

Tra innovazione e nuova rappresentanza: la sfida del sindacato nelle politiche urbane milanesi

Massimo Bonini e Ivan Lembo

RPS

I temi del territorio, dello sviluppo locale e della tutela delle condizioni di vita dei lavoratori e dei cittadini sono da sempre al centro dell'azione del sindacato milanese. Tale attenzione si è tradotta nel tempo in varie esperienze e pratiche sindacali all'interno del contenitore della contrattazione territoriale. In questo contesto, obiettivo dell'articolo è, in primo luogo, quello di analizzare il ruolo giocato dal sindacato milanese negli anni

delle crisi e delle trasformazioni sociali, economiche e demografiche che l'hanno accompagnata.

In particolare ci si concentrerà su alcune esperienze innovative per temi trattati, destinatari e modalità d'azione.

In secondo luogo ci si chiederà se e in che modo

la contrattazione territoriale può rappresentare una strada da seguire per rappresentare vecchi e nuovi bisogni sociali.

1. Sindacato e contrattazione territoriale

I temi del territorio, dello sviluppo locale e della tutela delle condizioni di vita dei lavoratori e dei cittadini sono da sempre al centro dell'azione del sindacato milanese.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si può pensare al coinvolgimento del sindacato nelle lotte per la casa a cavallo tra gli anni cinquanta e sessanta; alla cosiddetta *contrattazione dei grandi gruppi* degli anni settanta, in cui i sindacati avevano chiesto, e in molti casi ottenuto, che le imprese maggiori versassero agli enti locali una contribuzione dell'1% del monte salari per la predisposizione di servizi sociali sul territorio (Regalia, 2003); al ruolo nel territorio di controllo del carattere universale del sistema di welfare, negli anni settanta e ottanta, nel quadro delle grandi riforme sociali che in quel periodo venivano configurandosi a livello nazionale (Polizzi, Vitale e Tajani, 2013).

È tuttavia a partire dagli anni novanta che, in un quadro caratterizzato dalla fine del modello fordista e dal progressivo decentramento legislativo, inizia a maturare, da un lato, la consapevolezza che la difesa delle condizioni dei lavoratori non passi esclusivamente dalla difesa

del salario diretto, ma anche dalla qualità e dalla quantità di salario indiretto cui questi possono accedere in termini di servizi e welfare, dall'altro l'esigenza di rappresentare i lavoratori anche fuori da un luogo di lavoro sempre meno concentrato e disperso sul territorio.

La strategia adottata fu affiancare alla tradizionale contrattazione delle condizioni di lavoro nelle aziende una crescente attività di confronto con gli enti locali su temi inerenti lo sviluppo e il welfare locale, cercando di riconnettere diritti nel lavoro e diritti di cittadinanza (Lembo, Mandreoli e Tajani, 2014).

È negli ultimi anni, nello scenario disegnato dalla crisi, segnato dai tagli agli enti locali e dalle profonde trasformazioni economiche e sociali, e con l'emergere di nuovi, articolati e complessi bisogni che l'esperienza del sindacato milanese in tema di politiche territoriali si contraddistingue per un nuovo e importante salto di qualità, sia per ciò che concerne l'approccio al tema e le conseguenti scelte organizzative interne, sia per la messa in campo di prime sperimentazioni e pratiche contrattuali innovative.

Assumendo una definizione ampia di contrattazione territoriale come l'insieme di progetti, proposte, iniziative, servizi, accordi, volti a organizzare, rappresentare e migliorare il benessere e le condizioni di vita delle persone e dei lavoratori di un determinato territorio, si può affermare che nell'ultimo periodo il sindacato milanese ha posto il tema della contrattazione territoriale non solo come un corollario della contrattazione nei luoghi di lavoro, ma come nuova frontiera per «contrattualizzare» i nuovi bisogni sociali e del lavoro e allargare la rappresentanza sociale del sindacato.

Si può quindi affermare che la contrattazione territoriale del sindacato milanese negli ultimi anni abbia agito in due direzioni.

Da un lato, si è realizzata una contrattazione territoriale che si può definire classica e difensiva, frutto di confronti con le amministrazioni locali volti, in un contesto di crisi e tagli, a non ridurre i servizi, non accrescere la tassazione locale e contenere le tariffe per i più poveri (Sateriale, 2016).

Dall'altro, sono state messe in atto alcune esperienze di contrattazione che possono essere definite innovative.

2. *Alcune esperienze innovative*

In questo contesto si ci si occuperà di descrivere alcune esperienze e pratiche sindacali nell'ambito metropolitano milanese che possono es-

sere considerate innovative. In particolare, i criteri presi in considerazione per definire l'idea di innovazione sono: le tematiche trattate, con riferimento alla capacità di leggere e agire su bisogni sempre più articolati e complessi, i destinatari degli interventi previsti e le modalità d'azione, ossia le strategie messe in campo dal sindacato.

Le esperienze descritte sono quelle della Fondazione welfare ambrosiano; dell'auto mutuo aiuto lavoro e dei *job clubs*; della nascita del *co-working worx*; dei piani territoriali per la conciliazione e i laboratori di governance collaborativi nell'ambito dei piani di zona.

2.1 La Fondazione welfare ambrosiano

Cgil, Cisl e Uil Milano sono tra i soggetti fondatori nel 2009 della Fondazione welfare ambrosiano, insieme al Comune di Milano, che ne detiene la presidenza, la Provincia (ora Città metropolitana) e la Camera di commercio. La Fondazione è attiva dal 2011 e nasce grazie alla disponibilità delle risorse che erano state accantonate già alla metà degli anni settanta, nell'ambito di quella che nel paragrafo introduttivo si è definita *contrattazione dei grandi gruppi*. L'attività della Fondazione è rivolta primariamente a intervenire sulle zone grigie del welfare tradizionale, contrastando forme di disagio transitorie, originate da eventi particolari per i quali non esistono forme di protezione pubblica o privata già messe in essere. Gli interventi hanno quindi l'obiettivo di agire su quelle situazioni intermedie, fornendo ai beneficiari strumenti di sostegno utile ad affrontare contesti di vulnerabilità ordinaria, prevenendo il rischio che essa sfoci in forme di esclusione sociale e povertà conclamata.

La Fondazione offre un sostegno ai lavoratori, dipendenti e autonomi, attraverso servizi di microcredito, mutualità e sostegno abitativo. In particolare i progetti in corso riguardano: il credito solidale sociale, per le situazioni di temporanea difficoltà economica per far fronte ai bisogni primari e della famiglia; il credito solidale d'impresa, per favorire progetti imprenditoriali; l'anticipazione della cassa integrazione guadagni, per far fronte alle numerose situazioni in cui l'erogazione arriva in ritardo; la mutualità sanitaria integrativa, con progetti riguardanti le prestazioni odontoiatriche di minori, la prevenzione oncologica per le donne e l'assistenza domiciliare per gli anziani; l'Agenzia sociale per la locazione per favorire l'affitto a canone concordato.

Per quanto riguarda il credito solidale, a fronte delle 1354 richieste pervenute dal 2011 a oggi, sono stati erogati 477 prestiti, per un am-

RPS

Massimo Bonini e Ivan Lembo

montare di 3.248.500 euro. Di questi l'ottantadue per cento ha riguardato crediti sociali, mentre il restante diciotto per cento crediti di impresa.

Il progetto sulle anticipazioni sociali ha provveduto dal 2013, data di inizio del progetto, a oggi a 1269 anticipazioni per un totale di oltre quattro milioni di euro. Le categorie da cui provengono la maggior parte delle richieste sono: metalmeccanici (29 per cento del totale); comunicazioni media grafici e poste (18 per cento); commercio turismo terziario e trasporti logistica (13 per cento).

Da ultimo, si mettono in evidenza alcuni dati riferiti all'attività dell'Agenzia nazionale per la locazione, la cui attività ha preso vigore nel settembre 2015. In particolare, risultano essere iscritti all'Agenzia trecentodiciannove aspiranti inquilini e centoventi proprietari. Sono stati sottoscritti sessantadue contratti a canone concordato, erogati sessantuno contributi una tantum a proprietari, per un totale di 97.700 euro, e costituiti dodici fondi di garanzia per la tutela di inquilini in condizione di morosità incolpevole, per un ammontare di 101.250 euro.

La costituzione della Fondazione si configura come una buona prassi di concertazione locale, che si caratterizza per il forte coinvolgimento e la partecipazione attiva del sindacato.

In primo luogo questo è chiamato, attraverso la presenza negli organi di indirizzo e di gestione, a definire, valutare e approvare le attività annuali della Fondazione.

In secondo luogo, sono le stesse organizzazioni sindacali a organizzare parte dei progetti previsti, prendendo in carico e fornendo la necessaria assistenza ai beneficiari degli interventi. Si pensi ad esempio al progetto del credito solidale, che basa la propria efficacia sull'attività degli sportelli territoriali presenti nelle sedi sindacali, oppure al ruolo svolto da figure professionali appartenenti ai sindacati degli inquilini delle tre organizzazioni confederali, che mettono la propria competenza a disposizione dell'Agenzia sociale per la locazione.

2.2 *L'Auto mutuo aiuto lavoro e l'avvio dei job clubs*

I gruppi di auto mutuo aiuto lavoro nascono nel 2012 dall'iniziativa della Camera del lavoro di Milano con lo scopo di affrontare il tema del disagio sociale e delle ricadute psico-sociali derivanti dalla perdita del posto di lavoro (Lembo, 2013).

Tale problematica emerge con chiarezza dai racconti e dalle storie di

vita delle persone che si sono rivolte in questi anni agli sportelli del sindacato e dalle assemblee delle aziende in crisi che procedono a licenziamenti collettivi.

Il lavoro rappresenta non solo un mezzo di sussistenza, ma è elemento essenziale per la costruzione della propria identità, personale e collettiva, dei propri percorsi di vita e anche delle proprie relazioni e affetti. Il lavoro è dignità e la sua assenza produce, in molti casi, frustrazione, perdita di autostima, senso di rabbia e di vergogna.

Sempre più spesso, inoltre, è isolamento e solitudine, è difficoltà nei rapporti con la famiglia, è allontanamento dagli amici e dalla quotidianità. La crisi che viviamo è anche una crisi delle relazioni, una crisi del tessuto sociale che sembra sgretolarsi, parcellizzarsi e disgregarsi.

Di fronte a questa situazione, l'idea maturata è stata quella di proporre alle persone disoccupate la creazione di spazi di confronto e di dialogo, nella forma di auto mutuo aiuto, in cui ci si potesse raccontare le proprie esperienze di vita, rompere l'isolamento, scambiarsi informazioni e soluzioni, condividere sofferenze e conquiste.

L'obiettivo del progetto è quello di consentire alle persone di ripartire, recuperare le energie che hanno perso, ridando protagonismo alle loro storie di vita in una dimensione collettiva.

In un contesto sociale caratterizzato dal forte indebolimento dei legami e delle relazioni e in cui si diffondono forme di welfare comunitario, l'interesse per l'esperienza di auto mutuo aiuto per le persone disoccupate ha suscitato fin da subito molto interesse, tanto da essere riproposta in altre Camere del lavoro e inserita in alcuni progetti territoriali volti a favorire la ricollocazione delle persone disoccupate.

Su queste basi nel 2013 il Comune di Milano e la Camera del lavoro hanno sottoscritto un protocollo di intesa volto a favorire l'attivazione di percorsi di auto mutuo aiuto per cittadini disoccupati, inoccupati e in cassa integrazione. In particolare, il protocollo ha previsto la sperimentazione dell'auto mutuo aiuto all'interno del catalogo degli interventi del Servizio supporto attivi per il lavoro del Comune.

Dal 2012 a oggi sono stati dodici i gruppi di auto mutuo aiuto nati nell'ambito di questa esperienza. Cinque si sono realizzati nella varie sedi della Camera del lavoro di Milano, tre in differenti spazi del Comune di Milano dedicati alle politiche attive del lavoro, tre in realtà associative del territorio milanese che hanno riproposto il modello dell'auto aiuto per disoccupati in un progetto volto a favorire l'inserimento lavorativo di persone disoccupate. In tale contesto è da segnalare come il bando di Regione Lombardia, in scadenza a fine giu-

RPS

Massimo Bonini e Ivan Lembo

gno 2016 e volto a sperimentare il contratto di ricollocazione (Legge di Stabilità 2014, d.m. del 14.11.2014), preveda quale attività finanziabile i laboratori di auto mutuo aiuto per persone disoccupate.

In totale l'esperienza di questi anni ha coinvolto circa centottanta persone disoccupate e quindici facilitatori di gruppi, messi a disposizione da Camera del lavoro, Comune e associazioni. Occorre evidenziare come alcune persone entrate nei gruppi da disoccupati si siano a loro volta sperimentati come facilitatori.

All'esperienza dell'auto mutuo aiuto, ancora oggi attiva, si è aggiunto e integrato il progetto del *job club*, anch'esso rivolto ai disoccupati. Il *job club* è un gruppo di persone disoccupate che si aiutano a vicenda a trovare lavoro. Il gruppo si ritrova a cadenze regolari per prepararsi e supportarsi nella fase attiva della ricerca di lavoro.

La sperimentazione del *job club* è stata proposta da una realtà associativa del territorio, è coordinata dal Comune di Milano e vede la partecipazione di diverse realtà (associazioni, cooperative sociali, spazi di *coworking*), tra cui il sindacato, che ospitano e organizzano gli incontri nelle proprie sedi.

Obiettivi del progetto sono favorire lo sviluppo di un sistema integrato di orientamento e sostegno delle persone in cerca di lavoro tra enti pubblici e privati attraverso la sperimentazione di una metodologia innovativa e offrire al cittadino una gamma di servizi, «spazi di condivisione» e attività complementari ed efficaci per sostenerlo nel superamento delle fasi di transizione professionale.

La Cgil milanese ha aderito alla rete dei soggetti che partecipano a questo progetto e ha dato vita nel maggio 2016 al *job club* in una delle Camere del lavoro della città.

Nella città di Milano in questo momento sono attivi dieci *job club*. Oltre a quello della Camera del lavoro, che vede la presenza di quattordici partecipanti, altre esperienze si stanno realizzando in due spazi del Comune di Milano (tra cui l'Informagiovani), in quattro spazi di *coworking*, in una Agenzia per il lavoro e in due associazioni che si occupano di inclusione sociale. In totale sono centoventi le persone disoccupate coinvolte.

Questa esperienza sta manifestando aspetti assai interessanti, oltre a quelli inizialmente previsti. Infatti, oltre ad aver agito positivamente sulle motivazioni e sulle competenze dei diversi partecipanti, ha determinato la nascita di una serie di progetti per la città, alcuni molto innovativi e con finalità sociali. In altri termini, l'esperienza si sta dimostrando come uno spazio all'interno del sindacato in cui i bisogni e

le competenze di un gruppo di persone, al momento disoccupate, possono emergere, incontrarsi, aggregarsi, dando vita a nuovi legami e proposte progettuali che molte volte pongono il tema dell'auto imprenditorialità.

2.3 L'esperienza di *Worx*: lo spazio di coworking

Seppur in un contesto caratterizzato da anni di profonda crisi economica e sociale, il territorio milanese ha manifestato segnali di forte innovazione. In particolare queste tendenze sono ben rappresentate da quanto riportato dall'Icity Rate 2015 secondo cui Milano, in tre anni, è diventata la prima *smart city* italiana e si posiziona tra le città più innovative a livello mondiale. In questo contesto le questioni legate al lavoro, alle nuove professioni, alle risposte alla crisi e ai nuovi bisogni sociali hanno assunto anche la forma delle tante *start up* nate in questi anni, della *sharing economy*, delle otto esperienze di incubatori e acceleratori di impresa e degli oltre 80 spazi di *coworking* in città.

Non vi è dubbio che questa vitalità, questa spinta all'innovazione, favorita dal ruolo protagonista giocato dall'amministrazione comunale, abbia determinato la nascita di nuove realtà produttive e generato occupazione per una parte dei più giovani, rendendo assai visibile nella città il tema del lavoro che cambia.

Su questi temi si gioca l'importante questione del rapporto tra sviluppo locale, nuove forme del lavoro e nuovi bisogni sociali.

Per quanto concerne gli spazi di *coworking* il Comune di Milano ha agito attraverso una serie di misure volte a favorirne la nascita, considerando il *coworking* come una risposta innovativa e funzionale al cambiamento del lavoro. In particolare gli interventi previsti sono stati: la costituzione dell'elenco qualificato di soggetti fornitori di servizi di *coworking*; l'erogazione di incentivi economici a favore di *coworkers*; l'erogazione di incentivi economici a favore degli spazi di *coworking* volti a cofinanziare alcune spese.

Come si è posto il sindacato nei confronti di questi temi? L'esperienza milanese ci racconta della nascita, su iniziativa del Centro servizi fiscali della Cgil, di *Worx*, uno degli ottanta spazi di *coworking* riconosciuto dall'amministrazione comunale. La scelta è stata dunque diventare spazio di condivisione nella città, mettendo a disposizione delle persone anche una serie di servizi e consulenze fiscali, amministrative e previdenziali, nonché informazioni su possibili finanziamenti pubblici o bandi europei.

RPS

Massimo Bonini e Ivan Lembo

È da sottolineare da ultimo come *Worx* sia uno dei quattro spazi di *coworking* in cui è attivo il progetto *job club*, descritto nel paragrafo precedente.

RPS

2.4 I piani territoriali di conciliazione e welfare e la nascita dei laboratori di governance collaborativa

In ultimo si descrivono due esperienze sviluppatesi nel territorio milanese, e inserite in un percorso che vede un parziale e nuovo protagonismo dei Piani di zona. In particolare, in alcuni distretti sociali dell'area metropolitana milanese lo strumento di programmazione partecipata delle politiche sociali previsto dalla legge 328 del 2000 ha ripreso vigore, sviluppando una serie di progettualità in merito a due aspetti.

Il primo è quello dei piani territoriali di conciliazione e welfare (previsti dalla delibera regionale n. 1081/2013) con cui si sono create reti territoriali, coordinate dall'attore pubblico locale, con l'obiettivo di progettare percorsi e iniziative finanziate, rivolte a imprese e lavoratori per favorire nel territorio la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il sindacato milanese è entrato a far parte di alcune reti territoriali, partecipando quindi alla progettazione degli interventi, con anche il ruolo di favorire la connessione tra welfare aziendale e welfare territoriale. In particolare si fa riferimento a:

- ♦ «Complessi equilibri, un'alleanza territoriale a favore della conciliazione famiglia lavoro», con capofila il distretto sociale Sud-est Milano e come partner gli altri distretti sociali del territorio (Pieve Emanuele, Rozzano), le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, Afol Sud Milano (Agenzia per la formazione e il lavoro), alcune realtà della cooperazione sociale e un centro studi che si occupa di ricerca sociale ed economica e di valutazione della qualità dei servizi. Le azioni progettuali previste sono: sostegno alle imprese che introducono nuove modalità di lavoro *family friendly* e nuovi interventi di welfare aziendale e interaziendale; sostegno per la promozione di azioni volte a favorire piani personalizzati di congedo di maternità-paternità alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri; concessione di incentivi diretti alle persone e alle imprese per attività sperimentali che rispondano a esigenze di conciliazione dei lavoratori/lavoratrici e delle famiglie. Nell'ambito del progetto nel mese di maggio 2016 è stato emesso un bando che prevede la concessione di contributi alle aziende del territorio che intendano realizzare interventi nell'ambito di due linee di azione: acquisto di

servizi per il sostegno alla scolarità e assistenza familiare e piani personalizzati di congedo di maternità e paternità.

- ♦ «Rete Adda Martesana, per lo sviluppo di azioni di conciliazione tempi famiglia e lavoro e politiche attive del lavoro». La *governance* territoriale riproduce il modello adottato da «Complessi equilibri»: capofila è un distretto sociale (Piano di zona di Cernusco sul Naviglio) e gli altri partner sono gli altri distretti sociali del territorio (Pioltello, Melzo, Trezzo sull'Adda), le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, Afol Est Milano e soggetti della cooperazione sociale del territorio di riferimento. Il progetto prevede due linee di intervento, realizzate attraverso l'emissione di due bandi di finanziamento, l'ultimo del maggio 2016. Da un lato, contributi alle imprese che presentano progetti riguardanti: flessibilità aziendale, cura dei figli, accudimento e assistenza di familiari con disabilità e/o non autosufficienti, benessere dei dipendenti e *time saving*, progetti di innovazione sociale, incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, sostegno ai dipendenti al rientro dalla maternità, congedi parentali o lunghi periodi di assenza per malattia. Dall'altro lato, rimborsi ai lavoratori (dipendenti e autonomi) per le spese sostenute per i servizi per l'infanzia, servizi socio-educativi-assistenziali ai minori di 14 anni, servizi di assistenza domiciliare, per centri di accoglienza diurni per anziani e non autosufficienti e persone disabili e per attività associative presso strutture autorizzate/accreditate.

In entrambi i progetti il ruolo del sindacato si sta giocando sia al tavolo della *governance* territoriale (cabina di regia e comitato di valutazione), per progettare, monitorare e valutare gli interventi adottati, in un'azione che può essere definita di contrattazione territoriale, sia nelle aziende del territorio. In particolare, per quanto riguarda questo secondo aspetto, i compiti dei delegati nei luoghi di lavoro sono quelli di promuovere accordi aziendali sul tema della conciliazione e di informare i lavoratori delle opportunità che i bandi forniscono.

Nello stesso solco si muovono gli altri due piani territoriali di conciliazione e welfare a cui il sindacato milanese ha aderito. Si tratta di «La conciliazione innova la piccola impresa: un modello da promuovere», del territorio legnanese e «Conciliazione in pratica (Cip): la piccola impresa si innova», con capofila la nuova Città metropolitana. Obiettivo del primo è contribuire alla identificazione, progettazione e sperimentazione di azioni innovative, tese allo sviluppo di politiche di conciliazione vita lavoro e di welfare aziendale. Cgil, Cisl e Uil milanesi fanno parte dell'alleanza territoriale insieme al Comune di Legnano (ca-

RPS

Massimo Bonini e Ivan Lembo

RPS

TRA INNOVAZIONE E NUOVA RAPPRESENTANZA: LA SFIDA DEL SINDACATO NELLE POLITICHE URBANE MILANESI

pofila), i distretti sociali del Castanese e dell'Abbiatense, le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e otto piccole media imprese. Per quanto riguarda «Conciliazione in pratica (Cip)», si tratta di favorire la sperimentazione e lo sviluppo di un modello pratico di conciliazione, che risulti chiaro e di semplice attuazione per le micro, piccole e medie imprese. In questo caso nella rete territoriale accanto al soggetto pubblico capofila (la Città metropolitana di Milano) e altri enti locali (distretti sociali di Sesto San Giovanni e Cinisello Balsamo) ci sono le organizzazioni sindacali, la Camera di commercio, realtà del privato sociale e rappresentanti del mondo delle cooperative e delle imprese artigiane¹.

I laboratori di governance collaborativa, appena costituiti in alcuni territori dell'area metropolitana milanese, rappresentano poi il tentativo di rilanciare, dopo anni di grandi difficoltà, la programmazione partecipata delle politiche del welfare. Il sindacato milanese, nella fattispecie la Camera del lavoro, ha aderito ai laboratori che vedranno la luce nei prossimi mesi. Uno degli aspetti più interessanti è rappresentato dal tentativo di ricomporre e integrare le politiche territoriali, senza limitarsi a quelle strettamente di natura socio-assistenziale.

Obiettivi dei laboratori sono: trasformare il territorio in un territorio collaborativo dove imprese, associazioni, istituzioni pubbliche, scuole e cittadini possono vivere, fare e crescere insieme; valorizzare e mettere a sistema le esperienze sino ad ora attuate nel territorio favorendo il coinvolgimento e la partecipazione di soggetti pubblici e privati nella *governance* del Piano di zona. I laboratori a cui la Camera del lavoro parteciperà sono quelli attinenti l'abitare, il lavoro e l'occupazione, il protagonismo giovanile, le famiglie, l'integrazione socio-anitaria. A questi tavoli il sindacato porterà le proprie proposte e i propri progetti da condividere con gli altri soggetti del territorio.

Le diverse esperienze descritte mostrano un'attenzione del sindacato ai bisogni e ai processi innescati dalla crisi e dalle trasformazioni economiche, sociali e demografiche in corso. La vulnerabilità economica e sociale; l'abitare, con l'altissimo numero di sfratti per morosità nella città di Milano; la disoccupazione e la precarietà di vita e di lavoro; la rottura delle reti di relazione e la solitudine di chi cerca di costruirsi un percorso nel contesto urbano milanese; il tema dei nuovi lavori e degli spazi di condivisione; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

¹ In questi ultimi due piani di conciliazione non si è ancora arrivati all'elaborazione di bandi che diano operatività alle azioni programmate.

come asse strategico per migliorare la qualità della vita delle persone. Sono questioni fortemente sentite nel territorio metropolitano milanese e su cui il sindacato si sperimenta, innovando anche le strategie e le modalità di azione messe in campo.

Si può affermare che l'apertura di spazi di autonomia locale nella programmazione del welfare abbia aperto delle possibilità di innovazione delle politiche, soprattutto nel senso di una maggior capacità di relazione sinergica tra pubblica amministrazione e attori della società civile (Polizzi e Tajani, 2016). In questi spazi il sindacato milanese ha svolto, negli anni della crisi, pezzi della sua azione collettiva territoriale.

Alla luce delle esperienze descritte, si può dire che l'azione territoriale si sia caratterizzata in tre fasi distinte:

- ♦ una fase di confronto e condivisione con le istituzioni e con gli altri attori del territorio sui bisogni sociali emergenti a cui dare risposta (quali sono i bisogni del territorio?);
- ♦ una fase di progettazione e successivamente di valutazione delle misure per rispondere ai bisogni individuati (quali interventi mettere in campo? Quali sono gli esiti?);
- ♦ una fase riguardante l'organizzazione e la realizzazione di servizi e attività nell'ambito del progetto, da realizzarsi nelle proprie strutture sindacali.

In non tutte le esperienze descritte si sono realizzate le tre fasi. Al momento, seppur riconosciuto dal Comune di Milano, il *coworking* rappresenta un servizio e una prima risposta offerta dal sindacato nell'ambito dell'economia della collaborazione. Allo stesso tempo non sempre le tre fasi si sono manifestate nella stessa sequenza. Si pensi ad esempio all'esperienza dei gruppi di auto mutuo aiuto, dove vi è stato da parte del sindacato una consegna all'amministrazione comunale di una buona pratica realizzata. Successivamente questa è diventata oggetto di una sperimentazione più ampia nel territorio, attraverso un accordo che ha posto al centro il tema dei nuovi strumenti di politica attiva del lavoro e della necessaria integrazione con le politiche sociali.

3. Contrattazione territoriale: nuova frontiera della rappresentanza sindacale?

Come è stato correttamente messo in evidenza, la contrattazione territoriale sfida e mette in discussione due aspetti delle funzioni svolte dal sindacato (Polizzi, Tajani e Vitale, 2013).

RPS

Massimo Bonini e Ivan Lembo

Innanzitutto, la logica dell'influenza: ossia le forme, le strategie e le modalità d'azione attraverso le quali il sindacato agisce in un determinato contesto.

Per il sindacato milanese è stato fondamentale sperimentare nuove forme e nuove modalità di azione negli ultimi anni. Senza di esse difficilmente sarebbe stato in grado di inserirsi nei percorsi di trasformazione e innovazione a cui stiamo quotidianamente assistendo.

In secondo luogo, la logica della rappresentanza: chi si rappresenta e in che modo.

La contrattazione territoriale può essere una nuova frontiera di rappresentanza sindacale? Il sindacato può essere il soggetto collettivo che da voce ai vecchi e nuovi bisogni del territorio? A chi, ad esempio, non trova lavoro, a chi lo ha perduto, a chi si trova in una condizione di fragilità, economica e sociale?

Per rispondere positivamente a questa domanda è necessario che il sindacato sia in grado di connettere diritti sul lavoro e diritti di cittadinanza, salario monetario e salario indiretto, contrattazione aziendale e contrattazione territoriale, welfare di lavoro e welfare universale, tutela individuale e tutela collettiva.

Il luogo della ricomposizione non può che essere il territorio: è qui che si può realizzare un'attenta ed efficace lettura e analisi dei bisogni; è qui che si può raccogliere un solido ed esplicito mandato dei lavoratori e dei cittadini, che si deve esprimere attraverso la corrispondenza delle proposte con le esigenze reali, quotidiane delle persone; è qui che si possono predisporre piattaforme sui quali confrontarsi con tutti gli attori del territorio. Sono questi gli elementi fondamentali per «contrattualizzare» e rappresentare i nuovi bisogni sociali.

In altri termini, un sindacato di quartiere, oltre che di fabbrica, un sindacato urbano oltre che di settore, un sindacato sociale non per sostituire il ruolo della politica ma per portare più partecipazione in una democrazia troppo ristretta e autoreferenziale (Sateriale, 2016). Da un punto di vista della struttura organizzativa, non si può che essere d'accordo con chi sostiene che una pratica di federalismo sindacale potrebbe andare nella giusta direzione (Terzi, 2015).

Si pensi al territorio metropolitano milanese: alle sue dimensioni, alla sua complessità, ai diversi contesti economici e sociali, alle diverse competenze che verranno ridefinite dalla Città metropolitana. È più che mai necessaria una forte prossimità ai territori, alle persone e ai bisogni che queste esprimono.

In tale ottica è da segnalare il progetto della Camera del lavoro di Mi-

lano per sperimentare nuovi percorsi che attengono al modello organizzativo e alla formazione in materia di contrattazione territoriale. L'obiettivo è ricomporre e innovare l'azione territoriale del sindacato attraverso una serie di progetti, alcuni già in essere, altri in fase di realizzazione volti a: migliorare la lettura e l'analisi dei bisogni; favorire il coinvolgimento di tutta l'organizzazione (strutture sindacali, confederali e di categoria) nelle varie fasi della contrattazione; rafforzare il ruolo e le attività delle Camere del lavoro periferiche, come luoghi di ricomposizione dei bisogni e di proposta; aumentare le competenze all'interno del sindacato in modo da garantire una presenza qualificata ai tavoli di confronto e nella predisposizione delle piattaforme territoriali.

I progetti in essere riguardano la costituzione del coordinamento welfare e politiche territoriali, come luogo di raccordo, analisi, proposta, confronto, formazione, elaborazione e valutazione e di diffusione di una rinnovata cultura sindacale sull'azione del sindacato nel territorio; la sperimentazione dei Lis (Laboratori di innovazione e inclusione sociale), coordinamenti di zona volti a garantire una forte prossimità ai territori dell'area metropolitana milanese, e che, attraverso un'attività di indagine e analisi dei bisogni, creazione di reti territoriali, individuazione delle priorità e definizione dei progetti, rappresentino l'agente contrattuale nel territorio; il rafforzamento della figura del delegato sociale, che da sempre, nella sua funzione di presa in carico delle situazioni di disagio nelle aziende, rappresenta elemento di connessione tra luogo di lavoro e territorio; la nascita di una collaborazione con l'Università «Bicocca» di Milano per indagare i nuovi bisogni sociali e le condizioni di vita delle persone che si rivolgono agli sportelli di tutela individuale del sindacato.

Una nuova stagione di contrattazione territoriale che si misuri con i nuovi bisogni sociali può quindi spingere il sindacato a navigare in mare aperto e ad accettare la sfida della propria trasformazione (Sateriale, 2016).

Riferimenti bibliografici

- Forum PA, 2015, *Icity Rate 2015 - La classifica delle città intelligenti*, quarta edizione, ottobre, realizzata da Fpa.
- Lembo I., 2013, *Ripartiamo da noi: l'esperienza dei gruppi di auto aiuto lavoro della Cgil Milano*, in Luciani T. e Grossi G., *Se perdo te... quando il lavoro manca*, Editrice Pliniana, Perugia.

RPS

Massimo Bonini e Ivan Lembo

- Lembo I., Mandreoli C e Tajani C., 2014, *Il sindacato e la contrattazione sociale territoriale*, «Lombardia Sociale.it», disponibile all'indirizzo internet: www.lombardiasociale.it/2014/02/27/il-sindacato-e-la-contrattazione-sociale-territoriale/.
- Lembo I., 2016, *Milano, la nuova frontiera della rappresentanza*, «Rassegna sindacale», disponibile all'indirizzo internet: www.rassegna.it/articoli/milano-la-nuova-frontiera-della-rappresentanza.
- Polizzi E. e Tajani C., 2015, *Quale autonomia per l'innovazione del welfare*, «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 1, pp. 77-90.
- Polizzi E., Tajani C. e Vitale T., 2013, *Programmare i territori del welfare: attori, meccanismi ed effetti*, Carocci, Roma.
- Regalia I. (a cura di), 2003, *Negoziare i diritti di cittadinanza. Concertazione del welfare locale e tutela della popolazione anziana*, Franco Angeli, Milano.
- Sateriale G., 2016, *Come il welfare crea lavoro: guida per contrattare nel territorio*, Edizioni LiberEtà, Roma.
- Terzi R., 2015, *Il territorio tra globalizzazione e localismi*, lezione al corso «Studiare il lavoro», promosso dall'Ufficio studi e dall'Ufficio di formazione della Cdlm di Milano, Milano, 8 maggio.