetti territoriali sono ora un'opportunità per trovare una maggior sintesi organizzativa, puntuale e rispettosa delle funzioni e ci auspichiamo in tal senso una crescita generale di una formazione di una coscienza sindacale degli operatori dei servizi, affinché tutti si sentano parte integrante della CISL e non enti, società, realtà a sé stanti.

Servono perciò sforzi organizzativi ed economici che sempre di più, come FNP, devono e dovranno essere vincolati a progetti specifici, condivisi, legati allo sviluppo delle adesioni.

Abbiamo operato in questa direzione con l'INAS: negli anni abbiamo assunto personale che veniva dato in comando al patronato e ciò ha permesso, in occasione dell'uscita di operatori INAS (pensionamenti), di avere personale preparato che è stato successivamente assunto e inserito nella pianta organica della nostra categoria (pensionati ex operatori INAS) e nuove risorse già formate come nuovo organico INAS.

Attualmente abbiamo un solo comando a Lecco e questa procedura non sarà più possibile per il futuro; infatti, il personale INAS ha un'età media di 40 anni, stiamo pertanto pensando a una diversa strategia di supporto all'INAS.

Negli ultimi anni si è rafforzato e consolidato il rapporto e il coordinamento con i direttori (superate le difficoltà a Monza), impostando così una collaborazione e una metodologia d'intervento condiviso a ogni sorgere di problema.

Negli ultimi tempi il nostro sforzo è stato finalizzato nel mettere in campo collaboratori in affiancamento agli operatori INAS su più funzioni: dall'archiviazione delle pratiche all'inserimento delle invalidità, dall'accoglienza al filtro accessi.

Ogni intervento è stato fatto con la collaborazione degli operatori in base alle loro esigenze e modalità di lavoro.

Un altro aspetto che aiuta la collaborazione è la serie di incontri periodici congiunti tra operatori INAS e agenti sociali. Questo, in molti casi, è servito a ridefinirne il rapporto e i rispettivi ruoli, coniugando il ruolo tecnico al senso di appartenenza, valorizzando la componente relazionale e implementando di competenze di base.

L'essenziale è operare tutti con obiettivi chiari senza formalismi o gelosie di struttura.

Per la FNP, oltre alle sedi, rivestono grande importanza i recapiti comunali. Attualmente stiamo realizzando (e la si sta ultimando) una verifica generalizzata sui recapiti, utenza, tipo di pratiche evase e raccolte, accessi iscritti e non e proselitismo.

L'obiettivo è quello di razionalizzare i recapiti in termini di aperture/orari alla luce dell'attività che vi

si svolge.

Non sfuggono all'attenzione le difficoltà in cui spesso si trovano gli agenti sociali, malgrado il poderoso sostegno formativo messo in campo negli ultimi 2 anni.

Il ricambio degli stessi fatica a realizzarsi per due motivi principali: le riforme previdenziali hanno aumentato l'età del pensionamento e le riforme che si sono succedute hanno reso più difficile e impegnativo il ruolo degli agenti sociali.

Da qui nasce l'idea di sperimentare nei prossimi mesi l'inserimento di un collaboratore dipendente FNP che con un percorso di affiancamento all'INAS e non in comando a essa, sia di supporto agli agenti sociali; naturalmente dopo aver definito, nel rispetto dell'agibilità e delle normative, un percorso condiviso con INAS che lo possa rendere il più autonomo possibile nell'attività.

I progetti oltre alla loro attuazione, prevedono una verifica da ambo le parti e, se da parte della FNP c'è la disponibilità a proseguire in questo senso, ci aspettiamo tuttavia risposte concrete per quanto riguarda il proselitismo dove, ancora oggi, notiamo sensibilità e attenzioni diverse da zona a zona.

Da quando il servizio CAF è stato regionalizzato, scelta che abbiamo condiviso per la potenzialità che può esprimere, notiamo alcune lacune come la troppa burocratizzazione nella gestione organizzativa e del personale.

Anche nella passata campagna, abbiamo dovuto affrontare situazioni di grande criticità, in particolare la ristrutturazione interna del territorio, l'introduzione di nuove norme fiscali, l'utilizzo di nuova strumentazione che hanno avuto ripercussioni sul servizio, aumentando i tempi di lavoro e i tempi di attesa degli utenti.

La FNP si è impegnata a garantire un aiuto poderoso nella campagna 730 e RED, sia in termini di risorse economiche che umane e nonostante questo i disservizi sono continuati.

Il servizio fiscale da anni fatica a trovare stabilità nella programmazione così come fatica la circolazione delle informazioni.

Noi abbiamo messo a disposizione di SICIL il nostro vissuto, evidenziando difficoltà e problemi incontrati che possono essere superati con un approccio più condiviso e sinergico, in particolare, con modalità di approccio mirate per gli utenti pensionati.

Nei prossimi mesi proseguiamo questa esperienza di collaborazione con le opportune verifiche e un confronto con SICIL e UST per analizzare problemi fin troppo evidenti e che, se non saranno affrontati e risolti, metteranno in difficoltà il contributo dei nostri collaboratori e volontari.

Alla fine del 2014 abbiamo condiviso con SICIL un progetto di presidio in 6 sedi FNP con una presenza settimanale per consulenze fiscali con il personale SICIL, in particolare per pratiche RED e ISEE.

L'iniziativa nasce dalla necessità da noi riscontrata di garantire una presenza annuale, se pur limitata in termini di ore settimanali, in sedi dove SICIL tradizionalmente svolge solo la campagna 730. L'obiettivo è dare continuità al servizio ed essere vicini ai nostri associati in realtà ritenute marginali da SICIL.

Il progetto continua anche nel 2015 e sulla base dei dati che stiamo raccogliendo pensiamo sia un'esperienza da allargare e portare in altre sedi periferiche, che SICIL ritiene economicamente non opportune per quelle attività.

Negli anni la CISL, per ampliare l'assistenza agli iscritti, ha promosso le Associazioni.

Nel tempo e nella prassi comune si è teso a considerarle come “servizi agli iscritti”, sottovalutando gli aspetti di fondo quali la loro rappresentanza di interessi specifici e in alcuni casi la possibilità di raggiungere segmenti sociali che altrimenti difficilmente avrebbero occasione di incontrare il sindacato.

Nel caso di Adiconsum, essere indicati dalla Regione Lombardia come rappresentante dei consumatori in C.C.I.A di Lecco e Monza è stato il risultato non solo del lavoro di presenza sul territorio, ma anche di un’attenzione agli aspetti formali e di aver adottato soluzioni organizzative funzionali alla sua legittimazione anche fuori dalle mura della casa CISL.

Bisogna aver presente che le Associazioni possono essere portatrici di interessi che in taluni casi confliggano con quelli categoriali e in questi casi la confederazione deve svolgere un ruolo di sintesi politica.

In ogni caso deve essere chiara la distinzione tra le Associazioni e la CISL per ruoli e competenze specifiche.

Per tutti resta la CISL la sede di indirizzo strategico e di controllo. Se è legittima l’autonomia politica e se possibile quella economica delle associazioni, queste non possono dimenticare il loro ruolo che è anche quello di costituire un ulteriore incentivo di adesione e di legame con la CISL.

L’associato deve poter accedere tramite tessera CISL a tutte le prestazioni o servizi offerti dalle Associazioni senza dover attivare altre forme di adesione onerose, mentre deve essere disincentivato il contrario.

Abbiamo cercato di realizzare questo obiettivo attraverso una convenzione con Adiconsum e Siset risolvendo l’annosa questione del tesseramento; obiettivo non completamente raggiunto.

La convenzione è onerosa e fatta da tutte le categorie, questo permette alle Associazioni di svolgere un servizio gratuito a tutti gli iscritti CISL e di risolvere il problema della rappresentanza con l’iscrizione alle Associazioni dei quadri della categoria.

Senza dimenticare il contributo delle risorse umane: pensionati che offrono il loro impegno per l’attività delle Associazioni.

Buon ultimo esempio solo in ordine di tempo è il Segretariato Sociale “sentinelle del territorio”.

“SENTINELLE DEL TERRITORIO”: IL SEGRETARIATO SOCIALE PRESSO LA FNP DI LECCO

Nel contesto dei profondi mutamenti del sistema di welfare che vede le istituzioni sempre meno protagoniste nella risposta ai bisogni dei cittadini e nella fase di crisi economico-finanziaria in atto che ha colpito fortemente sempre più famiglie della classe media accrescendo la domanda sociale, si è sviluppato lo sportello di segretariato sociale, voluto già dal 2009 dalla FNP Cisl di Lecco in collaborazione con Anteias (L.R. 3/2008 art. 3).

Obiettivo del servizio è ascoltare, informare, orientare rispetto all'accesso ai servizi sul territorio e alle agevolazioni per le persone fragili, occupandosi in particolare di materie afferenti all'ambito sociale, socio-sanitario e sanitario. Questo tipo di attività esprime l'attenzione concreta della FNP Cisl alla persona, che viene accompagnata nella ricerca di una risposta al bisogno dentro la complessità della rete dei servizi.

Il SEGRETARIATO SOCIALE svolge dunque una molteplicità di funzioni:

Struttura e sviluppo del servizio

Dopo un periodo di sperimentazione, attualmente il servizio di segretariato sociale si avvale della collaborazione di alcuni volontari (di cui un giovane in servizio civile) coordinati da un operatore; il servizio è strutturato intorno a uno sportello centrale di secondo livello presso la sede Cisl di Lecco che fa da riferimento per due sportelli sociali periferici di primo livello presso le sedi di Barzanò e Merate.

I volontari hanno partecipato a percorsi formativi promossi dalla FNP e dall'Asl di Lecco. Particolarmente rilevante è stato il coinvolgimento del servizio di segretariato sociale nella rete territoriale di accesso al welfare attraverso l'utilizzo di un portale informativo Unico (Portale Più) promosso dall'Asl di Lecco.

Ai fini della funzionalità del segretariato sociale riveste molta importanza l'interrelazione con la FNP Cisl regionale, in quanto alcune iniziative di informazione (es. contributi sulla grave e gravissima disabilità previsti dalla Dgr 740 e 856 del 2013) da essa promosse si sono realizzate grazie alla presenza degli sportelli sociali.

Analisi degli interventi

Negli anni 2009-2014 sono stati effettuati complessivamente 4.522 ascolti/interventi, di cui 762 a domicilio, mentre nel primo semestre del 2015 si rileva un ulteriore incremento delle richieste di aiuto. A titolo esemplificativo, si riporta un grafico che illustra i caratteri della domanda che lo sportello ha intercettato nell'anno 2014.

Evoluzione del progetto

Sulla base della positiva esperienza della realtà lecchese, la FNP Monza Brianza Lecco prevede di attivare un progetto di segretariato sociale anche presso la Cisl di Monza. Dopo una prima fase di sperimentazione, lo sportello si svilupperà sulla sede centrale di Monza e sulle RLS di Seregno e

Vimercate e insieme agli sportelli della FNP di Lecco avrà un unico coordinamento.

Questo è il contributo della nostra esperienza territoriale per dimostrare che noi possiamo assumere le decisioni politiche più adeguate, mettere a punto un'organizzazione del lavoro ottimale e utilizzare le migliori tecnologie, ma solo la disponibilità, l'attenzione dei responsabili e di chi lavora in ogni servizio, permetterà di costruire un rapporto che non può essere quello tra una qualsiasi struttura o ufficio pubblico e i propri utenti, ma quello tra un'organizzazione e le persone dove ciascuno possa trovare anzitutto ascolto e poi una risposta precisa e soddisfacente.

PROGETTO ACCOGLIENZA FNP CISL PAVIA

L'accoglienza è la nostra "porta d'ingresso" e come tale deve attivare un processo di percezione e di rappresentazione dell'immagine della CISL come di un'Organizzazione attenta ai bisogni della gente ed ai suoi desideri.

L'accoglienza quindi implica un processo comunicativo che richiede la partecipazione attiva di entrambi i soggetti OPERATORE, colui che richiede fiducia, e UTENTE, colui che a sua volta concede fiducia.

L'identità dell'Organizzazione si comunica prevalentemente attraverso la prima fase di avvicinamento da parte dell'utente che, entrando nelle varie sedi, manifesta a chi lo accoglie i propri dubbi o necessità. Un vero e proprio punto di partenza, insomma, è costituito da questo primo incontro in un contesto ospitale, dignitoso e presidiato da risorse informate e formate su tutte le tematiche e le diverse figure facenti parte l'Organizzazione.

Partendo da tutti questi presupposti e dal richiamo forte dell'articolo 2 dello Statuto Confederale, cioè saper accogliere ed ascoltare le persone che entrano nelle nostre sedi ed espongono i loro bisogni, parte il Progetto sull'Accoglienza della FNP CISL di PAVIA.

Possano essere tesserati o semplici cittadini, pensionati o giovani, con o senza lavoro. Chi si avvicina alle nostre sedi deve trovare umanità, professionalità e assistenza per tutte quelle problematiche che la nostra società pone in essere quotidianamente. Tutto questo unitamente a una qualità delle sedi, sia quella centrale che quelle periferiche, che sia dignitosa, non lussuosa: spazi dove si lavora e si accoglie, in cui l'iscritto trova persone disponibili e preparate che sanno risolvere i problemi, che sappiano ascoltarlo amichevolmente e che con un sorriso spieghino quelle grandi difficoltà contenute in una qualsiasi lettera ricevuta da un qualsiasi Ente. Saper ascoltare l'altro, metterlo a proprio agio, trasmettere disponibilità e attenzione significa anche dare importanza e rilievo a quelle richieste, a volte espresse con incertezza, che vengono poste con dignità e difficoltà generata dal pudore di non conoscere tante regole.

Si è cercato e si sta cercando di operare nel nostro Territorio per quelli che sono problemi e bisogni sociali locali, individuando le modalità con le quali stare tra la gente, farsi sentire al loro fianco, riportarle al giusto protagonismo nella comunità. Per ottenere tutti questi risultati occorre intervenire sia con opere murarie, sia con capitale umano.

Noi di FNP Pavia abbiamo aderito ad un progetto di rinnovamento dell'accoglienza nella sede Provinciale di Pavia che prevede una migliore ridistribuzione degli spazi nell'area di attesa e di accesso ai Servizi, allestimento degli interni e dotazione informatica. Per fornire una capillare informazione, sono state messe a disposizione della Confederazione Provinciale anche operatori con garanzia di front-office e centralino telefonico. Sono operatori capaci, professionali e con un potenziale umano adatto a recepire in modo ottimale le richieste dell'altro.

Queste risorse umane sono state precedentemente formate e fanno parte del "Progetto Giovani" al quale la nostra Federazione ha aderito prontamente. Valore aggiunto alla professionalità da loro acquisita nel tempo è la passione e la disponibilità che trasmettono nell'affrontare con garbo e competenza la complessità di un'organizzazione che deve praticare buone prassi. Tutte queste qualità

vengono distribuite in tutto il territorio pavese, in ogni singolo recapito presso i quali questi operatori prestano il loro servizio, affiancando la presenza già preziosa dei nostri Agenti Sociali. Forniscono risposte immediate anche nei territori della provincia che, per estensione o dislocazione, possono rappresentare quella particolare attenzione che un sindacato deve porre nei confronti di persone anziane, con pochi o carenti mezzi di trasporto, che hanno bisogno di tutto o magari anche solo di un volto sorridente con cui scambiare due parole.

Soprattutto questa è accoglienza, un'accoglienza a misura di vera umanità, un'assistenza efficace e corretta, un'informazione diffusa e tempestiva, una rappresentatività della quale essere orgogliosi. Un biglietto da visita importante per raccogliere nuove adesioni che siano vere e proprie libere scelte per la propria sicurezza.

L'opera della nostra FNP non si limiterà ad individuare ulteriori interventi di abbellimento delle sedi periferiche; cercheremo di incrementare la presenza di operatori qualificati, di migliorare la condivisione di attività e politiche di intervento a favore dei nostri pensionati grazie alla presenza dei Coordinatori RLS e degli Agenti Sociali responsabili delle periferie.

La forza della formazione non può sostituire il rimodernamento strutturale dei luoghi di lavoro, all'interno dei quali si inseriscano operatori che si sentano gratificati dal servizio che offrono.

Ognuno di noi ha ruoli e responsabilità particolari da mettere in campo per aggiornare la Cisl ai nuovi tempi, e la FNP Pavia vuole fare bene ciò che il nostro incarico prevede.

IL SINDACATO ORIZZONTALE

La Cisl di Sondrio opera sul territorio provinciale come Confederazione attraverso le categorie, i servizi e le zone. Le categorie sono parte integrante del modello orizzontale, ovvero operano e collaborano con la Unione Sindacale Territoriale a livello provinciale e, contestualmente, rispondono al modello verticale regionale e nazionale.

Pur potendosi distinguere varie fasi nell'evoluzione organizzativa della Cisl di Sondrio, storicamente già nella prima fase essa era caratterizzata dalla centralità della zona quale riferimento, allora quasi esclusivamente per il mondo del privato, nel quale l'operatore sindacale era certamente in grado di rispondere ai bisogni dei lavoratori provenienti da vari settori. Nel mondo del pubblico impiego, della scuola e dei servizi (bancari, energia, poste e telecomunicazioni), viste le peculiarità del settore (normativa e contrattuale) e la grande disponibilità in termini di agibilità sindacale (distacchi retribuiti e permessi), gli operatori sono sempre stati in grado di gestire direttamente e in forma autonoma le problematiche dei propri associati.

Era un modello organizzativo sicuramente efficace, sia dal punto di vista operativo che da quello economico: operativo perché, vista la frammentazione delle aziende pubbliche/private in provincia di Sondrio, era in grado di presidiare il territorio in modo adeguato evitando inutili dispersioni di risorse; economico perché, grazie ai distacchi retribuiti e ai permessi sindacali del pubblico impiego e dei servizi, permetteva un forte contenimento dei costi.

Il modello organizzativo attuale ricalca e rinforza dunque il modello originario: incrocia Categorie Zone Servizi. L'esigenza di ripensare e rivalorizzare le zone, oltre a rispondere alla particolare caratteristica di provincia interamente montana, qual è quella del territorio della nostra UST, prende atto del forte aumento della richiesta di servizi di vario tipo che ci obbliga a capire meglio i bisogni e a mettere in campo risposte sempre più strutturate e vicine ai nostri associati.

Gli elementi su cui si fonda il modello orizzontale sono soprattutto quattro:

la maggiore confederalità

un forte senso di solidarietà anche economica e finanziaria tra categorie, servizi e UST

una maggiore sobrietà

la centralità della persona nel territorio

Le zone sono coordinate da un responsabile di zona, figura che costituisce il punto di riferimento e il collante tra categorie, servizi, aziende e territorio.

Il responsabile di zona:

- tiene i rapporti con tutte le categorie
- opera in modo sinergico con loro in funzione delle necessità entro il territorio di competenza
- mantiene il rapporto con la FNP relativamente alla contrattazione sociale secondo le linee guida fornite a livello centrale

- assicura il rapporto con i servizi e le associazioni Cisl che operano sul territorio di riferimento
- gestisce le vertenze a livello territoriale
- coordina eventuali sportelli che vengono aperti su specifici progetti, come ad esempio lo sportello della bilateralità o lo sportello artigianato
- tiene i rapporti con i delegati e le aziende della zona
- mantiene il rapporto con le istituzioni (Comunità Montane, Comuni, Uffici di Piano).

Il responsabile di zona non è un “tuttologo”, ma si pone l’obiettivo di costruire una maggiore integrazione tra il livello verticale e quello orizzontale, sia per quanto riguarda i servizi, che per quanto riguarda il sindacato, lavorando in rete con i Segretari di categoria e i Direttori dei servizi. Oltre a garantire un servizio più efficiente ed efficace, si pone l’obiettivo di far aumentare il senso di appartenenza all’organizzazione.

LA FNP NEL SISTEMA SONDRIO

Da quanto premesso sul sistema Sondrio, scaturisce la specificità anche nella gestione economico-patrimoniale della FNP. La tenuta della contabilità e di tutti gli adempimenti connessi della FNP di Sondrio (e di tutte le categorie regionali della Cisl di Sondrio) è a cura dell’ufficio della UST, il quale opera con la doppia firma anche sul c/c della FNP.

La gestione delle sedi, e quindi di tutti i contratti di affitto e le spese connesse sono in capo alla UST. La stessa, con un accordo politico con tutte le categorie, ripartisce i costi in modo solidale, utilizzando un criterio misto di occupazione spazi/millesimi, e di percentuale di iscritti ad ogni federazione. Questa gestione, centralizzata e solidaristica, unita all’ampia e proficua collaborazione di tutte le categorie, permette una gestione armoniosa, corretta ed economica di tutta la Cisl di Sondrio.

Sul piano più strettamente politico-organizzativo c’è integrazione completa della FNP con l’UST e le categorie nelle zone. La FNP è di supporto alle categorie, come le categorie collaborano con la FNP. Gli operatori, per esempio, sono disponibili a far conoscere le iniziative della FNP e le politiche sociali della stessa. Il responsabile confederale di zona partecipa, se il tema lo richiede, alla contrattazione sociale insieme al coordinatore di RLS o al segretario territoriale dei pensionati.

I volontari FNP, d’altronde, si occupano dell’accoglienza, “tengono la luce accesa” nelle sedi zionali, costituiscono il primo incontro con gli utenti e/o associati, orientano la domanda, collaborano alla realizzazione delle iniziative confederali; ultima, in ordine di tempo, la raccolta delle firme per un fisco più equo e giusto. Senza l’apporto dei pensionati sarebbe stato impensabile raccogliere le 5.000 firme che l’UST ha consegnato.

Non è un caso che gli Sportelli Welfare FNP di recente istituzione abbiano la dimensione organizzativa delle zone, che è anche la dimensione degli ambiti socio-sanitari, e quindi luogo della contrattazione sociale. È anche questo il motivo che spinge per una semplificazione delle RLS.

L’Assemblea programmatica e organizzativa FNP del 24 settembre u.s. ha condiviso l’impostazione

della segreteria, che tende a ridurre il numero delle RLS per un loro reale rafforzamento, facendole coincidere con le zone. Il superamento delle RLS nella configurazione attuale, quindi, lungi dal significare volontà di volerle ridimensionare, ha l'obiettivo di rafforzarle, rendendole più efficienti ed efficaci nell'azione. Si arriverà ad avere tante RLS quante sono le zone, ma anche quanti sono i distretti socio-sanitari e i comuni capo-mandamento; comuni con i quali, tenuto conto delle loro dimensioni, è più facile un'iniziativa unitaria di concertazione-contrattazione.

Di pari passo con questa modifica vi è l'impegno a rilanciare la figura del delegato comunale, presenza vigile e capillare sul territorio, molto preziosa per un vero ascolto dei bisogni della comunità. Tutti i delegati comunali entrerebbero a far parte del coordinamento delle RLS, portando in questo livello organizzativo le istanze sociali reali, e contribuendo a rendere più effettivo lo spostamento dal centro alla "periferia" del baricentro organizzativo della FNP, anche a livello territoriale.

Qualche criticità è legata alle caratteristiche della disponibilità dei pensionati, che, in quanto volontari, a volte non riescono ad assicurare nelle zone una presenza flessibile nella settimana. Per questo motivo, ricorrendo al Fondo di Solidarietà, si vorrebbe, gradualmente, giungere ad affiancare ai nostri volontari altro personale, possibilmente individuato tra i giovani, perciò più flessibile nel suo impiego e più competente nell'uso delle tecnologie. Questo alimenterebbe, inoltre, il dialogo intergenerazionale, obiettivo del citato Fondo istituito per delibera dell'ultimo congresso.

L'UST d'altronde chiede alla FNP figure di pensionati, almeno uno per zona, in grado, con opportuna formazione, di affiancare il responsabile di zona confederale; questo però richiede tempo e la segreteria FNP ne sta valutando la fattibilità.

In conclusione di queste brevi note, che potranno essere, se necessario, integrate a voce, rimarchiamo la positività dell'organizzazione orizzontale del sistema Sondrio, nata da esigenze di necessità, e da caratteristiche ambientali particolari, ma via via affermatasi come molto adatta ad avvicinare sempre più il sindacato agli associati e alla comunità in generale.

