

PATTO PER IL LAVORO

1. Premessa

Al termine del 2019, l'area metropolitana di Milano si presentava con un'economia in recupero, avendo assorbito in quasi tutti i settori economici i danni occupazionali ed economici conseguenti ad alcune crisi internazionali tra il 2008 e gli anni successivi. Dopo l'importante esperienza di Expo, l'area si poneva come punto di riferimento non solo a livello nazionale ma anche a livello europeo. In questa "lunga rincorsa" la Città Metropolitana e il Comune di Milano hanno riaffermato quello che da sempre caratterizza la loro azione sui temi del lavoro: grande attenzione allo sviluppo economico e all'innovazione, diversificazione delle attività e dell'apparato produttivo, ma sempre in coerenza con l'inclusione sociale e la transizione ambientale. Un'economia che genera qualità della vita, attenta alla sicurezza e al benessere della comunità.

La pandemia, con il conseguente lockdown, ha interrotto questo percorso virtuoso, intervenendo sul mercato del lavoro locale e modificando fortemente, in pochi mesi il sistema socio-economico milanese. L'emergenza COVID-19, oltre che sugli aspetti più strettamente sanitari, ha inciso profondamente sul tessuto sociale e, in particolare, su alcuni settori del mercato del lavoro nel territorio milanese, con un impatto negativo particolarmente avvertito dai singoli e dalle famiglie e, in particolare, dai soggetti e dai nuclei che hanno nel lavoro la sola fonte di reddito. L'avvento della pandemia ha messo in evidenza anche una presenza di lavoro povero in alcuni settori discontinuo e non sempre tutelato nel rispetto dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, che l'incremento occupazionale registrato nell'area metropolitana milanese, a partire dal 2015, non è stata in grado di attenuare. L'area metropolitana ha sofferto gli effetti generati dalla sospensione delle attività, con conseguenze che hanno pesato maggiormente sulle persone più fragili, inoccupate o con forme di occupazione non stabile. La pandemia ha inoltre comportato cambiamenti nei consumi e un impatto asimmetrico nei comparti, motivando in alcuni casi, come nei settori della logistica, dell'e-commerce, della farmaceutica e del biomedicale, un aumento "a pinna di squalo" dei volumi, mentre in altri, dal tessile abbigliamento calzature al petrolifero, al settore automotive e all'entertainment e al turismo, un crollo dei fatturati con immediati riflessi negativi sui contratti sia a tempo determinato che indeterminato. Tale crollo, è stato rallentato solo dalle misure nazionali di contrasto, in particolare dal blocco dei licenziamenti, dalla cassa COVID-19 e dagli ammortizzatori sociali.

Le conseguenze della crisi pandemica e delle transizioni gemelle (verde e digitale), si sommano dunque, rischiando di creare potenziali squilibri nel mercato del lavoro: in alcuni comparti si determina una domanda di lavoro che non riesce ad essere soddisfatta, di contro alcune fasce di lavoratrici e lavoratori sono spinti alla disoccupazione e all'inattività, in modo epocale per rapidità e dimensione del fenomeno, per un mismatch che è sia qualitativo che quantitativo, come ad esempio la mancanza di giovani, lavoratrici e lavoratori con competenze STEM, digitali e legate ai green jobs previsti per gli anni a venire.

È necessario quindi agire per supportare la ripresa del territorio milanese, con la consapevolezza che questa sarà selettiva e che è necessario agevolare la transizione di competenze, attivando su larga scala un processo di accompagnamento verso nuovi lavori e nuove professioni, adeguato alla domanda di lavoro ed ai fabbisogni espressi dal tessuto produttivo, creando le condizioni per una fattiva collaborazione con tutti gli attori pubblici e privati capaci di offrire servizi specializzati.

Governare questo processo di trasformazione del lavoro, che deve necessariamente coinvolgere una pluralità di attori e che richiede l'implementazione efficace e tempestiva di un insieme ampio di azioni, significa assolvere a una responsabilità sociale fondamentale e impegnarsi affinché la crisi non si trasformi in una occasione di *dumping* sociale. Fondamentale quindi, all'interno di questo processo, costruire politiche e azioni per rispondere ai diversi *need*, partendo dagli obiettivi fissati dal programma Next Generation EU – di cui si rimanda al paragrafo successivo – e dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare rispetto agli obiettivi di sviluppo sostenibile, relativi a:

- formazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti (SDG 7);
- uguaglianza di genere ed emancipazione delle ragazze e delle donne (SDG 5);
- crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, piena produttiva occupazione e lavoro dignitoso (SDG 8);

- riduzione delle disuguaglianze (SDG 10);
- città e insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili (SDG 11).
- promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico (SDG 13)
- raggiungimento in partnership degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDG 17)

Per questo, le azioni del Patto saranno rivolte in prevalenza verso giovani (nelle diverse accezioni di *young professional*, NEET, individui in percorso formativo), donne e fragili, persone con disabilità, situazioni di svantaggio e/o carenza formativa, generalmente soggetti più vulnerabili, che presumibilmente soffriranno maggiormente le conseguenze della crisi, oltre ad incentivare la stabilità lavorativa attraverso azioni condivise tra le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori e dei settori produttivi, partendo dall'Osservatorio.

Nelle nostre intenzioni, il Patto segna la nascita di un'alleanza tra i protagonisti più coinvolti nei processi di impiego della Città, che vedrà l'attivazione di una serie di misure concrete che hanno l'obiettivo di riportare Milano ai livelli delle maggiori Città europee in termini di occupazione, qualità del lavoro sviluppo economico, attrattività e crescita dei talenti ma anche di tutela dei diritti e di modalità di lavoro innovative.

Le politiche nazionali ed europee

L'Europa ha reagito prontamente, nella primavera del 2020, con iniziative di contrasto agli effetti recessivi della pandemia. La proposta del 27 maggio 2020 della Commissione COM (2020) 456 final ha affiancato al Quadro Finanziario Pluriennale l'iniziativa Next Generation EU.

Il totale complessivo delle risorse da impiegare nel prossimo settennio è pari a 1.824,3 miliardi di euro e si compone del Quadro Finanziario Pluriennale (QFP o, nell'acronimo inglese, MFF) 2021-2027 e da Next Generation EU (NGEU). L'importo è stato successivamente incrementato di 16 miliardi di euro su richiesta del Parlamento Europeo: 15 a sostegno di alcuni programmi "faro" dell'UE e un miliardo destinato alla flessibilità di bilancio. Si tratta di una programmazione ambiziosa: NGEU è una iniziativa temporanea con lo specifico e chiaro obiettivo di contrastare gli effetti dell'emergenza COVID-19, che determina una esigenza di risorse che altrimenti non sarebbero state disponibili con le procedure di bilancio ordinarie.

È opportuno ricordare che le risorse per l'Italia ammontano a 208,8 miliardi di euro, di cui 127,4 miliardi da impegnare nel 2021-22. Il Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR), che definisce gli interventi da sostenere, in coerenza con le priorità specifiche per paese individuate nel contesto del semestre europeo, contiene un pacchetto di riforme e investimenti. NGEU e il QFP avranno certamente impatto nei comparti sui quali si è deciso di investire (verde e digitale, con tutto il portato su infrastrutture, trasporti, PA, edilizia, auto motive, meccanica, e quanto la fantasia del PNRR può immaginare), impattando anche sul mercato del lavoro. La strategia europea in ambito servizi per il lavoro è contenuta nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali e nel suo Piano di Azione COM (2021) 102 final del 4 marzo 2021.

Per la promozione di un lavoro di qualità, emergono tre grandi obiettivi di visione:

- Aumento tasso di occupazione (al 78% per la media dell'Unione);
- Adulti in partecipazione a formazione continua e permanente (60% degli adulti coinvolti ogni anno);
- Riduzione della povertà.

In merito all'innalzamento del tasso di occupazione, il documento declina gli obiettivi specifici: dimezzare il gender GAP, aumentare l'offerta di educazione formale e cura per la prima infanzia, contrastare il fenomeno dei NEET. Il legislatore europeo individua nella scarsa partecipazione al lavoro di giovani e donne il vero limite alla crescita del tasso di occupazione europeo. L'obiettivo occupazionale è legato a doppio filo alla promozione della conciliazione tra vita professionale e lavoro di cura, in particolare per l'infanzia. I servizi per la prima infanzia sono in tutto e per tutto servizi per il lavoro.

Un ulteriore indicazione è contenuta nella declinazione degli obiettivi operativi per aumentare gli adulti in formazione: almeno l'80% delle persone tra i 16 e i 74 anni dovranno avere competenze digitali di base;

riduzione degli abbandoni scolastici e della dispersione e aumento della partecipazione all' "*upper secondary school*". In definitiva ciò che ci dice il legislatore comunitario è che l'apprendimento continuo è una preconditione per partecipare compiutamente al modello sociale europeo.

Il piano di azione per l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali sembra strutturato, consistente e rilevante, contiene alcuni spunti di innovazione e dovrà integrarsi con la programmazione della politica di coesione, che ha l'obiettivo di contribuire alla convergenza tra le economie delle diverse regioni (in particolare il Fondo Sociale Europeo plus).

La misura del PNRR che riguarda il lavoro (5.1), indica due riforme promosse dal Governo ed in particolare dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. La prima promuove politiche attive del lavoro e nuove competenze delle lavoratrici e lavoratori. L'idea è riformare le politiche attive attraverso la piena integrazione dei percorsi di riqualificazione delle competenze a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori in transizione occupazionale mediante l'implementazione del Programma nazionale "garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL), già istituito in legge di bilancio. La novità di GOL è dunque una forte componente di formazione per l'aggiornamento professionale, la riqualificazione o la riconversione.

La riforma prosegue l'attività di potenziamento dei Centri per l'Impiego (CPI), inoltre, attraverso il Programma Attuativo Regionale, intende favorire lo sviluppo di reti di cooperazione tra i diversi soggetti che operano nell'ambito di uno stesso mercato del lavoro ed in particolare imprese, enti di formazione, soggetti accreditati per i servizi al lavoro e centri per l'impiego. Grazie a tali reti verrà potenziata la capacità di analisi del fabbisogno di competenze e per la costruzione e progettazione di percorsi personalizzati per i *job seeker*, con l'obiettivo di una capillarizzazione dei servizi offerti, in sinergia con le realtà sociali e associative del territorio, in un'ottica potenzialmente favorevole in un contesto milanese per la realizzazione della "Città a 15 minuti". Il documento parla di "piani formativi", di "orientamento e accompagnamento al lavoro in un sistema che coinvolge pubblico e privato".

Il Piano Nazionale Nuove Competenze, invece, prevede un intervento strategico nazionale di riorganizzazione della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, occupati e disoccupati. La riforma promuove una rete territoriale dei servizi di istruzione, formazione, lavoro, anche attraverso partenariati pubblico-privati. L'idea è arrivare finalmente a sviluppare un sistema permanente di formazione (life-long learning, reskilling e upskilling). La riforma dei servizi per il lavoro è dunque disegnata dal PNRR: servizi personalizzati sulle persone, con pathway orientati ai diversi target che comprendono oltre ai tipici servizi al lavoro (accoglienza, orientamento, redazione del curriculum vitae, scouting imprese) una forte componente formativa, anche lunga, di riqualificazione e riconversione che si completa e si valorizza con la dimensione di job experience anche eventualmente attraverso periodi di tirocinio o brevi missioni in somministrazione.

La formazione sui temi della sicurezza e della legalità del lavoro, anche all'interno dei percorsi formativi e delle esperienze di alternanza scuola-lavoro, i quali potranno integrare percorsi di job experience anche sui temi di percezione del rischio e di conoscenza delle fondamentali misure di salute e sicurezza, mirando a superare o revisionare alcune logiche formali degli attuali piani didattici. Il piano complessivo di riforma ha come elemento costitutivo la definizione di milestones e target, volte a verificare l'attuazione del piano, concentrando l'analisi su donne, fragili, giovani, lavoratrici e lavoratori over 55, potenziamento dei servizi offerti dai CPI e attività di formazione, in upskilling e reskilling, rafforzamento delle competenze digitali e del sistema duale. I due piani di riforme sono intesi quindi come integrati, presupponendo anche una integrazione e cooperazione tra servizi, volti a una programmazione orientata ai risultati, mediante la personalizzazione degli interventi ed un monitoraggio locale, con lo sviluppo di una capacità analitica rispetto alla costruzione di future politiche rispondenti agli andamenti del mercato e ai nuovi fabbisogni richiesti.

Partendo quindi dall'analisi dei dati, secondo fonti ISTAT, a livello nazionale a fine 2021 si registrano:

- 59% tasso di occupazione;
- 540.000 occupati in più assunti prevalentemente a tempo determinato rispetto al 2020;
- 50,4% tasso di occupazione femminile, 17% in meno rispetto al dato maschile;
- 9% tasso di disoccupazione;

- 26,8% tasso di disoccupazione giovanile.

Diminuisce, però, anche il dato di persone in cerca di lavoro, (-7,6%) e il numero di soggetti inattivi (-4,7%).

Nell'area metropolitana (dati Istat 2020) si registrano:

- 68,7% tasso di occupazione, che rappresenta il -1,9% rispetto al 2019;
- 64,2% tasso di occupazione femminile;
- 5,7% tasso di disoccupazione;
- 14,1% tasso di disoccupazione giovanile, fascia 15-29 anni;
- 1.476.000 occupati.

All'interno di tali analisi, è possibile quindi cristallizzare alcuni dati relativi alle condizioni generali e al mercato del lavoro milanese, elaborati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Città Metropolitana.

Il Capoluogo è ovviamente il Comune più popoloso della Città Metropolitana, con 1.397.715 residenti nel 2020, con alcuni dati che si vogliono qui evidenziare, relativi alle ultime rilevazioni del 2019:

- 7,5% indice di natalità;
- 9,9% indice di mortalità;
- 1,84 la dimensione media delle famiglie a Milano, la più bassa del territorio milanese;
- 179,58 l'indice di vecchiaia, dato superiore alla media dell'area milanese.

Questi i dati relativi ai 209.542 lavoratori avviati, ossia lo 0,17% in più rispetto al medesimo periodo considerato del 2020, nel corso dei primi tre trimestri nell'area del Comune di Milano:

- 45,7% dei lavoratori avviati di sesso femminile;
- 16,4% lavoratori tra i 15-24 anni;
- 37,8% lavoratori tra i 25-34 anni;
- 14,9% di lavoratori sopra i 50 anni.

Con un dato relativo invece agli avviamenti, si registrano:

- 317.430 avviamenti, +0,21% rispetto al 2020;
- 70.266 avviamenti brevi, +0,26% rispetto all'anno precedente;
- 72% degli avviamenti con contratto a tempo determinato.

Un dato da segnalare, a livello milanese, è la retribuzione globale media, pari a 35.947 euro: un importo superiore alla media nazionale e lombarda, ma che ha al suo interno alcune criticità, prendendo due casi come lo stipendio degli operai, precipitato del 27%, e quello dei dirigenti, cresciuto invece del 9,4%.

2. Attori e metodo di lavoro

Il metodo su cui si fonda la costruzione e l'implementazione del Patto per il Lavoro è partecipato e basato sulla qualità delle relazioni, sia tra istituzioni, sia con le rappresentanze sindacali e di categoria, sia con i player privati che fanno parte dell'ecosistema economico della città, in una collaborazione paritetica e di reciproca assunzione di responsabilità, con idealità, capacità di innovazione, risorse e nell'operatività dell'attuazione delle misure.

Il Patto potrà essere sottoscritto in futuro anche da altre realtà che fanno parte a diverso titolo e a diverso livello dell'ecosistema economico milanese.

Il Tavolo del Patto è organizzato su un modello cooperativo, che mette a fattor comune il patrimonio di informazioni possedute e le specifiche competenze agite.

Fanno parte del Tavolo i sottoscrittori del Patto; possono poi essere coinvolti altri attori sia su specifici temi, sia al fine di un raccordo sinergico con altre istituzioni ed enti, anche di livello regionale e nazionale, oltre ai soggetti del Terzo settore che operano negli ambiti delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale. Sostenere il Patto, significa anche un utilizzo coerente delle pratiche, delle iniziative e delle policy già in atto, orientandole alle finalità generali. È dunque necessario individuare e delineare protocolli di integrazione, in nome della solidarietà sottesa alla sottoscrizione del Patto stesso.

Potenzialità positiva del Patto, è la possibilità di avviare progetti potenzialmente esportabili in altri territori, insieme ad azioni pilota, che possono essere iniziate in fase sperimentale.

Il Tavolo del Patto potrà prevedere incontri e sinergie, nell'ambito e con il coordinamento di Città Metropolitana di Milano, con gli altri Patti già esistenti, come Adda Martesana e Alto Milanese, e con quelli di futura sottoscrizione.

Il Tavolo si ritroverà di norma con cadenza trimestrale.

Il Patto prevede una serie di azioni operative, la cui attuazione deve essere puntuale ed efficace. Appare dunque necessario prevedere un coordinamento e una modalità di regia, promozione e verifica dell'impatto delle varie iniziative, mediante specifica attività di reporting periodico, al fine di facilitare l'attività di proposta e indirizzo svolta dal Tavolo. Si intende, in particolare, costruire un "cruscotto di controllo", che consenta la lettura di indicatori di avanzamento concreto delle azioni previste e la percentuale di raggiungimento degli obiettivi occupazionali e di rilancio economico e produttivo.

3. Finalità e obiettivi

Il Patto si prefigge l'obiettivo di rendere Milano città del lavoro, attraverso la concretizzazione di quattro linee di sviluppo strategico, che definiscono la natura della città stessa, in collaborazione sinergica con le parti coinvolte.

Milano, città della formazione

Investire in formazione e promuovere percorsi educativi di qualità, significa costruire la città del futuro. Per questo, mediante leve dirette e indirette, il Patto si impegna a offrire, in particolare al target dei più giovani, driver di crescita economica, sociale e culturale del presente e del futuro della città di Milano, percorsi di orientamento e formazione continua orientati ai trend di sviluppo di un mercato del lavoro sempre più dinamico. Stimolare l'offerta di formazione di qualità in città, promuovendo percorsi di istruzione in linea con i trend contemporanei e le esigenze del mondo del lavoro di oggi, significa anche prevenire e superare fenomeni di disuguaglianze in ingresso o in uscita nel mercato del lavoro. Con queste finalità, il Patto si impegna dunque a:

1. facilitare le future lavoratrici e lavoratori a una scelta consapevole, responsabile e, laddove possibile, accompagnata. Occorre riservare grande attenzione alle misure e ai servizi necessari per superare le difficoltà dei giovani di inserirsi nel mercato del lavoro, ma anche agevolare con tutti gli strumenti possibili le lavoratrici e i lavoratori di domani, favorendo percorsi di alternanza scuola lavoro ed esperienze di tirocinio come misura di politica attiva finalizzata ad obiettivi di orientamento dell'occupabilità e dell'inserimento o reinserimento lavorativo. Il futuro benessere socioeconomico della città, infatti, risiede anche nella concreta possibilità che i giovani possano esprimere pienamente i propri talenti e disporre delle capacità necessarie per cogliere le opportunità offerte dal mercato del lavoro. Si auspica, quindi, un impegno comune per potenziare la fase di indirizzo e orientamento degli studenti, a partire dall'istruzione secondaria di primo e secondo grado, fino ad arrivare a quella terziaria, verso percorsi scolastici e formativi coerenti con i fabbisogni effettivi del mercato del lavoro, si rende necessario monitorare sulla qualità e corretta attivazione dei tirocini al fine di

contrastare forme elusive ed incentivare il contratto di apprendistato.

2. investire in educazione e istruzione, per promuovere un'offerta professionale in linea con le richieste del mondo del lavoro di oggi e le tendenze e le aspettative di quello futuro. A tal proposito, il Patto – nell'ottica della sua natura partecipata - mira anche a sviluppare forme di dialogo e di collaborazione con attori pubblici e privati del territorio, atte a favorire la comprensione, l'analisi e la costruzione di proposte formative innovative. Nell'ambito di questa linea d'azione, il Patto si impegna a prestare particolare attenzione per le esigenze specifiche delle lavoratrici, nell'ottica di un sempre più equo e inclusivo bilanciamento tra tempi;

3. ricomporre la filiera formativa, allineandola agli attuali fabbisogni del mercato e del lavoro, promuovendo al contempo attività di orientamento e formazione permanente, per coloro che sono già occupati e per coloro che si trovano nelle fasi di transizione occupazionale, upskilling e reskilling per lavoratrici e lavoratori *as is* e *to be* e per imprenditori, con una particolare attenzione per la formazione tecnica, professionale e scientifica laddove direttamente possibile. Inoltre, anche nell'ottica di promuovere un ecosistema economico vivace e attrattivo, appare fondamentale rafforzare l'offerta formativa funzionale a soddisfare il bisogno di professionalità del comparto produttivo metropolitano. In tal senso, è auspicabile proseguire l'operazione di confronto tra Città Metropolitana, istituzioni formative, CPI, Agenzie per il Lavoro accreditate e parti sociali nella programmazione dell'offerta territoriale di Istruzione e Formazione.

Milano, città delle opportunità

Nel panorama italiano, Milano risulta essere una città attrattiva in termini formativi e professionali per un target ampio ed eterogeneo di attori: studenti in cerca di formazione di qualità, giovani professionisti in fase d'ingresso nel mercato del lavoro, lavoratrici e lavoratori dal profilo consolidato, grandi player multinazionali con investimenti diretti all'estero. Oggi, tuttavia, alcuni settori non riescono a trovare lavoratrici e lavoratori sufficienti per intercettare la ripresa; d'altra parte, molti lavoratori espulsi dal mercato non possiedono competenze, reti relazionali, attitudini e atteggiamenti per una veloce ricollocazione. Appare dunque evidente, in particolare nel contingente contesto post pandemico, da un lato continuare a stimolare l'economia urbana, al fine di rendere il territorio denso di opportunità formative e lavorative non solo per la comunità locale, ma anche per tutti quei soggetti alla ricerca di un contesto socioeconomico e culturale fertile, progressista, dinamico; dall'altro ridurre il mismatch tra domanda e offerta in termini di contenuti e di tempi.

Per realizzare tali obiettivi, risulta indispensabile disporre di strumenti di analisi e monitoraggio dell'andamento del mercato occupazionale della città (a questo proposito, appare necessario l'avviamento di dialoghi sinergici con operatori che già dispongono di simili dati e conoscenze, nell'ottica di una condivisione collaborativa per lo sviluppo della città), ma anche l'attività di comunicazione di opportunità lavorative, servizi disponibili, eventuali gap esistenti. In quest'ottica è necessario promuovere la diffusione della conoscenza dello smart working e la promozione di progettualità, attraverso la condivisione delle buone pratiche esistenti sul territorio, nel quadro dell'attuale sistema regolativo e nell'ottica di:

favorire politiche di work life balance;

promuovere il benessere psicofisico dei cittadini;

riattivare l'economia urbana dei quartieri e recuperare l'attrattività della città;

promuovere la costituzione di una rete di servizi di welfare che favorisca la ripresa dell'attività in presenza e la conciliazione vita-lavoro (per es.: asili nido, anche interaziendali)

Il Patto, pertanto, mira a impegnarsi lungo tre linee d'azione contestuali e complementari:

- garantire uno sviluppo continuo dell'ecosistema – sostenibile in termini economici e ambientali per tutti gli attori coinvolti – con attività di supporto alle realtà imprenditoriali e micro-imprenditoriali (es.

startup, PMI, multinazionali) che nella città decidono di investire e/o crescere. In particolare, il Patto si propone di concentrarsi, con incentivi, supporti e/o forme di calmierazione specifica, sui lavoratori più giovani e sulle lavoratrici;

- mantenere una costante attività di osservatorio sulle necessità e i bisogni del mercato e delle imprese, con l'obiettivo di rendere note le caratteristiche dei profili professionali ricercati e fornire agli enti di formazione puntuali indicazioni per la progettazione di percorsi formativi coerenti con i fabbisogni rilevati, anche con attività puntuale di rilevazione e condivisione di dati, attraverso un Osservatorio permanente e un dialogo sinergico con gli attori del territorio milanese in stretto rapporto con l'area metropolitana. A tal proposito, il Patto si impegna anche favorire il più rapido reinserimento possibile delle persone in possesso delle competenze richieste dal mercato, intercettando anche i profili più difficili da reperire offrendo percorsi formativi specialistici, per cogliere le opportunità di lavoro;
- facilitare e promuovere la comunicazione alla città di opportunità professionali, mediante mezzi, canali e strumenti riconoscibili e identificabili e con livelli linguistici in linea con target e contesto.
- sviluppo della rete dei coworking e facilitazioni all'accesso per le imprese delle associazioni firmatarie
- introduzione di premialità/riconoscimenti formali per le aziende che mettano in atto misure di sostenibilità anche sul fronte della gestione delle risorse umane quali appunto lo smart working, il co working e il near working, ma anche il welfare e le misure di conciliazione vita-lavoro a beneficio dei propri dipendenti e del territorio.
- valorizzazione delle best practices aziendali legate alla sostenibilità e alle tematiche ESG attraverso il lancio da parte del Comune di call rivolte alle imprese per raccogliere e promuovere i migliori programmi aziendali in applicazione dei criteri ESG (ad esempio rivolte a PMI oppure verticali su sostenibilità Ambientale, Sociale, Organizzativa). L'obiettivo sarebbe da un lato di presentare il territorio come attrattivo per le imprese sostenibili e spingere quelle presenti verso la sostenibilità, dall'altro di garantire visibilità alle imprese con i migliori programmi di sostenibilità che potrebbero diventare nel loro settore dei testimonial della città.

Milano, città del buon lavoro

Un lavoro povero, non correttamente retribuito e non sempre tutelato nel rispetto dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, non consente di mantenere una vita dignitosa, non permette alla persona di avere la propria indipendenza e mantenere la propria famiglia. Obiettivo del Patto è la promozione di un lavoro rispettoso delle parti economiche e normative dei CCNL firmati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative. È necessario garantire la corretta applicazione dei CCNL rispetto al lavoro svolto ed evitare il dumping contrattuale. In particolare andranno monitorati attentamente quei settori a bassa specializzazione di manodopera nell'ambito dei quali tali fenomeni potrebbero essere più diffusi.

Si intende quindi favorire e promuovere:

- la cultura della legalità e la promozione dei controlli, attivando strumenti concreti per combattere il lavoro nero, il caporalato, il lavoro irregolare, lo sfruttamento, attraverso la promozione del coordinamento degli enti di controllo;
- la sicurezza nei cantieri, creando reti che facilitino i controlli sull'esempio di quanto fatto per Expo 2015 e per la linea della Metropolitana M4. Saranno promossi percorsi condivisi in vista delle Olimpiadi e relativamente alle riqualificazioni delle periferie e degli scali ferroviari, in modo che vi sia un percorso condiviso anche tra gli enti di controllo e vigilanza e le numerose aziende manifatturiere e di servizi coinvolte, attraverso una cabina di regia partecipata dalle parti sociali e dalle categorie interessate, che confluisca nel Tavolo del Patto
- la conoscenza di protocolli virtuosi come modelli di relazione tra le parti, per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, siglati tra Comune di Milano e Organizzazioni sindacali

- la formazione sui temi della sicurezza e della legalità del lavoro, anche eventualmente valorizzando la bilateralità laddove esistente;
- la produzione di spillover positivi per tutta la città attraverso l'economia degli eventi di cui Milano è ricca ed è simbolo in Italia e nel mondo, promuovendo opportunità formative e professionali di qualità, con gli attori attivi nello sviluppo economico, culturale e turistico del territorio.

Milano, città del rilancio

Nell'attuale contesto emergenziale, ma anche nella prospettiva futura di una soluzione più strutturale e sistemica, il Patto intende sostenere i soggetti disoccupati e inoccupati, con una particolare attenzione alle trasformazioni professionali, organizzative e di sistema, in un'ottica di progressiva qualificazione del lavoro e delle professioni.

Con tale finalità, il Patto si prefigge quindi l'obiettivo di gestire il flusso delle cessazioni di rapporto di lavoro, razionalizzando e rafforzando gli strumenti già in campo e attivandone di nuovi, in una logica di tempestiva presa in carico e di offerta al lavoratore licenziato di servizi e politiche attive del lavoro, senza lasciarlo solo nel momento della transizione.

Nel contesto attuale, inoltre, nell'ottica di una pronta risposta ai trend economici contemporanei e con l'obiettivo di promuovere la buona occupazione, il Patto si propone di sostenere i nuovi lavoratori e lavoratrici della *gig* e della *platform economy*, negli ambiti di intervento possibili e di competenza.

In aggiunta, nel solco della tradizione meneghina, il Patto intende valorizzare il ruolo attivo delle donne nel lavoro e nella rappresentanza per il bene comune. Oltre ai giovani e ai soggetti fragili, infatti, la crisi post pandemica ha allontanato dal mercato del lavoro una forza portatrice di energie e caratteristiche essenziali alla rinascita del territorio, talvolta minandone lo sviluppo personale e professionale: quella femminile. Il Patto, quindi, intende riavvicinare le donne al mondo del lavoro, stimolando al contempo l'ecosistema economico ad attuare politiche inclusive e di riduzione del divario tra generi.

Infine, il Patto intende operare per riattivare le persone inattive, nella consapevolezza del valore educativo e formativo del lavoro per la cittadinanza attiva e della sua capacità di integrazione sociale e di contributo al bene comune per lo sviluppo della città, focalizzandosi in particolare nel sostegno al ruolo attivo delle donne, rendendo flessibili gli strumenti per la loro formazione e riqualificazione, al momento dell'accesso al lavoro e nelle fasi successive di progressione della carriera e di rientro post maternità.

4. Proposta

La città di Milano è caratterizzata dalla vitalità della società civile, capace di auto-organizzarsi per il bene comune e per dare risposte ai bisogni emergenti. La proposta che si vuole riportare all'interno del Patto per il Lavoro è quello di sostenere attraverso la promozione della rete dei servizi per il lavoro e delle politiche attive i bisogni complessi delle persone, soprattutto dei giovani, donne e soggetti fragili che hanno maggiormente sofferto gli effetti negativi del periodo della pandemia, dal punto di vista economico e dal punto di vista sociale, incentivando tramite azioni concrete la stabilità lavorativa.

In un momento di trasformazione epocale i diversi attori sentono il bisogno di operare congiuntamente e in modo coordinato e sinergico per rispondere alla crisi in corso. Un progetto articolato su più azioni e strumenti, che consenta da un lato di affrontare al meglio le criticità occupazionali dei prossimi mesi e dall'altro di evitare lo scivolamento verso l'area dell'assistenza sociale e della "dipendenza" dalle politiche pubbliche di lavoratori

del ceto medio, dei lavoratori marginali e dei cosiddetti precari stabili. Si tratta di potenziare le strategie pubbliche e private volte a creare le condizioni per la qualificazione/riqualificazione del capitale umano e l'investimento in aree e settori in prospettiva capaci di generare nuova occupazione di qualità e di estendere le tutele, soprattutto con politiche attive a favore dei giovani, uomini e donne, potenziandone l'orientamento nel mondo del lavoro e diminuendo il mismatch domanda-offerta. Un modello ambizioso, allo stesso tempo difensivo, a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e coloro che vogliono investire la loro carriera professionale nella nostra città.

Alcuni ambiti e alcuni lavori si contrarranno in maniera duratura, accelerando quel declino già iniziato da qualche anno, mentre altri ambiti cresceranno facendo emergere nuove professioni o modificando significativamente lavori esistenti. Supportare la ripresa significa, quindi, preparare il territorio ad una transizione di competenze, attivando su larga scala un processo di accompagnamento verso le nuove professioni e non solo, ma anche prendersi cura di quelle lavoratrici e di quei lavoratori che, per età ed esperienze professionali pregresse, non saranno in grado di riqualificarsi secondo i nuovi bisogni dei diversi mercati del lavoro prevalentemente incentrati sui temi della digitalizzazione e dell'innovazione.

Questo processo coinvolge molti attori diversi caratterizzati ognuno da specifici assetti produttivi, articolazioni sociali, reti territoriali, problemi sociali e risorse locali. Tentare di indirizzarlo richiede quindi l'implementazione efficace e tempestiva di un insieme ampio di azioni, capaci di rispettare le differenze e di far leva su di esse con l'obiettivo di imprimere un indirizzo unitario e condiviso. È, quindi, fondamentale un Patto, che crei la rete degli attori e ne permetta il coordinamento operativo delle azioni a beneficio di tutti e a garanzia del risultato complessivo, caratterizzando il territorio milanese per l'attenzione delle istituzioni e delle parti sociali al miglioramento non solo quantitativo ma anche qualitativo del lavoro.

Il Patto rappresenta l'azione congiunta di tutti gli attori pubblici e privati della Grande Milano che operano per il bene comune: ogni attore mette a fattor comune la propria specificità per il bene della società milanese.

5. Allegati

Milano, 29 aprile 2022

Firmatari

Comune di Milano
Assessora Alessia Cappello

Città Metropolitana di Milano
Consigliera delegata Diana De Marchi

Camera di Commercio di Milano, Monza, Brianza e Lodi
Presidente Carlo Sangalli

Assolombarda
Presidente Alessandro Spada

Confcommercio di Milano, Lodi, Monza e Brianza
Presidente Carlo Sangalli

Afol Metropolitana
Presidente Maurizio Del Conte

CGIL Milano
Segretario generale Massimo Bonini

Segretario Luisella Inzaghi

CISL Milano Metropoli
Segretario generale Carlo Gerla

Segretario Eros Lanzoni

UIL Milano Lombardia
Segretario generale Danilo Margaritella

Segretario Vincenzo Cesare