

CGIL



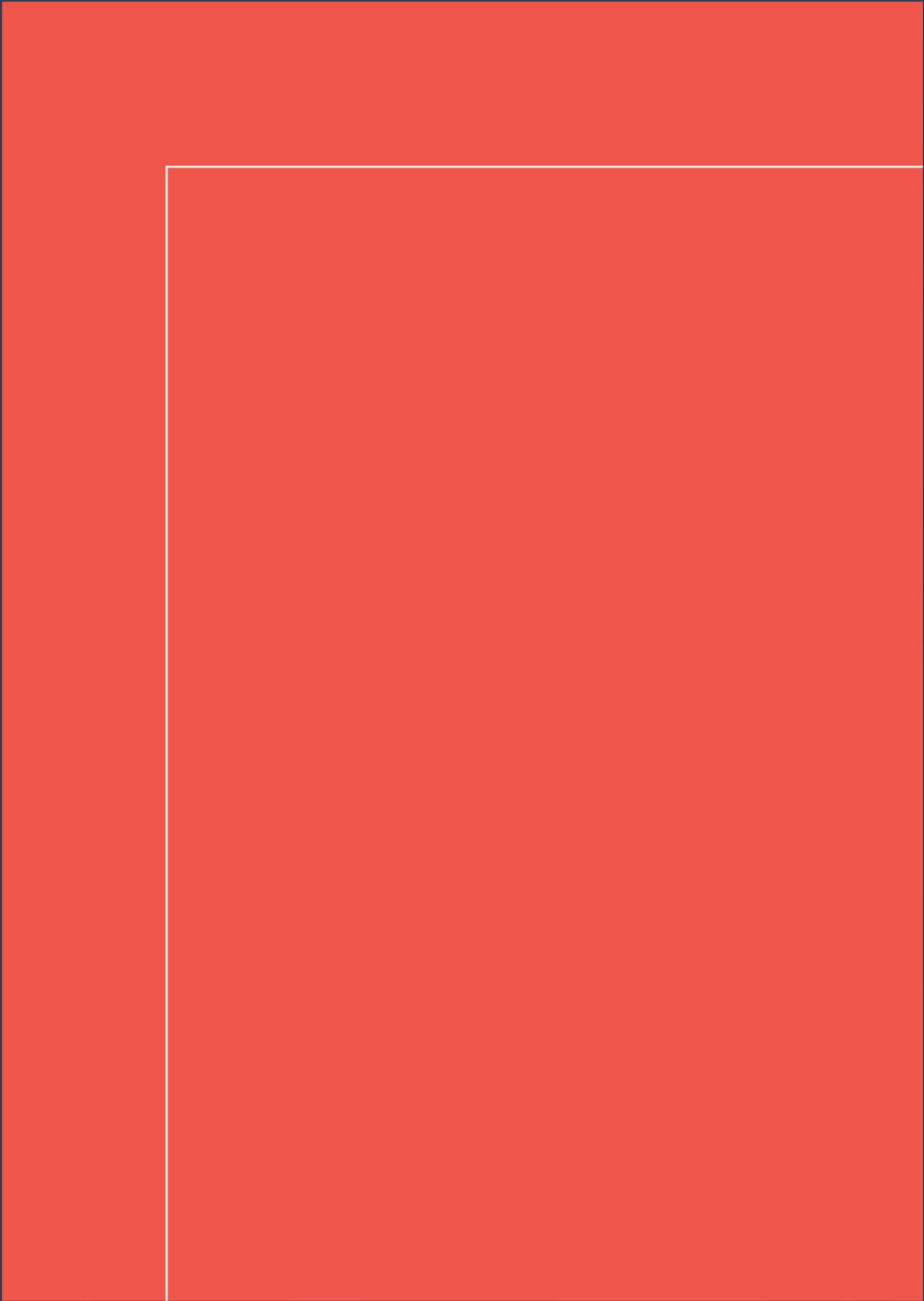
LOMBARDIA

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**

**2
0
2
0**

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

4	LETTERA DEL SEGRETARIO GENERALE
5	NOTA METODOLOGICA
6	IL 2020: UN ANNO IRRIPETIBILE
7	L'IDENTITÀ DI CGIL LOMBARDIA
7	LA CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL)
7	LA CGIL LOMBARDIA
9	STORIA DELLA CGIL LOMBARDIA
9	GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE
10	GLI ORGANISMI DELIBERANTI
13	MISSIONE, VALORI E PRINCIPI
15	IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO DI RIFERIMENTO
17	IL SISTEMA CGIL LOMBARDIA
17	GLI STAKEHOLDER E LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO
18	COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO
19	BASE ASSOCIATIVA: LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI ALLA CGIL
21	L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO
23	IL MONDO DEI BENEFICIARI DELL'AZIONE
23	POLITICHE ORGANIZZATIVE
26	EVOLUZIONE DELL'ACCOGLIENZA IN CGIL
27	LA PRIVACY IN CGIL LOMBARDIA
27	LA FORMAZIONE SINDACALE
31	CONTRATTAZIONE
31	MERCATO DEL LAVORO E POLITICHE INDUSTRIALI
34	I FONDI INTERPROFESSIONALI
35	POLITICHE ABITATIVE
36	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO
37	POLITICHE DI GENERE
38	POLITICHE SOCIALI E SANITARIE
43	MIGRANTI
45	ARTIGIANATO
48	ALTRI STAKEHOLDERS
49	TRASPARENZA NELLA GESTIONE ECONOMICA
49	LA CANALIZZAZIONE DELLE RISORSE
52	IL RENDICONTO ECONOMICO PATRIMONIALE
52	IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO
54	LE RISORSE UMANE IN CGIL LOMBARDIA
54	COMPOSIZIONE DEL PERSONALE
55	PARI OPPORTUNITA' E NON DISCRIMINAZIONE
56	RICAMBIO GENERAZIONALE
56	LO SMART WORKING IN CGIL LOMBARDIA
58	IL MONDO DEI SERVIZI PER LE TUTELE INDIVIDUALI
59	INCA CGIL
60	CAAF CGIL
61	UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)





ALESSANDRO PAGANO

SEGRETARIO GENERALE
CGIL LOMBARDIA

I ringraziamenti, in genere, si esprimono alla fine di un contributo. Questa volta invece, irruotabilmente, vorrei esordire ringraziando quanti nel corso dell'ultimo anno hanno operato nella e per la CGIL Lombardia: nei territori, nei luoghi di lavoro, nella sede regionale.

Nel bilancio di sostenibilità, che segue questa introduzione, c'è il racconto del lavoro quotidiano – di iniziativa e indirizzo politico, di supporto tecnico e di proposta organizzativa – di tutte le Compagne ed i Compagni che ogni giorno rappresentano la nostra Struttura all'interno della rete CGIL. Ognuna e ognuno di loro con il proprio impegno, passione, competenza ed intelligenza ha reso possibile lo sviluppo di un lavoro collettivo che crediamo abbia prodotto del valore, a vantaggio e beneficio di quanti (stakeholder sia interni che esterni al sistema di riferimento CGIL) sono entrati in relazione con i nostri dipartimenti e uffici, in un continuo e mutuo scambio che ha determinato processi di influenza

reciproca, nonché occasioni di arricchimento e crescita.

Un'opera collettiva, quella prodotta dal Sindacato, che scaturisce anzitutto da un'esperienza di militanza e partecipazione, prima ancora di essere l'esito di attività e percorsi organizzati. Crediamo che il lavoro svolto lo scorso anno – che in queste pagine proviamo a descrivere e rendicontare, offrendone anche una prima, parziale valutazione – possa essere riconosciuto ed apprezzato anche perché profuso in un contesto di inedita emergenza. Il 2020 è stato infatti un anno sotto ogni aspetto eccezionale, per lunghi tratti del quale ci siamo ritrovati ad operare in condizioni di estrema criticità, dovendo fare fronte a problemi, limiti e rischi che difficilmente avremmo potuto prevedere, meno che mai a prevenire.

Per quanto riguarda le sfide e gli obiettivi che ci attendono, le nostre priorità (oggi come in passato) sono quelle di contribuire a migliorare le condizioni e la qualità della vita dei nostri iscritti ed utenti e della società nel suo insieme, nel continuo confronto e cooperazione con le altre Confederazioni sindacali ed in una logica di coinvolgimento ed integrazione con tutti gli attori sociali, istituzionali ed economici della nostra regione. La strategia per i prossimi anni guarda al mantenimento e miglioramento della nostra azione organizzativa, mirando in particolare a coordinare e orientare le Strutture CGIL presenti in Lombardia al perseguimento di alcuni obiettivi e politiche comuni:

- in preparazione all'Assemblea Organizzativa CGIL – il cui percorso ha preso avvio con le discussioni e proposte elaborate nei territori e che, a livello di Strutture regionali, si celebrerà a metà gennaio 2022 – nell'intento di promuovere in tale occasione un confronto ampio, partecipato e costruttivo volto a ridisegnare e riattualizzare i nostri assetti politico-organizzativi, nel solco delle linee strategiche definite al Congresso del 2018;
- nel settore dell'Artigianato, dove il competente Dipartimento regionale sta creando, attraverso una serie di iniziative e investimenti specifici volti a valorizzare un rapporto confederale tra territori e Categorie, le condizioni per un salto di qualità nella contrattazione regionale di categoria e nel tesseramento;
- nell'integrazione tra la tutela individuale e la rappresentanza e contrattazione collettiva, ponendo al centro dell'azione progettuale dell'Organizzazione i nostri rappresentati ed i loro bisogni complessi e multidimensionali;
- nella contrattazione inclusiva, che con sempre maggior frequenza si intreccia con le filiere e catene internazionali del valore seguite dalle Categorie di settore e che naturalmente evoca un ruolo ed una responsabilità che ricadono sulle Strutture confederali;
- nella contrattazione sociale, da assumersi come attività contrattuale autonoma ma anche integratrice delle politiche contrattuali sul territorio, dentro e fuori i luoghi di lavoro;
- infine nell'idea e proposta lanciata dalla CGIL di farsi "sindacato di strada", valorizzando la centralità del territorio e raccogliendo la sfida di assumere e gestire il cambiamento come risorsa strategica per intercettare e comprendere al meglio i bisogni della nostra base associativa.

Buona lettura!

Alessandro Pagano

Il Bilancio di Sostenibilità 2020 rappresenta per CGIL Lombardia (definita nel seguito anche “Organizzazione” o “Sindacato”) il risultato del continuo sforzo di miglioramento e arricchimento della propria attività di rendicontazione socio-ambientale, iniziata nel 2010 con la pubblicazione del primo “Bilancio Sociale”.

Il presente documento è stato infatti redatto secondo quanto proposto dal “Manuale per la costruzione del bilancio di sostenibilità della CGIL in Lombardia e per la rendicontazione aggregata a livello regionale”, adottato da CGIL Lombardia nel corso del 2018.

Il Manuale, ispirato ai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standard) definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), è stato costruito con l’obiettivo di garantire qualità e significatività delle informazioni, nonché di favorire la trasparenza della comunicazione all’interno ed all’esterno del sistema CGIL. Tale documento offre linee guida per tutte le fasi che compongono il percorso di rendicontazione: dall’individuazione dei temi da rendicontare, ai dati ed alle informazioni da raccogliere per la migliore rappresentazione di ciascun tema. Sulla base del Manuale, CGIL Lombardia ha costruito il primo Bilancio di Sostenibilità, aggiornando di conseguenza la struttura e i contenuti del Bilancio Sociale precedentemente predisposto.

I dati rappresentati fanno riferimento all’anno 2020 e alle attività svolte da CGIL Lombardia presso la propria sede di Via Palmanova 22.

Pur non rientrando nel perimetro di rendicontazione, al fine di offrire una panoramica completa del sistema delle tutele individuali, sono comunque presentate all’interno del documento le attività svolte a livello regionale dall’INCA, dal CAAF Lombardia e dall’Ufficio Vertenze Legali.

I dati quantitativi sono riportati, ove possibile, presentando il confronto con i due anni precedenti.



INTRODUZIONE ALLA LETTURA DEL BILANCIO SOCIALE

Il 2020 è stato il primo anno in cui, a causa della pandemia, non abbiamo potuto frequentare ed animare le piazze e tutti quei luoghi pubblici in cui siamo abituati a stare, ad esprimerci e ad incontrare i lavoratori ed i cittadini, manifestando insieme ad essi per i loro diritti, per il salario, per garantire una buona e stabile occupazione per tutti.

Durante questo lungo e complesso anno abbiamo cercato – con modalità e strumenti inediti, a volte straordinari – di difendere ugualmente le condizioni delle persone, di tutelarne il reddito, di proteggere la salute come bene essenziale di tutti. Quello che ci siamo lasciati alle spalle è stato ugualmente un anno di grandi mobilitazioni, attraverso le quali abbiamo contribuito alla **definizione e adozione di misure di protezione del reddito, di tutela della salute e delle condizioni nei luoghi di lavoro** che hanno tenuto in piedi il Paese nella fase più critica dell'emergenza sanitaria e di massimo smarrimento e isolamento dei cittadini.

Anche grazie al nostro intervento e agli sforzi profusi nell'orientare, convincere e assicurare i lavoratori sono stati in maniera uniforme applicati i protocolli per il contrasto e contenimento del virus negli ambienti di lavoro, nel tempo rivelatisi la misura più efficace di prevenzione al diffondersi della pandemia e di tutela della salute e sicurezza di quei lavoratori che non hanno mai interrotto (o hanno rapidamente ripreso) lo svolgimento delle proprie attività, a tutela del loro impiego e a beneficio dell'intera collettività.

Questo è ciò che in modo più visibile è accaduto nel corso dell'anno passato e che ha contraddistinto la dimensione prevalentemente pubblica della nostra Organizzazione. Tuttavia attraverso il presente bilancio di sostenibilità, oltre (e più) che offrire la fotografia di un 2020 inevitabilmente vissuto in condizioni di continua, a tratti estrema, emergenza tenderemo anche di ripercorrere e meglio comprendere un anno che, in molti ambiti, si è caratterizzato per un **rinnovato orientamento alla progettualità** e per una altrettanto **forte spinta all'innovazione tecnologica**: dinamiche, queste, di certo anzitutto dettate dallo stato di necessità in cui ci siamo trovati, nonché dall'urgenza di individuare soluzioni adeguate ed immediate agli inediti problemi cui abbiamo dovuto fare fronte, ma che al contempo si sono prodotte perché hanno potuto fare leva su un solido sostrato organizzativo, nonché su di un radicato orientamento alla qualità e ad una gestione responsabile e sostenibile delle proprie risorse.

La lunga ed incerta fase pandemica che ha segnato indelebilmente il 2020, pertanto, se da un lato – su molteplici fronti – ha prodotto effetti spiazzanti sulla nostra Organizzazione, vanificando o rendendo inattuabili molti dei progetti e delle attività messi precedentemente in cantiere, dall'altro ci ha prospettato **scenari ed opportunità di cambiamento** prima inimmaginabili, costringendoci a **ripensare profondamente ai modi, ai tempi ed ai luoghi in cui si può fare ed essere sindacato**, nonché ad aggiornare con altrettanta radicalità e rapidità la nostra "cassetta degli attrezzi", ossia l'insieme degli strumenti (materiali e digitali) di cui si è rivelato di colpo necessario dotarci, nel tentativo di continuare a rappresentare, tutelare ed informare le lavoratrici ed i lavoratori con la medesima efficacia e prossimità cui sempre cerchiamo di tendere.

La situazione di emergenza che da oltre un anno ci accompagna non ha pertanto costituito solo un vincolo esterno, che ha limitato e fortemente il nostro agire quotidiano, ma ci ha offerto una occasione per riprogettare la nostra Organizzazione. In questo senso il Bilancio di sostenibilità, oltre che un esercizio di trasparenza e comunicazione, può e deve essere assunto come uno strumento di verifica dell'utilità, adeguatezza e sostenibilità delle azioni che si sono compiute.

LA CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL)

“La Confederazione Generale Italiana del Lavoro è un’organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria, laica, democratica, pluri-etnica, di donne e uomini, che promuove la libera associazione e l’autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti o eterodiretti, di quelli occupati in forme cooperative e autogestite, dei parasubordinati, dei disoccupati, inoccupati, o comunque in cerca di prima occupazione, delle pensionate e dei pensionati, delle anziane e degli anziani.”

STATUTO, ARTICOLO 1

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro è un’organizzazione di rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici, dei pensionati e delle pensionate. È la più antica Organizzazione Sindacale italiana ed è anche quella maggiormente rappresentativa, con oltre 5 milioni di iscritti, tra lavoratori, pensionati e disoccupati. La CGIL svolge un importante ruolo di protezione del lavoro contrastando un agire del mercato incondizionato e senza vincoli. Lo fa attraverso l’opera incessante di costruzione e ricostruzione della solidarietà nel lavoro e tra i lavoratori, attraverso la pratica quotidiana della rappresentanza e della contrattazione. La CGIL stipula, attraverso le Categorie, i contratti collettivi nazionali di lavoro ed i contratti integrativi aziendali e svolge un’azione di tutela finalizzata a difendere e conquistare diritti individuali e collettivi: dai sistemi di welfare ai diritti sul posto di lavoro.

La CGIL ha da sempre una doppia struttura: verticale, costituita dalle Federazioni di categoria, e orizzontale, attraverso le Camere del Lavoro. Attualmente le Categorie nazionali sono 12 mentre le Camere del Lavoro presenti su tutto il territorio nazionale sono 115.

La CGIL è affiliata alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES), alle cui corrispondenti strutture sono affiliati i Sindacati di categoria, nonché alla Confederazione Sindacale Internazionale (CSI).

LA CGIL LOMBARDIA

All’interno del complessivo Sistema Confederale nazionale, CGIL Lombardia:

- ha il compito di direzione e coordinamento, politici e organizzativi, di tutte le strutture sindacali della regione: tali compiti sono svolti dall’Assemblea Generale e dal Direttivo Regionale, le cui deliberazioni sono vincolanti per l’insieme delle strutture lombarde. L’Assemblea Generale elegge il Segretario Generale e la Segreteria, che assicurano il governo quotidiano della CGIL Regionale;

- ha la competenza per organizzare autonomamente la presenza della CGIL a livello regionale, nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti dallo Statuto della CGIL;

- svolge l’azione sindacale di carattere confederale nei confronti di Regione Lombardia, delle diverse Associazioni regionali, di ANCI Lombardia e particolarmente, delle rappresentanze imprenditoriali a livello regionale;

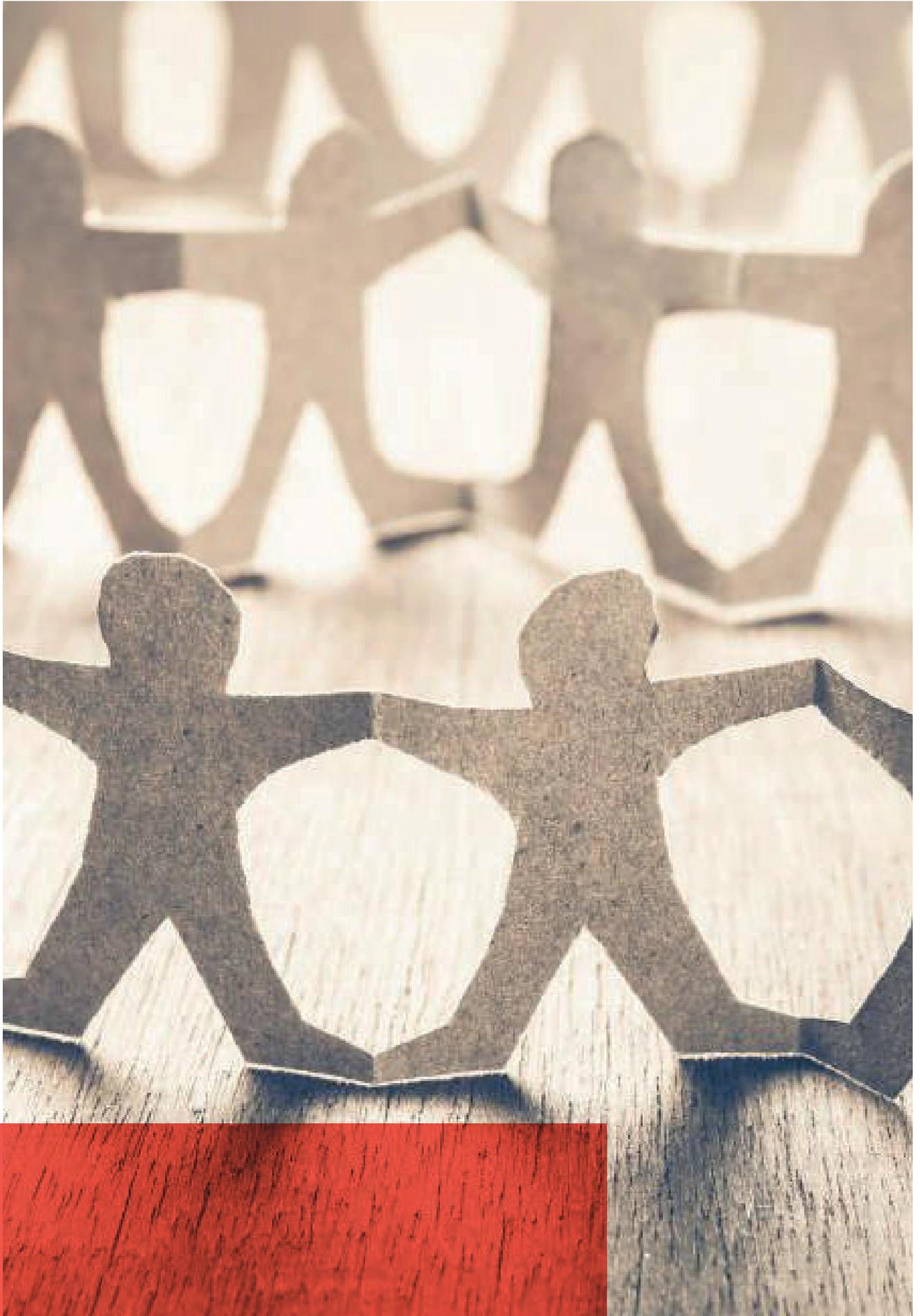
- svolge attività formative, divulgative, informative nonché editoriali e di comunicazione;

- assicura la funzione di coordinamento nei rapporti con controparti e istituzioni con articolazioni che coinvolgono più Camere del Lavoro.

CGIL Lombardia è centro regolatore delle attività di tutte le strutture CGIL in Lombardia.

CGIL Lombardia considera imprescindibile l’attività sindacale sovranazionale e promuove quindi le attività internazionali tramite il suo dipartimento, cooperando con altre aree regionali d’Europa, in particolare con le Organizzazioni Sindacali delle Regioni europee che con la Lombardia formano i cosiddetti “Quattro motori d’Europa” (Catalunya, Auvergne-Rhone Alpes e Baden Wurttemberg).

La sede di CGIL Lombardia è in via Palmanova 22 a Milano.



STORIA DELLA CGIL LOMBARDIA

Se la CGIL ha 115 anni, le sue strutture regionali sono molto più giovani, e questo si spiega anche con le caratteristiche istituzionali del nostro Paese, che ha previsto le Regioni nella Costituzione repubblicana entrata in vigore nel 1948, ma le ha effettivamente fatte nascere soltanto nel 1970.

CGIL Lombardia nasce nel 1960 come Coordinamento delle diverse Camere del Lavoro, celebra il suo primo Congresso nel 1968 ma assume un ruolo “forte” solo verso la fine degli anni Settanta, anche in parallelismo con il consolidamento dell’istituzione regionale dopo il trasferimento, nel 1977, di numerose competenze statali.

Il Congresso del 1980 è quello della “messa a regime” di CGIL Lombardia, che assumerà via via un ruolo sempre più significativo di direzione delle strutture territoriali e delle categorie, di confronto (e, molto, di scontro) con la Regione, di elaborazione di proposte e orientamenti anche a rilievo nazionale.

La sede regionale, dapprima collocata presso la Camera del Lavoro di Milano, si sposterà prima a Milano in via Torino, poi a Sesto San Giovanni nei locali della mensa dell’ex Ansaldo, infine in viale Palmanova dove si trovano sia la struttura confederale che quasi tutti i sindacati di categoria.

Due segretari di CGIL Lombardia, Antonio Pizzinato e Susanna Camusso, diventeranno, rispettivamente nel 1986 e nel 2010, Segretari generali della CGIL.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE

La presenza della CGIL in Lombardia si articola in:

- Comitati degli Iscritti di posto di lavoro, di lega o interaziendali; Leghe dei pensionati;
- Camera del Lavoro Metropolitana di Milano e Camere del Lavoro Territoriali di Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Mantova, Monza-Brianza, Pavia, Ticino-Olona, Sondrio, Valcamonica-Sebino, Varese, che comprendono i Sindacati territoriali di categoria e le strutture territoriali del Sindacato Pensionati (SPI CGIL);
- Sindacati Regionali di Categoria, lo SPI CGIL Lombardia e la Confederazione Regionale.

La specifica struttura confederale di CGIL Lombardia si articola nelle seguenti aree di attività:

- Politiche organizzative, amministrazione e formazione sindacale
- Contrattazione
- Mercato del lavoro
- Politiche industriali
- Infrastrutture, mobilità, politiche abitative
- Ambiente, salute e sicurezza del lavoro
- Politiche sociali e sanitarie (Welfare)
- Migranti
- Politiche internazionali
- Appalti e Legalità
- Artigianato

CGIL Lombardia detiene quote societarie di CAAF Lombardia S.r.l., di SinTel S.r.l. (società costituita da CGIL Lombardia con la missione di offrire soluzioni informatiche e telematiche al sistema CGIL) e di ICAAF (società costituita da varie CGIL regionali per la gestione del software fiscale).

GLI ORGANISMI DELIBERANTI

IL CONGRESSO REGIONALE

Il Congresso ordinario di CGIL Lombardia viene convocato in concomitanza con il percorso congressuale confederale ogni quattro anni.

L'ASSEMBLEA GENERALE DI CGIL LOMBARDIA

Viene eletta dal Congresso Regionale, assicurando la maggioranza dei componenti a lavoratori in produzione o pensionati attivisti delle Leghe SPI.

Elegge il Segretario Generale e la segreteria e ha compiti di indirizzo politico e vertenziale.

Viene convocata con cadenza almeno annuale.

IL COMITATO DIRETTIVO DI CGIL LOMBARDIA

Eletto dal Congresso regionale, è l'organismo deliberante della CGIL Lombardia. È suo il compito di direzione della CGIL Lombardia nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso della CGIL.

Si dota di un regolamento atto a garantirne il corretto funzionamento, deliberato con la maggioranza dei 2/3 dei componenti.

Elegge un/una Presidente e una Presidenza, fissando la durata dell'incarico.

È convocato dal/dalla Presidente in accordo con la Segreteria Regionale almeno una volta a trimestre.

Le sue decisioni sono assunte a maggioranza semplice dei votanti, fatte salve le normative per le quali è prevista dal presente Statuto la maggioranza qualificata, o una diversa maggioranza prevista e indicata dalle norme statutarie e regolamentari della CGIL.

Compete al Comitato Direttivo la discussione e approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo annuale di CGIL Lombardia.

I Comitati Direttivi e le Assemblee Generali sono caratterizzati da una convinta valorizzazione della presenza femminile negli organismi dirigenti e rispettano pienamente la norma antidiscriminatoria prevista dallo Statuto CGIL, che richiede espressamente che nessun genere possa essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%. Di seguito la composizione di Direttivo e Assemblea Generale per quanto riguarda il comprensorio regionale:

DIRETTIVO

Donne	%	Uomini	%	TOTALE
62	46,27	72	53,73	134

ASSEMBLEA GENERALE

Donne	%	Uomini	%	TOTALE
100	53,19	88	46,81	188

L'ORGANISMO ESECUTIVO

SEGRETERIA REGIONALE

Attua le decisioni del Comitato Direttivo, assicura la gestione continuativa della CGIL Lombardia e risponde della propria attività al Comitato Direttivo stesso, operando e decidendo collegialmente.

Provvede all'organizzazione e al funzionamento di dipartimenti, uffici e servizi e ne coordina l'attività, nomina i funzionari e i collaboratori tecnici della CGIL Lombardia.

Presenta al Comitato Direttivo, per l'approvazione, i bilanci della CGIL Lombardia.

LA COMPOSIZIONE DELLA SEGRETERIA

Al 31 dicembre del 2020, anno di riferimento per il presente Bilancio di Sostenibilità, la Segreteria di CGIL Lombardia risultava così composta:

- Elena Lattuada - Segretario Generale
- Massimo Balzarini
- Massimo Bonini
- Valentina Cappelletti
- Marco di Girolamo
- Daniele Gazzoli
- Monica Vangi

In data 14/04/2021, periodo in cui il Bilancio di Sostenibilità ha iniziato a essere redatto, è stato eletto il nuovo Segretario Generale, Alessandro Pagano, nonché rinnovata la Segreteria con l'inserimento di due ulteriori componenti, Angela Mondellini e Debora Roversi.

Anche la Segreteria regionale, così come i Comitati Direttivi e le Assemblee Generali, è caratterizzata da una partizione tra componenti maschili e femminili in linea con le norme antidiscriminatorie previste dallo Statuto CGIL.

GLI ORGANISMI DI INDIRIZZO

L'ASSEMBLEA LOMBARDA DEI QUADRI E DEI COMITATI DELLE/DEGLI ISCRITTE/I E DELLE LEGHE DELLE/I PENSIONATE/I

È costituita come momento di rappresentanza e di consultazione sulle politiche regionali e generali.

I suoi componenti devono essere per oltre il 50% lavoratrici e lavoratori in attività e/o pensionate/i di base.

Deve essere convocata almeno una volta all'anno.

GLI STATI GENERALI

Sono composti dalle Segreterie delle Camere del lavoro Territoriali, dalle Categorie regionali e dai componenti dell'Assemblea Generale. Vengono convocati almeno una volta all'anno dalla Segreteria CGIL Lombardia su temi specifici di approfondimento

GLI ORGANISMI DI CONTROLLO AMMINISTRATIVO

IL COLLEGIO DEI SINDACI

È l'organismo di controllo (eletto dal Congresso) dell'attività amministrativa della CGIL Lombardia. Controlla periodicamente l'andamento amministrativo e verifica la regolarità delle scritture e dei documenti contabili.

I componenti effettivi partecipano di diritto alle sedute del Comitato Direttivo della CGIL Lombardia, senza diritto di voto. Ne fanno parte sei sindaci di cui quattro effettivi (uno dei quali deve essere iscritto all'albo dei revisori) e due supplenti.

GLI ISPETTORI AMMINISTRATIVI

Svolgono ispezioni periodiche anche su esplicito mandato conferito da organismi dirigenti o da strutture finalizzate a verificare:

- la regolare canalizzazione delle risorse (cioè la ripartizione dei contributi degli iscritti fra i diversi livelli dell'Organizzazione);
- la corretta applicazione del Regolamento del personale;
- la correttezza dei rapporti amministrativi con Enti, Istituti confederali, Società, Associazioni e Fondazioni promosse dalle strutture di riferimento;
- il rispetto di quanto previsto dallo Statuto e dalle leggi dello Stato nella compilazione dei bilanci

Riferiscono i risultati delle ispezioni al centro regolatore, oltre che al Collegio dei Sindaci e alla struttura di riferimento.

Sono cinque (tre effettivi e due supplenti), vengono eletti dal Comitato Direttivo, che li sceglie fra iscritte/i e CGIL che, avendo i requisiti di competenza necessari, non ricoprono incarichi o funzioni di direzione politica o di carattere amministrativo nelle strutture dell'Organizzazione.

L'ORGANISMO DI GARANZIA STATUTARIA

IL COLLEGIO DI VERIFICA STATUTARIO

Ha il compito della verifica della rispondenza alle norme statutarie e regolamentari delle procedure e delle decisioni assunte dagli organismi della CGIL ad ogni livello.

GLI ORGANISMI DI COORDINAMENTO

IL COMITATO REGIONALE DI INDIRIZZO E CONTROLLO SULL'INCA

I suoi componenti sono eletti dal Comitato Direttivo e il coordinatore regionale INCA (il Patronato della CGIL) ne assume la funzione di presidenza. Su proposta del presidente, definisce la programmazione, il riparto, gli investimenti e verifica i risultati delle strutture INCA in Lombardia.

IL COORDINAMENTO ARTIGIANI

Ha compiti di elaborazione e gestione delle politiche contrattuali confederali inerenti all'Artigianato. Ratifica la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione del fondo dei Rappresentanti Sindacali di Bacino (RSB) e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST).

Coordina unitamente alla Segreteria l'attività dei rappresentanti della CGIL Lombardia negli enti Bilaterali dell'artigianato, ad eccezione degli Enti Bilaterali istituiti dalle singole categorie

MISSIONE, VALORI E PRINCIPI

La CGIL Lombardia ha una missione complessa che la impegna costantemente nel declinare su scala regionale i valori fondanti della CGIL, definiti dallo Statuto.

L'IMPEGNO VERSO IL PAESE ITALIA

La CGIL fa propri i principi contenuti nella Costituzione. È impegnata per la sua difesa e la sua piena attuazione.

IL VALORE DEL LAVORO E I DIRITTI DELLE PERSONE

“La CGIL afferma il valore della solidarietà in una società senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, il benessere sia equamente distribuito, la cultura arricchisca la vita di tutte le persone, rimuovendo gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle donne e agli uomini native/i e immigrate/i di decidere – su basi di pari diritti ed opportunità, riconoscendo le differenze – della propria vita e del proprio lavoro”.

Inoltre, CGIL “ripudia fascismo e razzismo, sostiene i valori e i principi di legalità e contrasta con ogni mezzo le associazioni mafiose, terroristiche e criminali”.

La CGIL Lombardia, così come la CGIL tutta, ha un chiaro posizionamento valoriale antifascista, solidale ed antirazzista, indicato nello Statuto e praticato nell'organizzazione con la partecipazione a manifestazioni, presidi e raccolte firme che riaffermino le tematiche dell'antifascismo, della tolleranza e della solidarietà, contrastando i tentativi di fare arretrare la società italiana rispetto alla pratica di questi valori, tentativi messi in atto, anche di recente, dalle scelte del Governo nazionale e di alcune amministrazioni locali.

CGIL Lombardia, insieme a CISL e UIL e con il patrocinio dell'Associazione Nazionale Partigiani (ANPI, istituita nel 1945) e di altri organismi, è tra i promotori dell'iniziativa “In treno per la memoria”, che organizza tutti gli anni un viaggio in treno ad Auschwitz, proponendo un percorso di costruzione della memoria attraverso lo scambio di esperienze tra studenti (i protagonisti principali del viaggio, preceduto da incontri formativi nelle scuole), lavoratori e cittadini.

LA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

“La CGIL promuove nella società, anche attraverso la contrattazione, una politica di pari opportunità fra donne e uomini e uniforma il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione fra i sessi. La CGIL tutela, nelle forme e con le procedure più adeguate, il diritto di tutte le lavoratrici ed i lavoratori a rapporti corretti e imparziali, specie in riferimento all'eventualità di molestie e ricatti sessuali”.

L'AUTONOMIA, L'UNITÀ E LA DEMOCRAZIA INTERNA

“La CGIL è un sindacato di natura programmatica ed è un'organizzazione unitaria e democratica che considera la propria unità e la democrazia come propri caratteri fondanti. La stessa autonomia della CGIL, anch'essa valore primario, trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica in primo luogo nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni e dei partiti e nel carattere unitario e democratico delle sue regole di vita interna. La CGIL considera decisivo, per la crescita di qualsiasi società democratica, il pieno rispetto del principio della libertà sindacale e del pluralismo che ne consegue. Ciò comporta il rifiuto, in via di principio, di qualsiasi monopolio dell'azione sindacale, nonché la verifica del mandato di rappresentanza conferito dalle lavoratrici e dai lavoratori”.

L'UNITÀ SINDACALE

“La CGIL considera l'unità dei lavoratori e la democrazia sindacale – e, in questo quadro, l'unità delle Confederazioni – valori e obiettivi strategici, fattori determinanti di rafforzamento del potere contrattuale del sindacato e condizione per la tutela e promozione dei diritti, per la realizzazione degli obiettivi di eguaglianza e solidarietà sociale, per la difesa dell'autonomia progettuale e programmatica del sindacato”.

L'IMPEGNO INTERNAZIONALE

“La CGIL ispira la sua azione alla conquista di rapporti internazionali per i quali tutti i popoli vivano insieme nella sicurezza e in pace, impegnati a preservare durevolmente l'umanità e la natura (...). La CGIL considera la solidarietà attiva tra i lavoratori di tutti i Paesi, e le loro organizzazioni sindacali rappresentative, un fattore decisivo per la pace, per l'affermazione dei diritti umani, civili e sindacali e della democrazia politica, economica e sociale, per l'indipendenza

nazionale e la piena tutela dell'identità culturale ed etnica di ogni popolo. La CGIL è, altresì, impegnata nella costruzione dell'Unione Europea quale soggetto unitario federale, con una forte dimensione sociale. (...) e opera per la definizione di politiche e di azioni coordinate nei diversi Paesi, finalizzate alla contrattazione sindacale sovranazionale e alla definizione della legislazione sociale europea, al superamento dei particolarismi nazionali, all'integrazione europea e al ripudio di ogni forma di razzismo e di integralismo religioso”.

IL CODICE ETICO CGIL

Il Codice Etico, previsto dall'art. 6 dello Statuto CGIL, esprime i doveri, gli impegni e le responsabilità etiche nello svolgimento delle attività, assunti da tutte/i e coloro che rappresentano e/o a qualsiasi titolo collaborano con la CGIL.

Il documento si applica a tutte/i componenti degli Organismi dirigenti e delle strutture della CGIL; a coloro che collaborano stabilmente o saltuariamente con la CGIL, a qualsiasi livello ed in qualsiasi struttura, siano essi dipendenti, distaccati, collaboratori, volontari. Il Codice si applica altresì ad amministratori e dipendenti delle Società, Enti, Associazioni promossi o partecipati dalla CGIL o da sue strutture.

Tutte e tutti coloro ai quali si applica il Codice Etico hanno la responsabilità di improntare i propri comportamenti ai valori e ai principi definiti dallo Statuto della CGIL e dal Codice Etico stesso.

Il Codice Etico CGIL si compone dei seguenti capitoli:

- Cap.I – Premessa (artt. 1-2-3)
- Cap.II – Diritti e doveri personali (artt. 4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14)
- Cap.III – Doveri verso l'Organizzazione (artt. 15-16)
- Cap.IV – Utilizzo delle risorse e scelta della sobrietà (artt. 17-18)
- Cap.V – Rapporti commerciali (artt. 19-20-21)
- Cap.VI – Rapporti con iscritti, utenti, istituzioni e controparti (artt. 22-23-24)



Un'analisi del contesto socio-economico risulta di fondamentale importanza per la CGIL, dal momento che le attività sindacali sono fortemente influenzate e orientate dal verificarsi di accadimenti e dall'emergere di specifici bisogni nell'ambito in cui opera.

I temi della necessità di **sostegno economico per persone e imprese** e dell'**aiuto in ambito welfare** sono stati i ganci trainanti per l'operato di CGIL Lombardia nell'anno della pandemia.

CGIL Lombardia opera in un contesto socio-demografico¹ che al 31/12/2020 presenta le seguenti caratteristiche:

Totale popolazione residente (N)	10.027.602
Età media della popolazione (N)	45,5
Maschi (%)	48,99
Femmine (%)	51,01
Stranieri (%)	11,46

Nel 2020 il tessuto economico² lombardo ha inevitabilmente risentito – alla pari delle altre regioni, sia pure con minore incidenza – dei contraccolpi della pandemia.

A livello Italia, al 30/11/2020 la situazione rilevata evidenziava che:

- il 68,9% delle imprese era in piena attività
- il 23,9% delle imprese risultava aperto, ma svolgeva la propria attività in condizioni limitate in termini di spazi, orari e accesso della clientela
- il 7,2% delle imprese, pari a circa 73 mila imprese e a circa il 4% dell'occupazione italiana, dichiarava di aver chiuso. Di queste, 17 mila (pari all'1,7% delle imprese e allo 0,9% degli occupati) prevedeva di non riaprire più.

L'incidenza territoriale delle imprese dichiarate non operative nel periodo ott-nov 2020 colpiva prevalentemente il Sud Italia. Tuttavia, nonostante il Nord rilevasse un impatto minore rispetto al resto d'Italia, la Lombardia faceva eccezione, trattandosi dell'unica regione del Nord con una incidenza superiore alla media nazionale (1,7%).

Nella prima fase dell'emergenza sanitaria, tra marzo e maggio 2020, in Lombardia oltre il 37% delle imprese con almeno 3 addetti sospendeva la propria attività. Sono state invece il 35% circa le imprese che sono riuscite a riaprire in questo arco temporale, nonostante avessero optato inizialmente per una chiusura. Delle imprese rimaste chiuse dopo maggio, il 2,3% ha cessato definitivamente la propria attività o non ha previsto di riprendere entro la fine dell'anno. Di seguito lo stato delle imprese al 30/11/2020:

	#			%		
	LOMBARDIA	NORD-OVEST	ITALIA	LOMBARDIA	NORD-OVEST	ITALIA
Totalmente aperta	135.262	210.032	702.847	70,1	70,3	68,9
Parzialmente aperta	45.648	67.836	243.988	23,6	22,7	23,9
Chiusa ma prevede di riaprire	8.556	16.029	55.460	4,4	5,4	5,4
Chiusa e non prevede di riaprire	3.621	4.796	17.491	1,9	1,6	1,7
TOTALE IMPRESE	193.087	298.694	1.019.786	100	100	100

¹ Fonte dati socio-demografici: ISTAT-banca dati

² Fonte dati economici: ISTAT-Censimento Permanente delle Imprese 2021

In relazione al fatturato, è stata registrata una forte perdita per un'impresa su due nel bimestre marzo-aprile 2020. In particolare:

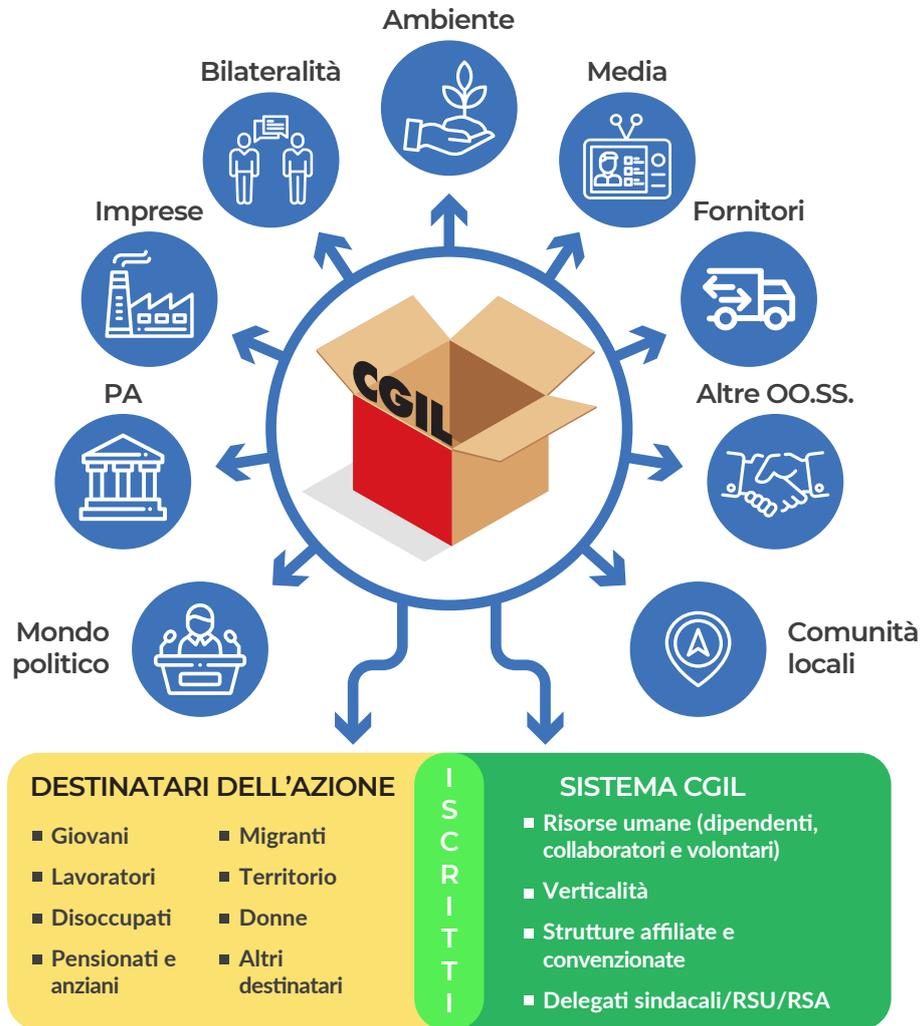
- 1 impresa su 10 ha dichiarato di non aver registrato alcun fatturato
- 4 imprese su 10 hanno dichiarato che il fatturato si è più che dimezzato
- solo 1 impresa su 10 ha registrato un fatturato stabile o addirittura in aumento

La principale motivazione del calo del fatturato, per il 57,8% delle imprese che l'hanno registrato, ha riguardato il calo della domanda a seguito delle restrizioni dovute all'attuazione dei protocolli sanitari (distanziamento, limitazioni all'accesso dei clienti nei locali dell'impresa, ecc.).

Per quanto riguarda invece il tema delle procedure di precauzione e contrasto alla diffusione della pandemia Covid-19, l'attenzione delle imprese è stata fin da subito molto alta: la quasi totalità delle imprese (97%) ha provveduto a sanificare gli ambienti di lavoro e a dotare i propri dipendenti di DPI, mentre 2 imprese su 3, pari a circa il 67%, hanno applicato protocolli derivanti da intese sindacali.

Fra le misure a disposizione dalle imprese nelle politiche di gestione del personale, le più utilizzate sono state la Cassa Integrazione e Guadagni (CIG) per il 64% delle imprese e il Fondo Integrazione Salariale (FIS) per il 41% delle imprese. Tali misure saranno oggetto di trattazione nel capitolo riguardante l'attività di CGIL Lombardia nell'ambito del Mercato del Lavoro.

GLI STAKEHOLDER E LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO



La mappa degli stakeholder di CGIL Lombardia contenuta in questo documento è stata definita con il metodo presentato nel AA1000 Stakeholder Engagement Standard, sviluppato da AccountAbility, standard internazionale di riferimento per lo stakeholder engagement.

La CGIL considera il coinvolgimento dei propri portatori d'interesse un elemento rilevante, ragion per cui si confronta e dialoga di continuo con i propri stakeholder. Questo implica il monitoraggio e la valutazione delle reazioni dei beneficiari ai propri programmi e servizi, nonché l'osservazione del cambiamento degli interessi degli stessi con il mutare delle necessità.

Il coinvolgimento dei portatori di interesse è considerato quindi la base imprescindibile per cogliere le istanze e i bisogni dei beneficiari della propria azione, nonché per perseguire la propria missione nel modo più efficace possibile, garantendo azioni mirate e creando le condizioni favorevoli per lo sviluppo delle istanze di cui si fa portatrice.

I destinatari dell'azione non sono dunque soltanto le figure esplicitamente richiamate nello Statuto della CGIL ma tutti coloro che, a vario titolo, incrociano l'attività sindacale, i suoi impegni e le sue responsabilità.

COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO

Nel 2020 la comunicazione ha subito profonde trasformazioni. Di seguito il diretto racconto del Dipartimento Comunicazione di CGIL Lombardia:

L'emergenza Covid-19 ha stravolto la quotidianità e le abitudini, le uniche finestre sul mondo che abbiamo avuto sono state quelle dei nostri dispositivi elettronici e la comunicazione digitale è diventata sempre più importante perché era l'unico modo per rimanere in contatto con gli altri.

L'attività dell'ufficio stampa e comunicazione della Cgil Lombardia si è dunque adattata a nuove, grandi esigenze. Prima dell'emergenza sanitaria, il lavoro dell'ufficio stampa era rivolto soprattutto alla diffusione (e alla costruzione) dell'immagine dell'Organizzazione, delle sue articolazioni e delle sue proposte. L'esplosione della pandemia ha generato paure e solitudini: era necessario potenziare leadership, supporto, opportunità per creare connessioni.

Abbiamo lavorato su due assi portanti:

1. *Informazione puntuale sulle norme in tema di salute e sicurezza nei posti di lavoro e sull'applicazione del protocollo anti Covid-19, sulla cassa integrazione e gli ammortizzatori sociali, sui decreti via via emanati dal governo;*
2. *Racconto di quanto avveniva nei posti di lavoro.*

Abbiamo utilizzato gli strumenti già a nostra disposizione: il sito web cgil.lombardia.it, i nostri profili social su Facebook, Twitter, Instagram, Youtube e i relativi servizi di messaggistica, il rapporto quotidiano con giornalisti e giornaliste di radio, televisioni, agenzie, quotidiani locali e nazionali.

Abbiamo espresso tutta la nostra contrarietà alla gestione dell'emergenza sanitaria da parte di Regione Lombardia e lo abbiamo fatto attraverso comunicati stampa, interviste e iniziative pubbliche, in particolare i 3 presidi unitari organizzati sotto Palazzo Lombardia "Più sanità pubblica, più medicina di territorio".

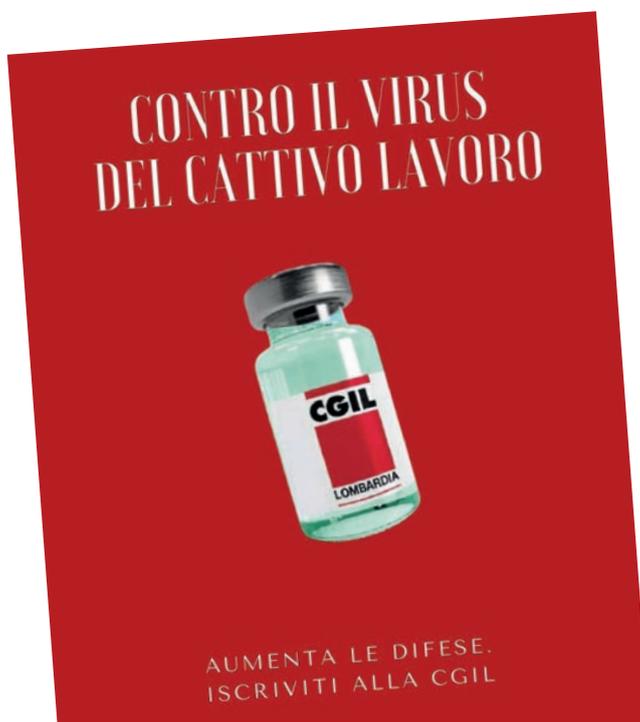
Abbiamo propagandato le ragioni degli scioperi indetti dalle categorie: dallo sciopero dei chimici e metalmeccanici contro l'obbligo di tenere aperte le aziende, allo sciopero degli alimentaristi e della sanità privata per il contratto. E ancora le mobilitazioni dei somministrati della sanità, dei collaboratori sportivi, dei navigator, della scuola, dei trasporti, della logistica.

Il lavoro era in fermento e noi ne abbiamo sostenuto le ragioni e abbiamo detto che dal lavoro bisognava ripartire. Lo abbiamo ribadito il 18 settembre in Piazza Duomo a Milano durante una manifestazione unitaria a sostegno delle richieste fatte a Governo e Regione Lombardia.

Avevamo uno slogan: Prima la salute. Utilizzato dalla segretaria generale nelle molteplici interviste e nei discorsi pubblici, è stato il leit motiv delle nostre campagne d'informazione e comunicazione.

Non abbiamo lasciato nessuno da solo contro il virus, nemmeno a distanza. Gli strumenti digitali sono stati fondamentali per garantire la nostra presenza. Tra questi c'è Digita, su cui è stata fatta più volte nel corso dell'anno campagna di presentazione e di informazione.

L'arma vincente è stata la promozione del senso di comunità, che noi conosciamo bene. In un mondo persino più frammentato del solito, la Cgil Lombardia è stata punto di riferimento per tante e tanti e la nostra attività di comunicazione, in questo, è stata fondamentale.



“L’adesione alla CGIL è volontaria. Essa comporta piena eguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto dell’appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e di interessi, dell’essere credente o non credente”.
(art. 1 - Statuto CGIL)

BASE ASSOCIATIVA: LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI ALLA CGIL

L’adesione alla CGIL è **libera e volontaria**.

Possono iscriversi lavoratori e lavoratrici attivi appartenenti a ogni settore merceologico e con qualsiasi tipologia di contratto (dipendenti, collaboratori, autonomi), inoccupate/i e pensionate/i che **condividono i valori e le norme fondamentali della CGIL**, sanciti dallo Statuto e dal Codice Etico.

La CGIL valorizza l’iscrizione come opportunità di coinvolgimento nelle scelte e nella vita dell’Organizzazione e come contributo e sostegno alle politiche e alle iniziative del Sindacato. A tal fine la CGIL promuove ed incoraggia la **militanza attiva** quale forma di partecipazione che concorre direttamente alla definizione degli obiettivi e scelte di rappresentanza e tutela dei diritti dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini.

L’articolo 1 dello Statuto sopra citato sancisce la **piena eguaglianza di diritti e di doveri** tra gli associati. Le iscritte e gli iscritti alla CGIL hanno pertanto diritto ad essere riconosciuti, rispettati e valorizzati come persone, senza discriminazione alcuna e salvaguardando la dignità delle stesse nei comportamenti e nel rapporto fra i sessi.

Nel 2020 gli iscritti alla CGIL in Lombardia sono **827.995**

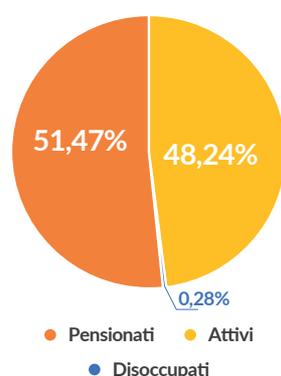
Nonostante, nel corso dell’anno, l’emergenza pandemica abbia profondamente condizionato la tenuta produttiva ed occupazionale del nostro Paese, e per conseguenza anche la rappresentanza ed il proselitismo sindacali agibili, il tesseramento nel nostro territorio registra un sostanziale mantenimento dei propri valori.

Rispetto al 2019, infatti, si riscontra una riduzione degli iscritti di sole 6.363 unità, pari allo 0,76%.

Le/gli iscritte/i alla CGIL nella nostra regione, nel 2020, si sono così ripartiti tra attive/i, pensionate/i e disoccupate/i:

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI PER PROFILO

Anno 2020 - valori %



Di seguito una tabella riassuntiva che, raffrontando gli ultimi tre anni, indica l'andamento delle/degli iscritte/i per ciascuno dei soprammenzionati profili:

COMPOSIZIONE BASE ASSOCIATIVA PER PROFILO (DATI CERTIFICATI DA CGIL NAZIONALE)			
	2020	2019	2018
Attive/i	399.458	400.284	403.800
Pensionate/i	426.195	430.849	434.131
Disoccupate/i	2.342	3.225	3.822
TOTALE	827.995	834.358	841.753

È logico presumere che la dinamica del tesseramento di un Sindacato - in quanto misura, fra altre, oggettiva della capacità dello stesso di coinvolgere, rappresentare e tutelare quei soggetti che nella dimensione del lavoro si riconoscono ed identificano, perchè tutt'ora agito (gli attivi) o ricercato (i disoccupati) o anche connotante il proprio vissuto (i pensionati) - sia almeno in parte influenzato dalle trasformazioni e tendenze in atto nel mondo del lavoro, come il cambio delle strategie aziendali in ordine ai luoghi, alle forme e alle modalità in cui impiegare le risorse umane, le modifiche intervenute alla legislazione sul lavoro e sulla sua rappresentanza, l'imporsi di nuovi modelli di consumo e di organizzazione della produzione e dei servizi.

La CGIL è consapevole di questa relazione di dipendenza fra fattori esterni e andamento del proprio tesseramento, così come del fatto che le dinamiche osservabili nell'economia e nel sistema delle imprese potranno via via rendere più difficoltosa la presenza organizzata del Sindacato nei luoghi di lavoro, e di conseguenza più incerto l'esercizio delle prerogative tipiche della rappresentanza e della contrattazione.

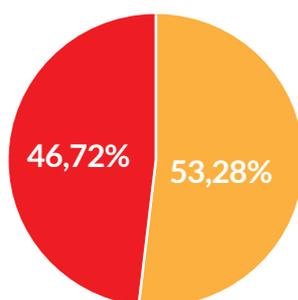
Per fare fronte a questi mutamenti strutturali di scenario, la CGIL da alcuni anni è impegnata a progettare, e sperimentare in concreto, nuove modalità di presenza e azione nei contesti in cui il lavoro emerge, si materializza ed afferma in forme inedite, nel tentativo di dare voce a quelle figure ed esperienze scarsamente conosciute e sino ad ora non sufficientemente mappate, comprese e rappresentate sul piano collettivo. Per fare ciò occorre trovare modi e strumenti nuovi per riuscire ad intercettarlo e motivarlo ad iscriversi alla CGIL, favorendo un coinvolgimento propositivo all'interno della nostra Organizzazione.

Da diversi anni il tesseramento in Lombardia viene monitorato e analizzato, oltre che attraverso i tradizionali criteri di ripartizione per categorie e comprensori, anche evidenziandone la composizione e articolazione sulla base di alcune caratteristiche soggettive delle iscritte e degli iscritti, quali il genere, la nazionalità e l'appartenenza ai settori artigiani.

Per ciò che concerne la composizione per genere, le iscritte in Lombardia nel 2020 sono state 386.813, pari al 46,72% del totale dei tesserati.

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI PER GENERE

Anno 2020 - valori %



● Donne ● Uomini

Per quanto riguarda l'incidenza delle altre categorie soggettive prima citate, nel 2020 la percentuale di artigiani e immigrati sul totale degli iscritti non si è di molto discostata da quelle registrate nei due anni precedenti.

INCIDENZA DONNE, IMMIGRATI, ARTIGIANI SUL TOTALE ISCRITTI						
	2020		2019		2018	
Donne	386.813	46,72%	365.490	43,80%	399.654	47,48%
Immigrati	76.172	9,20%	73.782	8,84%	72.526	8,62%
Artigiani	9.282	1,12%	10.546	1,26%	11.509	1,37%
TOTALE LOMBARDIA	827.995		834.358		841.753	

L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO

Il **proselitismo** è un elemento cruciale e determinante per l'attività e la forza rappresentativa del Sindacato.

L'attività del tesseramento – intesa come l'insieme delle azioni e degli sforzi prodotti dall'Organizzazione al fine di mantenere, rinnovare e se possibile ampliare la propria base di associati – è infatti inscindibilmente connessa al tema del reperimento delle risorse economiche, necessarie a garantire e finanziare ogni ambito dell'attività del Sindacato.

Aumentare il numero dei propri iscritti è una sfida e un obiettivo a cui la CGIL naturalmente deve ambire: non solo perché ciò consente di mettere a disposizione delle proprie strutture maggiori risorse finanziarie, ma soprattutto perché l'ampliamento del proprio dato associativo legittima la rappresentatività del Sindacato nei luoghi di lavoro e nella società, con il conseguente rafforzamento della capacità di incidere favorevolmente nel contesto in cui opera.

Per tale ragione è emersa ed è stata in più occasioni tematizzata, in questi anni, la necessità per la CGIL di attuare **processi di reinsediamento**, ossia l'elaborazione di nuove modalità per raggiungere le persone, anche in occasioni diverse dal lavoro e per aspetti di tutela non necessariamente legati alla dimensione lavorativa, così da ampliare lo spettro dei potenziali iscritti – inclusi i lavoratori precari, i discontinui, le partite iva e gli inoccupati che hanno, oggettivamente, meno possibilità di essere rappresentati.

Prefiggersi un simile risultato richiede un radicale **cambiamento culturale**. I termini “tutela individuale” e “tutela collettiva” sono oggi distinzioni probabilmente poco avvertite dalla nostra base associativa: la lavoratrice e il lavoratore conoscono anzitutto, giustamente, la tutela dei loro diritti senza fare distinzioni, ai quali il Sindacato deve fornire risposte e soluzioni complessive.

Ecco perché, nell'ottica di ampliare le occasioni di tutela, negli ultimi anni la CGIL ha cercato di intervenire al proprio interno potenziando il sistema delle **tutele rivolte alla persona**, connettendole e integrandole con l'azione di rappresentanza propria di un'Organizzazione sindacale.

In questo senso non è certamente casuale che la maggior quota del rinnovamento associativo avvenuto negli ultimi anni in CGIL si sia generata in questo ambito dell'azione sindacale e che i nuovi iscritti, in particolare, siano stati avvicinati in gran parte proprio dai c.d. servizi di tutela collettiva e individuale (INCA, CAAF, Uffici Vertenze).

Per CGIL Lombardia il proselitismo e la cultura associativa costituiscono un pilastro strategico fondamentale, che va sostenuto con numerose azioni quali la formazione dei delegati, campagne comunicative mirate e, più in generale, attraverso il miglioramento dell'offerta di servizi e tutele agli iscritti.

Per fare “tesseramento attivo” è necessario inoltre strutturare e supportare una rete di attivisti in grado di rappresentare con convinzione ed efficacia la CGIL, sia all'interno dei luoghi di lavoro che nella società.

Di seguito si riporta il dato delle nuove iscrizioni conseguite dalla CGIL sul territorio lombardo nel 2020, poste a raffronto con i valori ottenuti nei due precedenti anni.

NUOVE ISCRIZIONI ALLA CGIL (VALORI ASSOLUTI, TIPOLOGIA E PROVENIENZA)

	2020	2019	2018
TOTALE	131.240	135.399	138.858
di cui attivi	103.762	107.543	110.819
di cui pensionati	25.159	24.656	24.321
di cui disoccupati	2.319	3.200	3.718
da Categorie	89.299	91.909	90.880
da Tutele Individuali	41.941	43.490	47.978



“La CGIL afferma il valore della solidarietà in una società senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, il benessere sia equamente distribuito, la cultura arricchisca la vita di tutte le persone, rimuovendo gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle donne e agli uomini native/i e immigrate/i di decidere – su basi di pari diritti ed opportunità, riconoscendo le differenze – della propria vita e del proprio lavoro. Promuove nella società, anche attraverso la contrattazione, una politica di pari opportunità fra donne e uomini e uniforma il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione fra i sessi.”

(art. 2 - Statuto CGIL)

L'operato di CGIL Lombardia, per sua natura prevalentemente incentrato sul territorio lombardo, si declina non solo in accordi di carattere regionale, ma anche in importanti attività di supporto, nel proprio ruolo istituzionale, a tutte le Camere del Lavoro della Lombardia. Attraverso un'azione di coordinamento e costante intreccio, CGIL Lombardia promuove attraverso la propria rete di Strutture dislocate sul territorio lombardo una serie di interventi e attività mirati alla tutela delle persone e in linea con le aree operative di sua competenza.

Nei paragrafi successivi viene fornita un'analisi delle aree di competenza che maggiormente sono state interessate dalle attività svolte nel 2020, con particolare riferimento alle categorie di Stakeholder coinvolte, alle azioni messe in campo e agli obiettivi fissati per il 2021.

POLITICHE ORGANIZZATIVE

STRUMENTI INFORMATICI E DIGITALI A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DELLA CGIL

Nell'anno della pandemia il ruolo degli strumenti informatici è stato più che mai importante, sia per lo svolgimento delle attività interne di CGIL, sia per la comunicazione e la relazione esterne con le persone. Il distanziamento sociale e il successivo lockdown, infatti, hanno limitato la movimentazione fisica delle persone verso il posto di lavoro e verso la CGIL per la richiesta di aiuto, per cui il Sindacato ha avuto fin da subito la necessità di strutturarsi al fine di consentire sia lo svolgimento del lavoro presso le proprie sedi per operatori e apparato, sia l'accessibilità ai servizi e alla consulenza per le persone che necessitavano di supporto.

Per quanto riguarda gli strumenti informatici che hanno consentito lo svolgimento senza interruzione delle attività presso le sedi CGIL, sono stati messi in campo da Sintel, la società informatica della CGIL, i seguenti applicativi, totalmente gratuiti:

- **NEXT**, la soluzione per gli **incontri in videoconferenza**. Durante la pandemia, specie nel periodo del lockdown, non è stato possibile svolgere alcun tipo di incontro in presenza. Grazie a Next, CGIL Lombardia ha potuto effettuare incontri, riunioni, assemblee in un ambiente virtuale performante e avendo a disposizione del relatore tutti gli strumenti per condividere e presentare materiale. Nel 2020 sono stati effettuati su Next **1.118 tra conferenze online, direttivi ed eventi formativi a distanza**.


- **POLIS**, lo strumento per le **votazioni online**. A causa del distanziamento sociale e delle chiusure imposte dal lockdown, le attività di sostituzione e integrazione delle Segreterie delle Strutture CGIL, previste e garantite dallo Statuto, rischiavano di saltare. Polis, l'applicativo messo a punto ad hoc per questo scopo, ha consentito agli organismi direttivi della CGIL Lombardia di espletare il proprio diritto di voto in merito all'elezione delle cariche. Sottoposto a parere del DPO della CGIL, Polis è stato ritenuto idoneo a garantire la segretezza e l'anonimato del voto, così come previsto dalla tipologia di votazioni, senza modificare di fatto la regolarità delle procedure e senza sottrarre nulla alla rigore dell'evento. Nell'autunno 2020 FISAC ha per prima utilizzato lo strumento per le votazioni regionali e territoriali (Milano), ricorrendo a una modalità totalmente a distanza (assemblea da remoto + voto online);



dopo questa esperienza, sono proseguite le votazioni anche per altre categorie e strutture. La stessa elezione del Segretario Generale di CGIL Lombardia, nell'aprile 2021, anno in cui viene scritto questo Bilancio Sociale, si è svolta tramite POLIS, scegliendo una modalità mista di voto online e assemblea in presenza. Sempre nel 2020, sulla scia dell'esperienza FISAC, è stata effettuata tramite POLIS la votazione per il Segretario Responsabile e per la Segreteria di Coordinamento di Intesa San Paolo: si è trattato di un'elezione svolta a livello nazionale, che ha coinvolto 80 dipendenti del gruppo ISP.

- **DOCEO**, l'applicativo per la formazione a distanza. La formazione nel 2020 rischiava di subire un arresto a causa dell'impossibilità di effettuare corsi in presenza. DOCEO, la FAD creata per CGIL Lombardia, ha consentito non solo di effettuare corsi in modalità webinar registrabili, ma anche di creare percorsi formativi ad hoc, integrando materiale didattico e strumenti di verifica delle competenze, sia in modalità sincrona che asincrona, trasformandosi di fatto in un progetto di coordinamento formativo per la CGIL Lombardia. Nel 2020 sono stati effettuati su DOCEO **86 corsi di formazione** nei 5 ambiti disciplinari Informatica, Privacy, Sindacale, Salute e sicurezza e Servizi, coinvolgendo un totale di **1.834 partecipanti**.



Accanto a necessità di soluzioni a vantaggio interno per la facilitazione delle attività in periodo Covid-19, CGIL Lombardia ha dovuto far fronte al disagio effettivo causato alle persone dalle chiusure delle



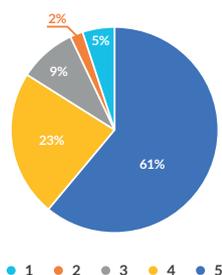
proprie sedi fisiche. Tale problematica, oltre a rappresentare una difficoltà per tutti coloro che dovevano effettuare delle pratiche in CGIL, ha determinato un'impossibilità oggettiva di chiedere anche semplicemente una consulenza o delle informazioni per chiunque avesse dei bisogni specifici. Proprio per superare questo tipo di ostacoli, nel 2020 è stato ulteriormente potenziato il canale **DigitaCGIL**, lo strumento a disposizione delle persone per effettuare pratiche online, prendere appuntamenti, consultare documentazione e pratiche storiche e restare in contatto con la CGIL.

In particolare, accanto allo sviluppo di 5 nuovi Tools (accettazione e firma documenti remoti, richieste pratiche, iscrizione online, pagamenti online, scarico ObisM ed estratto conto contributivo), è stata istituita una **chat di consulenza** dedicata alle persone che avevano particolare necessità di aiuto sui temi sostenuti dal sindacato o che – semplicemente - avevano bisogno di orientamento e informazione. Lo strumento è stato messo a disposizione immediatamente, in concomitanza con le prime chiusure delle sedi CGIL e l'avvio della pratica di distanziamento sociale, consentendo alla CGIL di restare al fianco delle persone senza alcuna interruzione o disservizio. La chat di consulenza dedicata, gestita da personale dell'apparato di CGIL Lombardia esperto sui vari temi, ha consentito alle persone di richiedere assistenza sugli strumenti messi a disposizione, fra i quali sospensioni dal lavoro, permessi per i genitori, reddito di emergenza, ecc. e ha visto un importante afflusso di utenti, soprattutto nei primi mesi dell'emergenza sanitaria e per un aiuto immediato. CGIL Lombardia ha accolto qualsiasi richiesta pervenuta e ha preso in carico queste esigenze, indirizzandole alle varie sedi o alle sedi comunali, rispetto alla tipologia di bisogno espresso. Oltre al canale espressamente dedicato alla consulenza, CGIL Lombardia ha inoltre istituito un canale parallelo dedicato al supporto tecnico per l'accesso a DigitaCGIL (recupero PIN di accesso, recupero credenziali, registrazione, identificazione certificata); anche questa linea è stata gestita da personale dell'apparato CGIL Lombardia, che si è occupato di risolvere le problematiche di persone su tutto il territorio nazionale.

Al fine di comprendere al meglio l'attività svolta attraverso la chat e il riscontro che l'iniziativa ha avuto, è stata effettuata nel 2020 **un'indagine di soddisfazione sul servizio chat**. L'indagine, inviata a 1998 utenti che almeno una volta si sono rivolte al servizio di consulenza/supporto chat DigitaCGIL, ha avuto un ritorno di 314 risposte. Ai rispondenti è stato chiesto di esprimere una valutazione da 1 (molto negativo/poco soddisfatto) a 5 (molto positivo/molto soddisfatto) su aspetti specifici di gradimento sugli operatori e sul servizio nel complesso. Di seguito le risposte ottenute:

CHAT DIGITACGIL CORTESIA DEGLI OPERATORI

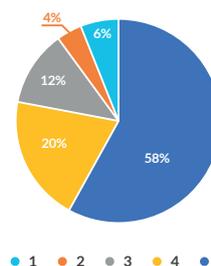
(da 1 = poco soddisfatto a 5 = molto soddisfatto)



● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

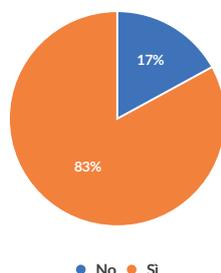
CHAT DIGITACGIL COMPETENZA DEGLI OPERATORI

(da 1 = poco soddisfatto a 5 = molto soddisfatto)



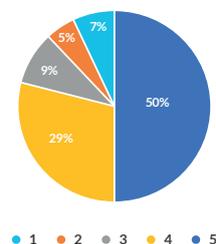
● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5

CHAT DIGITACGIL: L'OPERATORE HA SODDISFATTO LA TUA RICHIESTA?



VOTO COMPLESSIVO SUL SERVIZIO CHAT DIGITACGIL

(da 1 = poco soddisfatto a 5 = molto soddisfatto)



Dai risultati ottenuti emerge una generale soddisfazione sia nel rapporto con gli operatori, sia sul servizio in generale. Oltre alla votazione su specifici aspetti, a chiusura dell'indagine, è stata data la possibilità di lasciare delle annotazioni utili al miglioramento del servizio. Tali suggerimenti risultano talvolta estremamente significativi come spunto per eventuali possibilità di implementazione e miglioramento. Molti utenti hanno infatti segnalato l'estrema utilità del servizio ma il fatto che non sia molto pubblicizzato; altri, invece, hanno richiesto la possibilità di avere fasce orarie più ampie, in modo da avere più possibilità di parlare direttamente con gli operatori. Tali suggerimenti restano al vaglio di CGIL Lombardia, al fine di valutare possibili evoluzioni o modifiche al servizio nel corso del 2021.

REGISTRATI SUBITO PER ACCEDERE A



digita il *portale*
CGIL al tuo *servizio*.

Se sei un iscritto CGIL o hai già usufruito di un servizio presso i nostri sportelli, potrai accedere a tutte le funzionalità di DigitaCGIL:

- scaricare i tuoi documenti,
- ricevere comunicazioni,
- prenotare servizi,
- richiedere consulenze e pratiche
- ...e molto altro!

GESTISCI LE TUE PRATICHE
sul sito web www.digitacgil.it
o scaricando l'app **DigitaCgil**
gratuitamente sul tuo smartphone



**LA CHAT
DIRETTA
CON IL
SINDACATO**



EVOLUZIONE DELL'ACCOGLIENZA IN CGIL **LOMBARDIA**

Il 2020 ha visto un radicale cambiamento nelle dinamiche dell'accoglienza in CGIL. L'avvento della pandemia, infatti, ha costretto le sedi fisiche a una chiusura forzata, impedendo di fatto alle persone di potersi rivolgere alla CGIL utilizzando le modalità classiche di richiesta (sportello fisico servizi, sale accoglienza, punti informazione, ecc.).

Al fine di consentire alle persone di richiedere il consueto aiuto alla CGIL senza disservizi è nato – fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria – uno sportello online della CGIL tramite DigitaCGIL. Si tratta di un servizio di consulenza dedicata alle persone – iscritte e non iscritte – che ha offerto supporto sui temi di maggiore interesse per le persone (fiscali, previdenziali), oltre ai temi di specifica natura giuridica e legislativa emersi durante la pandemia.

La creazione di uno strumento di supporto di questo tipo e la sua immediata messa in campo hanno certamente rappresentato un punto di forza per la CGIL, che ha così potuto proseguire nella sua azione di tutela, sia pure con modalità totalmente nuove, lontane dalla normale attività sindacale.

Oltre all'introduzione del servizio di consulenza tramite chat, il 2020 ha visto la nascita dell'applicazione relativa alla richiesta pratiche online su DigitaCGIL. Tale strumento ha consentito alle persone di effettuare le pratiche in CGIL anche durante il lockdown e la chiusura delle sedi, semplicemente accedendo al servizio su APP o su portale web e caricando la documentazione relativa e necessaria all'espletamento. Nel 2020 tramite DigitaCGIL sono state aperte 3985 pratiche online in tutta Italia, di cui 2484 solo in Lombardia (62,33%).

Nel momento in cui questo bilancio sociale viene scritto, gli strumenti di consulenza online e di richiesta pratiche online vengono ancora utilizzati. Per quanto riguarda la chat, l'Organizzazione valuterà la necessità di mantenere vivo lo strumento anche nel momento in cui le sedi dell'accoglienza riapriranno e inizieranno nuovamente a lavorare a pieno regime. Sicuramente, anche rispetto ai dati emersi in occasione dell'indagine di gradimento, le persone manifestano la necessità che permanga un canale online attivo affiancato a quello tradizionale, così da dare più possibilità alle persone di rivolgersi alla CGIL anche se sono impossibilitate a recarsi fisicamente presso la Camera del Lavoro.

Per quanto riguarda invece la richiesta pratiche online, si tratta di uno strumento che sarà utile mantenere attivo, anche allo scopo di decongestionare le sedi dei servizi. Tuttavia, rispetto ai dati di utilizzo, risulterà certamente porsi l'obiettivo nel 2021 di effettuare delle campagne promozionali utili alla diffusione sia della conoscenza dello strumento, sia dell'informazione sulle sue potenzialità.

 **DIGITACGIL**
il portale al tuo servizio.

LA PRIVACY IN CGIL LOMBARDIA

Il 2020 rappresenta, con la pandemia e la conseguente esplosione del lavoro da remoto per buona parte delle nostre Strutture, un banco di prova importante per la CGIL Lombardia rispetto al corretto presidio degli obblighi e adempimenti prescritti dalla normativa (sia nazionale che europea) in materia di trattamento dei dati personali.

Durante quest'anno, sotto il diretto controllo del responsabile nazionale per CGIL della protezione dei dati personali, Avv. Juri Monducci, è stata realizzata, esclusivamente da remoto e in web conference, la formazione prevista e obbligatoria per tutto il personale tecnico e politico sia delle Strutture camerali, sia delle Categorie territoriali e regionali, sia della CGIL Lombardia.

Tale percorso si è potuto effettuare introducendo, per la prima volta in ambito CGIL su tutto il territorio nazionale, una modalità sperimentale di docenza da remoto, che ha comportato e consentito il trasferimento degli ordinari corsi sulla privacy in aule virtuali, alle quali sia il responsabile privacy (DPO) che tutti i partecipanti alla formazione hanno potuto collegarsi in forma rigorosamente sincrona, evitando così la contemporanea presenza di molti soggetti nel medesimo luogo fisico ed i conseguenti rischi da assembramento.

La formazione a distanza così realizzata – che ha visto nel corso del 2020 la partecipazione al corso obbligatorio sulla privacy di oltre 1.300 compagne e compagni dei nostri apparati – si è svolta per intero su “Doceo”, una piattaforma proprietaria appositamente realizzata per ospitare ed offrire alle Strutture CGIL lombarde piani ed iniziative di FAD (formazione a distanza) e più in generale per attuare progetti di coordinamento, condivisione e messa in rete delle esperienze formative realizzate nella nostra regione.

Grazie ai buoni risultati ottenuti sul nostro territorio, questa esperienza di formazione da remoto sul trattamento dei dati personali è stata poi replicata in altre regioni della Confederazione.

I corsi seguiti dai discenti hanno avuto l'obiettivo primario, come anche negli anni passati, di fornire una consapevolezza a tutti gli operatori sindacali (dai segretari, ai funzionari, ai volontari che operano nelle sedi sindacali) dell'importanza, delicatezza e responsabilità dei dati che si trovano a trattare e che riguardano persone con cui la Cgil entra in contatto e a cui fornisce tutele e servizi.

Nel corso del 2020 CGIL Lombardia ha inoltre ampliato e reso strutturale una funzione di assistenza in materia di privacy già in passato svolta a favore delle Camere del Lavoro e delle Categorie, ponendo in essere azioni di supporto, consulenza e orientamento su tutto ciò che comporta la conservazione ed il trattamento dei dati personali degli iscritti e utenti CGIL. In particolare, sono stati formulati numerosi pareri e valutazioni su contratti, procedure e accordi adottati nei territori, dando vita ad un processo di circolarità delle informazioni e di condivisione di buone prassi utile a tutte le strutture, che sta diventando patrimonio comune dell'Organizzazione.

Infine è stato creato come CGIL Lombardia un Registro del Trattamento, in cui vengono tracciate ed annotate tutte le problematiche emerse in merito al trattamento dei dati personali. La tenuta e conservazione del Registro è a cura del DPO ed il documento viene aggiornato ogniqualvolta ve ne sia la necessità.

LA FORMAZIONE SINDACALE

Le attività di formazione e di progettazione svolte da CGIL Lombardia si sono concretizzate nel 2020 principalmente attraverso gli strumenti di videoconferenza (Next) e la FAD di CGIL Lombardia (DOCEO). Sono stati effettuati corsi riconducibili alle seguenti tipologie:

- i “Progetti Speciali Cgil Lombardia”, cioè progetti pensati e voluti direttamente dalla Segreteria Cgil Lombardia
- corsi e progetti formativi impostati e realizzati per e con le Categorie Regionali (con una attività di progettazione e realizzazione congiunta e condivisa)
- altri progetti realizzati da Formazione Cgil Lombardia, in base a richieste o esigenze emerse da più soggetti, per soddisfare specifici bisogni formativi
- attività formative in cui Formazione Cgil Lombardia è stata coinvolta, solitamente nella progettazione o nella gestione online dei corsi

Di seguito viene fornita una panoramica per ciascuna tipologia. Per eventuali approfondimenti in merito a corsi, iniziative e progetti, è possibile consultare la pagina Facebook dedicata alla Formazione CGIL Lombardia

(www.facebook.com/formazionecgilombardia).

PROGETTI SPECIALI CGIL LOMBARDIA

TITOLO DEL CORSO	DESTINATARI DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	FINALITÀ E CONTENUTI	DOCENZA E TUTORAGGIO	ORE TOTALI	NUMERO CORSISTI
"Il cambiamento organizzativo, attraverso la metafora dell'arte contemporanea" - ottava ed.	Corso destinato a segretari territoriali di Cdl e Categorie e a dirigenti delle Tutele Individuali territoriali e ai funzionari dell'apparato regionale	Laboratorio che ragiona di nuove modalità organizzative per rispondere alle sfide sociali che si pongono al sindacato in Lombardia e che procede nella elaborazione di idee e riflessioni attraverso lo strumento dell'arte contemporanea	D: Robin Poppe (esperto esterno) T: Ada Lorandi	24	17
"Tecniche di narrazione" - ed.1 e ed.2	Corso a iscrizione, destinato a delegati e funzionari territoriali e ad operatori delle Tutele Individuali, con rapporti costanti con pubblico/ lavoratori/ iscritti	Imparare a raccontare in modo nuovo la vita del sindacato, soprattutto per rivolgerci a chi non ci conosce, o ci vede prevalentemente attraverso i consueti stereotipi.	D: Rosangela Percoco (esperta esterna) T: Ada Lorandi	64	19
"Cgil Sindacato Interconnesso"	Percorso destinato a tutti i funzionari e segretari territoriali e regionali delle Categorie FILLEA e FILCTEM	Fare conoscere e fare "utilizzare" la Cgil come una grande rete di connessioni e di tutele al servizio delle persone. Il concetto chiave è "la presa in carico" delle persone da parte del funzionario o funzionaria sindacale Cgil	D: Sintel, INCA Lombardia, CAAF Lombardia, Coordinamento UVL Lombardia, Cgil Lombardia T: Ada Lorandi	108	73
"Cambiamento e digitalizzazione: una riflessione per il sindacato"	Laboratorio destinato a Segretari territoriali di Cdl e di Categorie, a dirigenti delle Tutele Individuali territoriali, e ai funzionari dell'apparato regionale / iscrizione individuale	Una proposta e "luogo" di riflessione sulle potenzialità della digitalizzazione per l'attività del sindacato (terminata la fase dei lockdown totali per Covid-19)	D: Robin Poppe (esperto esterno) T: Ada Lorandi	4	34
Laboratorio formativo sulla sperimentazione dello Smart Working per il personale della struttura Cgil Lombardia	Percorso formativo destinato ai funzionari/ie e impiegate dell'apparato tecnico che svolgono la propria attività lavorativa in parziale Smart Working e alla Segreteria regionale	Raccogliere vissuti, valutazioni sull'esperienza del lavoro svolto in SW (sia nella fase "obbligatoria" a causa del Covid-19, sia in quella di sperimentazione) e fare emergere proposte per valorizzare al meglio questo tipo di organizzazione lavorativa interna	D: Sergio Bevilacqua (esperto esterno) T: Ada Lorandi	32	30

CORSI E PROGETTI FORMATIVI REALIZZATI PER E CON LE CATEGORIE REGIONALI

TITOLO DEL CORSO	DESTINATARI DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	FINALITÀ E CONTENUTI	DOCENZA E TUTORAGGIO	ORE TOTALI	NUMERO CORSISTI
"Filctem Lombardia - Seminario di approfondimento sui temi organizzativi"	Corso destinato ai Segretari Organizzativi Filctem della Lombardia	Formazione conoscitiva e di buone prassi sui temi organizzativi interni (regolamento amministrativo, gestione delle risorse, bilancio delle strutture, codice etico, indicazioni gestionali)	D: Cgil Nazionale, Cgil Lombardia, Filctem Nazionale T: Ada Lorandi, Mario Principe	10	14
"Fillea Lombardia e UVL Lombardia - L'attività UVL/UPC e l'emergenza sanitaria Covid-19: i provvedimenti emanati nel contesto emergenziale Covid-19"	Corso destinato alle Segreterie Fillea della Lombardia	Formazione conoscitiva e di supporto all'azione sindacale sulla legislazione emergenziale rispetto a: blocco dei licenziamenti, contratti a termine, infortunio e malattia professionale.	D: UVL Lombardia T: Ada Lorandi	4	18

ALTRI PROGETTI/CORSI CGIL LOMBARDIA

TITOLO DEL CORSO	DESTINATARI DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	FINALITÀ E CONTENUTI	DOCENZA E TUTORAGGIO	ORE TOTALI	NUMERO CORSISTI
"Formazione formatori regionali sulla formazione online"	Corso destinato a formatori sia degli enti regionali delle Tutele Individuali che dei Dipartimenti della Cgil Regionale	Apprendere l'utilizzo della piattaforma per la formazione online Next di Sintel e ragionare su come la formazione degli adulti possa essere realizzata anche online	D: Sintel, Maurizio Castagna (esperto esterno) T: Ada Lorandi	8	16

CORSI E PROGETTI FORMATIVI REALIZZATI IN COLLABORAZIONE CON I DIPARTIMENTI DI CGIL LOMBARDIA

TITOLO DEL CORSO	DESTINATARI DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	FINALITÀ E CONTENUTI	DOCENZA E TUTORAGGIO	ORE TOTALI	NUMERO CORSISTI
"Il Protocollo Covid-19 per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" - per Fillea Lombardia	Corso realizzato in collaborazione con il Dipartimento CGIL Lombardia Salute e Sicurezza, rivolto a RLS, RSU, RLST e funzionari Fillea della Lombardia	Conoscenza delle norme previste dal Protocollo Covid-19 e indicazioni pratiche per la sua gestione in azienda	D: Dipartimento SSL Cgil Lombardia T: Ada Lorandi	4	35

TITOLO DEL CORSO	DESTINATARI DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	FINALITÀ E CONTENUTI	DOCENZA E TUTORAGGIO	ORE TOTALI	NUMERO CORSISTI
"Salute e sicurezza nell'attività lavorativa in Smart Working"	Corso realizzato in collaborazione con il Dipartimento CGIL Lombardia Salute e Sicurezza, destinato ai funzionari/ie e impiegate dell'apparato tecnico della Cgil Lombardia che svolgono la propria attività lavorativa in parziale Smart Working	Aspetti normativi e comportamentali relativi allo Smart Working; realizzato nell'ambito del progetto formativo sulla sperimentazione dello Smart Working per il personale della struttura Cgil Lombardia	D: Cgil Lombardia T: Ada Lorandi	3	22
"Le conciliazioni in sede sindacale. La tutela del lavoratore e la responsabilità dei funzionari e dell'Organizzazione" – per la CdL di Bergamo	Corso realizzato in collaborazione con il Coordinamento UVL CGIL Lombardia, rivolto al personale UVL della Camera del Lavoro di Bergamo	Aspetti normativi e buone prassi di comportamento da parte delle strutture di categoria nella gestione delle conciliazioni	D: UVL Lombardia T: Ada Lorandi	4	28

OBIETTIVI 2021

In base alle esperienze vissute nel 2020 e alle varie sperimentazioni sul tema formazione, per il 2021 ci si pone l'obiettivo di raccogliere, attraverso i Segretari Organizzativi delle Camere del Lavoro e delle Categorie regionali, le proposte che hanno fatto crescere le competenze, delineando così una **mappa della formazione in CGIL Lombardia**.

Sarà questo il "luogo" (virtuale e non) in cui condividere e fruire tutte le proposte formative.



CONTRATTAZIONE

Per quanto riguarda la contrattazione, nel 2020 la CGIL Lombardia ha svolto la propria funzione orientando e supportando con ruolo di consulenza le categorie e le Camere del Lavoro nelle discussioni relative ai protocolli anti-Covid-19 sia aziendali, territoriali e/o di settore, che si sono resi indispensabili durante la prima fase della pandemia e relativo lockdown.

CGIL Lombardia ha inoltre monitorato, verificato e svolto ruolo di consulenza rispetto agli accordi relativi al Fondo Nuove Competenze in quanto nuovo strumento messo a disposizione dalla normativa.

Particolare attenzione è stata dedicata al tentativo di comprendere il valore qualitativo e quantitativo dei vari progetti messi in campo dalle aziende alle quali è stato possibile accedere, anche per evitare che diventasse esclusivo appannaggio delle aziende più grandi e/o più strutturate a scapito delle altre e che avesse tutte le caratteristiche previste dalla normativa senza che vi fossero “scorciatoie” in questo senso.

Relativamente ai Fondi Interprofessionali, CGIL Lombardia ha svolto un ruolo attivo nella discussione nazionale e regionale che ha visto tutti i Fondi impegnati nella riprogettazione delle proprie attività formative le quali, prima della pandemia, si svolgevano quasi esclusivamente “in presenza” ma che poi si sono necessariamente dovute reinventare in modalità “da remoto” con tutti i relativi problemi organizzativi e di certificazione della formazione stessa. Inoltre anche la messa in campo del Fondo Nuove Competenze ha generato la necessità di bandi appositamente studiati per quella fattispecie formativa.

CGIL Lombardia è parte integrante e attiva del C.d.A. di Fondimpresa Lombardia (articolazione territoriale della struttura nazionale) del quale ha peraltro assunto la Vice-Presidenza in data 8/6/2020 così come previsto dagli accordi relativi alla rotazione delle cariche.

MERCATO DEL LAVORO E POLITICHE INDUSTRIALI

Le politiche sul lavoro rientrano certamente tra i temi di maggiore interesse sociale per il 2020, accanto ad altri di natura più contingente – data l'emergenza sanitaria in corso – e di natura più propriamente sociale quali quelli relativi al Welfare e al benessere della popolazione.

Il settore presenta numerose articolazioni e punti di criticità che la CGIL deve costantemente seguire e monitorare, al fine di sostenere i bisogni delle varie categorie di portatori di interesse.

La rosa dei soggetti che ruota attorno al mercato del lavoro è ampia e articolata. I **beneficiari** potenziali classici delle attività e delle politiche attive del lavoro possono essere identificati in 3 famiglie di soggetti, definiti in maniera generica e neutra come **lavoratori occupati, lavoratori disoccupati e inoccupati (non lavoratori)**. Questi portatori di interesse presentano bisogni diversi a seconda della loro situazione attuale, per cui risulta fondamentale per CGIL riconoscere precisamente questa condizione per identificare i bisogni e offrire un mirato e adeguato sostegno.

Sempre sul confine “esterno” degli stakeholder, è possibile ricomprendere gli **attori istituzionali**, con i quali CGIL Lombardia tiene relazioni politiche e operative:

- **Regione Lombardia**, per il suo compito di natura istituzionale di governance delle politiche attive e di formazione professionale e continua dei lavoratori, e conseguentemente anche la rappresentanza politica organizzata nel Consiglio regionale, in quanto legislatore sulle materie di loro competenza;
- le **articolazioni territoriali** di soggetti di livello nazionale, come ANPAL e ANPAL servizi, che si occupano delle politiche attive del lavoro e le sviluppano a livello territoriale;
- le **rappresentanze datoriali** nelle loro varie articolazioni;
- gli **Enti pubblici e privati accreditati** alle politiche attive del lavoro e alla formazione professionale e continua;
- l'**INPS** e la sua direzione regionale, in quanto Ente che gestisce gli strumenti di sostegno al reddito dei lavoratori durante i periodi della loro transizione;
- l'**Ufficio scolastico regionale** e le **Università** per i temi relativi all'istruzione e alla formazione;
- **ANCI Lombardia** e altre associazioni culturali o di indirizzo per alcune attività e tematiche di confronto e programmazione;

A livello "interno", è possibile collocare i seguenti soggetti:

- **CISL e UIL Lombardia**, con i quali CGIL Lombardia realizza le attività istituzionali di interlocuzione e di rappresentanza collettiva degli interessi;
- Le **Strutture della CGIL** (Camere del Lavoro territoriali, Categorie regionali, CGIL Nazionale);
- Il **Coordinamento del mercato del lavoro di CGIL Lombardia**, un gruppo di lavoro intermedio che si colloca tra la dimensione regionale e territoriale, al quale partecipano compagne e compagni indicate/i dalle Camere del Lavoro e dalla CGIL Lombardia competenti sul tema e che svolge attività operative in materia;
- Gli altri **Dipartimenti di CGIL Lombardia** (politiche sociali e Welfare) con cui il Dipartimento del mercato del lavoro di CGIL Lombardia collabora per alcuni temi trasversali quali, ad esempio, la programmazione sociale e territoriale o le politiche di contrasto alla povertà.

CGIL Lombardia è stata presente e dirimente sul tema anche nei momenti di maggiore difficoltà determinati dal distanziamento sociale e dalle problematiche lavorative derivanti dalla situazione economica. A partire dalla fine di febbraio e per tutto l'anno, CGIL Lombardia ha avuto prevalentemente il compito di ridefinire, concordare a livello regionale e controllare la messa in applicazione degli strumenti di ammortizzazione sociale creati ad hoc per il Covid-19. Ciò ha avuto un impatto diretto sui lavoratori posti in sospensione del lavoro per effetto della pandemia (circa 1 milione e mezzo di persone solo in Lombardia). Non tutti questi soggetti sono stati raggiunti dalle azioni che CGIL Lombardia ha concorso a realizzare con Regione Lombardia, poiché chi ha chiuso rapporti di lavoro a tempo determinato ha perso il diritto agli ammortizzatori Covid-19, potendo accedere ai soli ammortizzatori sociali comunemente utilizzati.

CGIL Lombardia ha immediatamente aperto un confronto sia con le associazioni datoriali (in particolare Assolombarda), per decidere come gestire le sospensioni dal lavoro, sia con Regione Lombardia (nella sede politica/di indirizzo di Patto per lo sviluppo, alla quale partecipano tutte le rappresentanze degli interessi, e nella sede tecnica della Sottocommissione politiche del lavoro e ammortizzatori sociali). In queste occasioni CGIL Lombardia ha concorso a:

- Influenzare la modifica a livello nazionale degli **strumenti di ammortizzazione sociale** inadatti all'emergenza Covid-19, che altrimenti non sarebbero stati adeguati a coprire il reddito dei lavoratori. Nell'ambito di questi strumenti, la Cassa Integrazione Guadagni in deroga è definita a livello regionale e non nazionale, per cui CGIL Lombardia ha dovuto negoziare e sottoscrivere a questo livello due accordi (fine marzo-primi di aprile) per garantire copertura di ammortizzatori sociali a una fetta di lavoratori che altrimenti sarebbero rimasti fuori dalla partita (micro e piccole imprese, commercio e GDO sopra i 50 dipendenti, ecc.). Inoltre, CGIL Lombardia ha sottoscritto un terzo accordo con gli stessi soggetti, insieme alla rappresentanza regionale di ABI (Associazione Bancaria Italiana) e coinvolgendo l'Associazione Welfare Ambrosiano, per far sì che i ritardi nell'erogazione delle prestazioni di sostegno al reddito per i lavoratori negli ammortizzatori sociali Covid-19 potessero essere coperti con dei prestiti fatti dalle banche con garanzia regionale, offerta da un fondo ad hoc istituito presso Finlombarda di Regione Lombardia;
- Rinegoziare - con le stesse istituzioni di interlocuzione per gli strumenti Covid-19 - alcuni strumenti di **politiche attive del lavoro**, vale a dire quegli strumenti dedicati ai lavoratori che perdono/rischiano di perdere il lavoro, per cercare di essere accompagnati verso il nuovo lavoro. CGIL Lombardia ha contribuito a modificare i criteri di accesso e la regolamentazione dei principali strumenti di politiche attive del lavoro di Regione Lombardia per consentire anche ai lavoratori in cassa Covid-19 di partecipare ai programmi di sostegno all'occupabilità. Questa interlocuzione si è tradotta in un Avviso comune, sottoscritto con Regione Lombardia ai primi di ottobre, in cui è stata concordata l'istituzione (temporanea) di alcuni strumenti di protezione per alcune categorie di lavoratori rimasti esclusi dagli ammortizzatori Covid-19 (parasubordinati e lavoratori autonomi).

OBIETTIVI 2021

Nel 2020 è rimasto in sospenso a causa della pandemia l'obiettivo dell'estensione sia della contrattazione aziendale a soggetti non coperti dalla stessa e contestualmente, sia dell'estensione di determinati aspetti della contrattazione aziendale a tutte le categorie di lavoratori. Si rimanda pertanto al 2021 il completamento di questa attività.

Un altro tema che verrà ripreso nel 2021, dopo un forzato standby nel 2020, è la contrattazione inclusiva. Nel 2020 questo obiettivo è stato di difficile trattazione, soprattutto a causa di un complicato assetto negoziale presso le aziende determinato dalla situazione di chiusura imposta dalla pandemia. Parallelamente, CGIL Lombardia si pone l'obiettivo di portare avanti una riflessione sulla riforma delle politiche attive del lavoro, sia regionali che nazionali, in attesa delle riforme nazionali previste a luglio 2021.

Un tema che invece è da considerarsi come obiettivo 2021 ma in una modalità completamente diversa da come è stato sempre trattato è lo Smart Working sui luoghi di lavoro. Risulta infatti per la CGIL abbastanza fisiologico occuparsi delle condizioni di lavoro delle persone quando queste svolgono attività presso la propria sede fisica aziendale; più complesso

e articolato è invece l'aspetto delle condizioni di lavoro quando l'attività è dislocata su luoghi differenti e con orari più flessibili a causa dello smart working, pratica che nel 2020 si è diffusa prepotentemente tra i lavoratori a causa delle restrizioni ma per la quale molte realtà non erano pronte, o non hanno avuto il tempo di prepararsi. Il tema diventa quindi dirimente nel 2021, anno in cui CGIL Lombardia intende operare al fine di spingere sulla regolamentazione di questa modalità di lavoro attraverso lo strumento della contrattazione collettiva. Una sperimentazione in tal senso è stata addirittura fatta all'interno di CGIL Lombardia per i propri dipendenti, come specificato nel relativo capitolo sulle risorse umane



I FONDI INTERPROFESSIONALI

Nel 2020 i Fondi Interprofessionali hanno subito una battuta di arresto, soprattutto in concomitanza del lockdown: tutto il settore, basato prevalentemente su attività in presenza, ha infatti fatto fatica ad adattare la propria burocrazia e i corsi al passaggio su piattaforme telematiche. Inoltre, le stesse aziende hanno dovuto affrontare problematiche di enorme difficoltà nel periodo della pandemia e delle chiusure, per cui per forza di cose la formazione – ad esclusione del settore adeguamento sicurezza e normativa - è diventato un aspetto secondario. Il rallentamento delle attività formative presso le aziende ha determinato una riduzione dei piani formativi presso i fondi interprofessionali del 24% rispetto al 2019; la contrazione è stata quindi significativa, ma non drammatica, dal momento che le previsioni già a fine 2020 consentono di pensare a un ritorno alla normalità già nel 2021.

La risposta del settore è stata comunque abbastanza rapida, cercando di sopperire alla riduzione delle richieste formative da parte delle imprese in due modi:

1. Nel 2020, a fronte dell'istituzione del Fondo Nuove Competenze destinato alle aziende, le piccole e medie imprese hanno avuto difficoltà ad accedere a questi avvisi, soprattutto per la complessità dei meccanismi e per i requisiti richiesti, per cui solo le grandi realtà hanno avuto possibilità di usufruirne. Rispetto a questa situazione, i fondi interprofessionali hanno creato degli avvisi ad hoc destinati alle aziende, al fine di facilitare l'accesso a tutte le realtà che ne avessero bisogno. A seguito di questo intervento, anche le piccole e medie imprese hanno avuto la possibilità di accedere ai benefici spettanti.
2. Ogni anno, a fronte dell'accantonamento effettuato da ciascuna impresa e destinato ai fondi interprofessionali, vengono costituiti il conto formazione, che è proprio di ciascuna impresa e può da questa essere utilizzato autonomamente, e il conto di sistema, in cui invece confluiscono i fondi non utilizzati dalle imprese. Nel 2020, le chiusure e il reindirizzamento delle priorità aziendali verso problematiche contingenti hanno determinato una crescita del conto di sistema, che annualmente va a naturale scadenza stornando gli importi residui. CGIL Lombardia è stata parte delle richieste di prolungamento della scadenza del conto di sistema, ottenendo la proroga fino al 31/12/2021.

POLITICHE ABITATIVE

Nel 2020 CGIL Lombardia ha svolto la propria attività sul tema delle politiche abitative sia per azioni già pianificate, sia per aspetti contingenti all'emergenza da pandemia.

In particolare, per quanto riguarda le attività già in corso, è stato possibile proseguire l'impegno per le modifiche alla **Legge Regionale 16/2016**, vale a dire la Legge di riforma delle politiche abitative di Regione Lombardia. Il risultato del lavoro svolto da CGIL Lombardia nel 2020 è traducibile nelle sentenze della Corte Costituzionale e del Tribunale di Milano, che si sono pronunciate sulla correttezza delle richieste avanzate e sulla necessità di modificare la legge e il regolamento applicativo. Le modifiche richieste sono tuttavia ancora insufficienti e insoddisfacenti: per questo motivo, il tema verrà ancora ripreso nel 2021.

Parallelamente, è stata creata una **piattaforma rivendicativa** sul tema delle politiche abitative e del loro intreccio con la rigenerazione urbana, la sostenibilità ambientale e le politiche sociali in generale.

L'autunno 2020 è il periodo in cui si sarebbe dovuto svolgere un importante convegno sulle Politiche abitative, in occasione del quale ci sarebbe stato un confronto tra le parti sindacali sui temi propri dell'attività e un ampliamento della definizione di politica abitativa oltre la casa popolare, più vicina sia alla dimensione abitativa transitoria (studenti fuori sede, persone fuori sede per cure, ecc.), sia a fasce di popolazione economicamente svantaggiate. Tale convegno, di cui è stata preparata una bozza, viene rimandato al 2021.

La pandemia Covid-19 ha poi messo sul piatto delle nuove sfide nell'immediato, anche se i temi oggetto di tali sfide rientravano comunque nei quotidiani sforzi di contrattazione di CGIL. In particolare, i temi dirimenti durante l'emergenza sanitaria sono stati:

- gli **sfratti**: insieme agli altri due sindacati confederali, è stata posta da CGIL Lombardia particolare attenzione su questo tema, ottenendo che in Lombardia non si procedesse con la procedura per le famiglie
- gli **affitti**: CGIL Lombardia ha richiesto e ottenuto la costituzione di un **fondo sostegno affitti**, un accantonamento con il contributo di Regione Lombardia, di aiuto ai nuclei familiari nel mercato dell'affitto libero

Obiettivo 2021 per il Dipartimento Politiche Abitative di CGIL Lombardia è portare a compimento, insieme alle altre parti sindacali e alle parti politiche, la creazione di una **piattaforma regionale unitaria** che possa raccogliere i punti di vista sulle politiche abitative oltre le case popolari, in quella che si definisce **Domanda Sociale Estesa**.

Tutta l'attività svolta dal Dipartimento Politiche Abitative si concentra principalmente a livello regionale, nei tavoli di discussione con gli stakeholder istituzionali di riferimento e le parti sindacali. Tuttavia, l'impatto delle battaglie e delle vittorie sul campo è esclusivamente di tipo territoriale. Da questa analisi deriva così l'evidenza di come le Strutture CGIL dislocate a livello regionale abbiano aspettative nei confronti della struttura regionale di ampia natura, che coincidono con l'esigenza che CGIL Lombardia si faccia portatrice di istanze che poi possano migliorare la condizione abitativa sul proprio territorio di riferimento. Da questo punto di vista, sarebbe certamente auspicabile un maggior coinvolgimento da parte di CGIL Lombardia nella richiesta di indicazioni e orientamenti provenienti dai territori, così come sarebbe opportuna una maggiore partecipazione da parte delle sedi territoriali attraverso orientamenti e indicazioni puntuali e circostanziati, in modo da dirigere al meglio l'attività di coordinamento svolta dalla Struttura regionale. Si tratta di un impegno che è possibile tradurre in un obiettivo per i prossimi anni di maggior coinvolgimento da ambo le parti.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Il tema Salute e Sicurezza del Lavoro, così come la prevenzione e la tutela della salute sui luoghi di lavoro, ha avuto particolare eco nel 2020, diventando centrale a causa dell'evento pandemico. Se a volte questo argomento restava un po' sottotraccia, con il Covid-19 è diventato per forza di cose protagonista: l'emergenza sanitaria ha richiesto un surplus di conoscenze su temi complicati, nuovi e continuamente in evoluzione, portando le varie realtà a confrontarsi con qualcosa di poco conosciuto e su piani istituzionali talvolta difficilmente affrontabili.

Il "ribaltamento dell'agenda" di CGIL Lombardia ha portato nei primi mesi del 2020 a un rallentamento dell'attività classica di prevenzione, sostituita e superata da attività legate alla pandemia e riconducibili ai seguenti temi:

- **protocolli** sottoscritti e loro applicazione/applicabilità alle diverse realtà territoriali
- ruolo degli **RLS**, diventati nel 2020 figure di riferimento all'interno delle realtà aziendali per la gestione delle attività in presenza e per l'orientamento sul campo in occasione dell'emergenza sanitaria
- **formazione** richiesta dalle Categorie e dalle Strutture territoriali al fine di comprendere al meglio la normativa sul tema, complessa e talvolta contraddittoria

Per il 2021, rispetto alle attività comunemente svolte dal Dipartimento Salute e Sicurezza, è previsto un potenziamento sul tema della prevenzione, con dei confronti importanti in programma con Regione Lombardia e la ripresa di attività di aggiornamento attraverso corsi di formazione.

Per quanto riguarda invece le attività messe in campo a seguito dell'evento pandemico, nel 2021 il Dipartimento intende mobilitarsi per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- mantenere viva l'attenzione sul mutato ruolo dell'RLS, lavorando affinché l'esperienza nei Comitati aziendali e nel rapporto col Sistema salute e sicurezza sui luoghi di lavoro non vada persa ma venga assorbita come prassi anche col ritorno alla normale attività
- proseguire con gli interventi formativi, al fine di continuare ad aggiornare le Strutture su temi in continua evoluzione e che – con ragionevolezza – si può pensare coinvolgeranno ancora per qualche tempo le varie realtà lavorative
- nel confronto con Regione Lombardia sul tema dell'emergenza infortunistica, portare avanti l'istanza per il potenziamento dei servizi pubblici di prevenzione
- proseguire nell'attività di coordinamento con i territori da parte della Struttura regionale, allo scopo di arrivare a un rapporto più continuativo e operativo con le Strutture locali della CGIL. Questo obiettivo, che coincide in realtà più con un'esigenza di CGIL Lombardia, deriva dal fatto che la struttura regionale, così come accade per il Dipartimento Politiche Abitative, svolge un ruolo di contrattazione ai tavoli istituzionali per risultati che poi hanno un impatto soprattutto sui territori. Per questo motivo, è auspicabile un maggiore interscambio di bisogni, opinioni e stimoli per una più adeguata rappresentatività presso le sedi politiche regionali.

La gestione dell'emergenza sanitaria ha naturalmente coinvolto anche le sedi e i lavoratori/le lavoratrici di CGIL Lombardia. Le sedi, godendo di autonomia decisionale sul tema, hanno gestito internamente le dinamiche e i protocolli, in accordo ciascuna con il proprio RSPP. La struttura regionale ha effettuato attività di coordinamento:

- pubblicando dei vademecum e degli approfondimenti sugli argomenti topic (lavoratori fragili, sanificazione, assenze dal lavoro) e sui protocolli sanitari da adottare, di volta in volta inviati alle varie strutture
- creando sul sito www.cgil.lombardia.it una sezione dedicata all'emergenza Covid-19, in cui sono stati raccolti tutti i documenti prodotti nel 2020 in ambito salute e sicurezza.

POLITICHE DI GENERE

Il tema delle politiche di genere nel suo complesso è stato affrontato prevalentemente nella seconda metà del 2020, tramite un'azione di **prevenzione multidimensionale della violenza, sia personale che sui luoghi di lavoro**, al fine di favorire una cultura del rispetto e di garantire un clima tale per cui le donne si possano sentire nelle condizioni di poter segnalare una problematica. Si tratta di un tema che nel 2020 ha tratto nuova forza a seguito dell'applicazione di un protocollo di tipo internazionale tra le organizzazioni sindacali europee che aiuta nella gestione e nel trattamento dei casi di molestia, da cui poi sono derivati a cascata protocolli nazionali e aziendali.

Questa attività ha previsto un lavoro di coordinamento di CGIL Lombardia con altri gruppi e altri organismi su temi quali la presa in carico delle vittime di violenza, la punizione derivante dall'applicazione delle norme giuridiche a condanna dei fatti, il trattamento degli uomini allo scopo di evitare la recidiva nei comportamenti violenti. Tutti i documenti derivanti dal lavoro dei vari gruppi sui diversi temi ha portato alla redazione di un piano presentato a Regione Lombardia e relativo a una **nuova strategia regionale per il contrasto alle violenze**.

La proposta operativa presentata all'interlocutore istituzionale si colloca nell'ottica di consentire la definizione delle linee guida triennali regionali.

Oltre a questa azione collegiale e congiunta, CGIL Lombardia ha lavorato costantemente anche nel 2020 con i rappresentanti della sicurezza (RLS) per il tema dello stress da lavoro correlato e su come questo influisca sui comportamenti delle persone in relazione al problema della violenza, al fine di definire un modello operativo di gestione dei possibili casi aziendali, scongiurando il rischio sia di una trattazione impropria, sia di una colpevolizzazione delle donne che non consenta alle vittime di denunciare. Alcune Camere del Lavoro CGIL hanno al loro interno degli uffici donna o dei centri di accoglienza, presso i quali è possibile accogliere le donne che intendono richiedere aiuto sul tema della violenza di genere.

Oltre a portare avanti questo tipo di azione, più propriamente sindacale, nel 2020 CGIL Lombardia ha visto l'intensificarsi delle richieste di aiuto in concomitanza con l'emergenza pandemica e con il lockdown. Il confinamento entro le mura domestiche, se la famiglia è il luogo in cui si verificano i comportamenti violenti, incrementa infatti il numero dei casi di violenza. Rispetto a questo fenomeno, tuttavia, è da segnalare una parallela crescita delle segnalazioni, a testimonianza del fatto che la cultura sul tema sta sicuramente cambiando, grazie alle campagne di prevenzione e all'eco sul fenomeno negli ultimi anni.

Inoltre, è emerso un problema strettamente connesso allo smart working: l'intensificarsi di questa pratica in occasione del lockdown ha determinato uno sbilanciamento nella ripartizione degli incarichi tra uomo e donna, così che le donne si sono trovate a dover gestire non solo l'attività lavorativa, ma anche l'attività domestica e la didattica a distanza dei figli. Per alleggerire questo tipo di situazione sono stati negoziati da CGIL Lombardia e da CGIL Nazionale dei congedi specifici e degli **strumenti di conciliazione vita-lavoro**, via via riaggiustati e prorogati per tutto il 2020 e per tutta la durata della didattica a distanza, fino a marzo 2021. CGIL Lombardia ha poi effettuato sul tema delle azioni di coordinamento verso le Camere del Lavoro, regolamentando lo smart working nella fase pandemica anche all'interno della stessa Organizzazione, così come dettagliatamente raccontato nel paragrafo dedicato.

POLITICHE SOCIALI E SANITARIE

Per comprendere il tema della sanità e come esso venga declinato in CGIL Lombardia, è necessario fare riferimento al panorama di portatori di interesse che ruotano attorno ad esso e all'Organizzazione.

Di seguito viene proposta una sintesi dei principali **stakeholder** che influenzano l'azione di CGIL Lombardia e dai quali CGIL Lombardia, a sua volta, trae spunti di riflessione e azione:

- I **cittadini** (lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate), nelle diverse condizioni di vita e di salute;
- L'**Organizzazione CGIL Lombardia**, in tutte le sue articolazioni territoriali (Camere del Lavoro, Categorie), con particolare riferimento a chi detiene le deleghe sul Welfare. Tra le categorie, rivestono un ruolo prioritario per i temi trattati certamente la Funzione Pubblica, lo SPI, il NIDIL e la FILCAMS;
- Gli **interlocutori istituzionali**, nello specifico Regione Lombardia e ANCI Lombardia;
- Una rete di **associazioni collaterali** con le quali CGIL Lombardia condivide alcuni obiettivi;
- Il **mondo politico regionale** (di governo, di opposizione e i gruppi non rappresentati).

La pandemia Covid-19 ha contribuito a portare ancora più in luce, attualizzandolo, il tema della salute sociale, mobilitando il sistema degli stakeholder verso una maggiore attenzione e presenza verso le fasce di maggiore bisogno.

CGIL Lombardia ha proseguito portando avanti i temi cruciali dell'azione sul tema sanità, ma ha parallelamente affrontato nuove e importanti problematiche determinate dall'emergenza sanitaria, che si sono affiancate – prendendo per forza di cose il sopravvento nei momenti di maggiore criticità – alle quotidiane battaglie in ambito Welfare.

Nel 2020 è proseguito e si è intensificato il rapporto con le istituzioni e le associazioni, implementando le occasioni e i momenti di confronto e approfondimento al fine di trovare una sintesi su obiettivi e azioni comuni, cercando di stimolare l'ascolto da parte della Regione Lombardia per una convergenza verso il bene sociale.

D'altro canto, a seguito della pandemia, CGIL Lombardia ha dovuto rafforzare il proprio ruolo di coordinamento per/con le Strutture territoriali e le Categorie, coniugando le varie istanze e costruendo percorsi "di sintesi", cercando di creare un indirizzo unitario e comune rispetto ai temi emersi con maggior forza nel periodo dell'emergenza sanitaria (a titolo di esempio: RSA, tutela verso i servizi esternalizzati, ecc.). Molti sono stati nel 2020 gli spunti, le esigenze e le istanze pervenuti dai territori e relativi alle necessità di aiuto manifestate localmente dai cittadini, sui quali CGIL Lombardia ha svolto un ruolo di collettore e – di conseguenza – di portavoce presso le sedi istituzionali.

Nel 2020, i temi sui quali i cittadini hanno manifestato maggiori necessità di supporto sono stati:

- Accesso ai servizi: in Lombardia i servizi disponibili sono tanti e vari, per cui è stato fondamentale fornire un orientamento rispetto alle problematiche di natura sanitaria (di competenza regionale) e sociale (di competenza degli Enti Locali);
- Accesso ai bonus regionali e nazionali di natura sociale i quali, essendo accessibili esclusivamente online, risultano di difficoltosa gestione ed esigibilità in autonomia da parte di alcune fasce di popolazione;
- Individuazione di soluzioni di continuità assistenziale: il tema della non integrazione tra sanità e politiche sociali determina il fatto che le persone non abbiano un unico "hub" di riferimento;
- Individuazione di servizi di prossimità vicini all'abitazione che diano risposta alla complessità dei bisogni delle persone.

Rispetto ai temi indicati, CGIL Lombardia si è mossa in risposta alle aspettative delle Strutture non solo allo scopo di ottenere un più preciso **orientamento** ai servizi, ma anche al fine di ridurre i **tempi di attesa** per l'accesso alle prestazioni di ricovero e di accertamento diagnostico e facilitare l'**esigibilità** da parte delle persone, aspetti sui quali le cittadine e i cittadini hanno importanti ricadute in termini di impatto economico (pagamento delle prestazioni) e logistico (vicinanza della Struttura sanitaria alla propria abitazione, luoghi unitari di accoglienza per problematiche di natura differente).

Da quanto finora esposto, risulta chiaro come gli obiettivi perseguiti nel 2020 da CGIL Lombardia si siano incentrati prevalentemente sulle tematiche emerse a seguito della pandemia. Per quanto riguarda le Camere del Lavoro, nell'anno in questione è emerso con maggior forza e insistenza il tema della necessità di avere maggiore supporto da parte della struttura CGIL regionale e una migliore interlocuzione territoriale.

Il 2020 è stato caratterizzato dall'assunzione di provvedimenti da parte di Regione Lombardia e delle istituzioni nazionali relativi alla situazione contingente, non di programmazione. CGIL Lombardia, rispetto a questi provvedimenti, si è mossa su due fronti: da un lato, ha dato costante evidenza e informazione alle strutture territoriali, cercando di aggiornarle

sulle normative in continua evoluzione; dall'altro lato, nei confronti di Regione Lombardia, ha chiesto e ottenuto il coinvolgimento dei sindacati a livello territoriale nella gestione dell'emergenza (es. bonus pasti, fornitura farmaci, ecc.). Questa maggiore presenza nei tavoli di contrattazione, da sempre rivendicata da CGIL, si è concretizzata con maggiore "facilità" nell'anno della pandemia in maniera quasi fisiologica, sia per la natura dei temi trattati, sia perché il sindacato ha sempre garantito assistenza continuativa alle persone, anche nel momento delle chiusure e del distanziamento sociale.

OBIETTIVI 2021

Oltre ad affrontare le problematiche di natura emergenziale, tuttavia, CGIL Lombardia ha proseguito nel perseguire gli obiettivi rimasti in sospeso nel 2019 e che avrebbero dovuto trovare compimento nel 2020. In particolare, in riferimento alle richieste e agli impegni assunti con Regione Lombardia nel 2019, rimaneva in sospeso la necessità di **sviluppare la Legge Regionale 23/2015** su alcuni temi specifici, condivisi tra le 3 sigle sindacali CGIL-CISL-UIL in un documento unitario del 10 luglio 2020 e di seguito riassunti:

- l'integrazione socio-sanitaria col sociale per la creazione di un percorso unico per la presa in carico del bisogno;
- la continuità assistenziale, che consenta di migliorare i presidi gestendo il flusso delle prestazioni senza interruzioni o disservizi per le cittadine e i cittadini;
- la revisione dei modelli organizzativi e di accreditamento delle case di riposo e delle strutture residenziali per anziani e disabili;
- le liste di attesa per le prestazioni;
- il potenziamento delle risorse economiche e umane per il servizio sanitario regionale pubblico.

Questo obiettivo, seppur portato avanti nel 2020, non è stato tuttavia completato per l'incombere di emergenze sanitarie prioritarie, per cui viene rimandato al 2021.

Per quanto riguarda invece gli obiettivi assunti rispetto all'Assessorato alle politiche sociali, famiglie, genitorialità e pari opportunità, CGIL Lombardia si era prefissata di avviare il confronto, al fine di capire l'entità delle spese effettuate, in ambito territoriale, sulle diverse tematiche per preparare la **programmazione sociale territoriale triennale** che avrebbe dovuto tenersi proprio nel 2020. Su questo aspetto, in realtà, le linee guida non sono state pubblicate nei tempi utili, per cui anche questo obiettivo viene rimandato al 2021.

Da quanto finora esposto si comprende come il Welfare sia stato tra i temi che maggiormente hanno coinvolto CGIL Lombardia nella definizione di strategie e linee guida. Si è trattato di un anno complicato, che ha ridefinito le priorità di azione del sindacato e che ha ridisegnato i comportamenti umani. Di seguito viene offerto il racconto di questo anno così particolare e difficile a cura del Dipartimento Welfare di CGIL Lombardia.

SANITÀ LOMBARDA: LE SCELTE POLITICHE REGIONALI QUESTI ULTIMI 20 ANNI IN REGIONE LOMBARDIA HANNO FATTO LA DIFFERENZA NELL'EMERGENZA DA COVID-19?

A cura del Dipartimento Welfare di CGIL Lombardia

Impossibile per tutti noi dimenticare il giorno in cui, a seguito della scoperta del paziente 1, fu dichiarata la prima zona rossa a Codogno. Per uno strano scherzo del destino la notizia arrivò nel bel mezzo di un attivo unitario di CGIL, CISL e UIL, Categorie della Funzione Pubblica e dei Pensionati di tutti i territori della Lombardia, convocato proprio per confrontarci sulle tante criticità che da tempo registravamo nel nostro sistema sanitario regionale. Un sistema sanitario, della cui riforma avevamo condiviso alcuni pilastri portanti come il passaggio dal concetto di "cura" al "prendersi cura", la continuità assistenziale tra ospedale e territorio e l'integrazione tra sanitario, socio-sanitario e sociale, e che invece, al termine del quinquennio di sperimentazione ci vede purtroppo tracciare un bilancio assolutamente di segno negativo.

Quel 21 febbraio di un anno fa si parlava di carenti relazioni sindacali con Regione Lombardia e con i livelli istituzionali territoriali (ATS e ASST) nonostante l'intesa sottoscritta a settembre 2014, con l'allora Presidente Maroni, che riconosceva al sindacato confederale il ruolo di interlocutore privilegiato poiché portatore di interessi generali; di mancata implementazione della Medicina territoriale nonostante l'intesa sull'attivazione dei POT e dei PreSST sottoscritta nel mese di luglio 2019 con l'allora Assessore al Welfare

Gallera e rimasta tuttora solo sulla carta; di mancato rafforzamento dei Dipartimenti di prevenzione, nonostante gli impegni assunti dallo stesso Assessore in occasione del presidio di mobilitazione unitario regionale del 2019 sul grave tema degli infortuni sul lavoro; e poi di mancato potenziamento dei Distretti Socio Sanitari territoriali, di accentramento delle insufficienti risorse umane ed economiche a favore degli ospedali, di inadeguata e carente continuità assistenziale ospedale / territorio e di infinite liste di attesa per le prestazioni specialistiche ambulatoriali nelle strutture pubbliche lombarde, a fronte di ampie disponibilità nelle strutture private ed accreditate.

Si parlava di cronicità, di come questo tema sia di grande importanza, visto e considerato che i malati cronici in Lombardia sfiorano ormai i 3 milioni, dato destinato ad aumentare in quanto legato all'allungamento delle prospettive di vita, e di come il modello di "presa in carico" dei malati cronici introdotto nel 2017 sia purtroppo fallito, viste e considerate le scarsissime adesioni da parte dei malati cronici e dei medici di medicina territoriale. Ma soprattutto si evidenziava come una vera presa in carico non possa prescindere da una integrazione tra sanitario, socio-sanitario e sociale, che in Lombardia è assolutamente inesistente, anche a causa della totale mancanza di coinvolgimento dei Sindaci, il cui contributo è invece fondamentale stante il fatto che la malattia è sempre più un fenomeno che coinvolge a 360 gradi la vita di una persona ed è condizionata sempre di più da determinanti sociali, economici e relazionali.

Stesso discorso per quanto riguarda le strutture socio-sanitarie - RSA-RSD- : modelli organizzativi inadeguati, minuti di assistenza minimi da garantire a ciascun ospite settimanalmente non aggiornati da ormai 10 anni e totalmente inadeguati rispetto ai reali bisogni assistenziali dei residenti; scarso sviluppo dei servizi domiciliari e semiresidenziali; inadeguato riconoscimento alle RSA, da parte di Regione Lombardia, della quota sanitaria al 50%, come invece previsto dalla legge.

Queste le ragioni che ci portarono quel giorno a decidere di intraprendere un percorso di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e di mobilitazione che, a partire dai territori, sarebbe dovuta sfociare in una grande manifestazione regionale.

Certo, in quel momento, nessuno di noi poteva prevedere la gravità di quello che sarebbe successo da lì a pochi giorni e la situazione surreale in cui ci saremmo trovati: la dichiarazione di lockdown, il dramma degli ospedali e poi la strage nelle RSA.

Per i tre mesi successivi abbiamo vissuto con angoscia e senso di impotenza di fronte al consumarsi della tragedia, il cui epilogo era in realtà già scritto proprio nelle cose che ci stavamo dicendo in quel maledetto giorno, cercando comunque di fare tutto quello che era nelle nostre possibilità per arginare in qualche modo la situazione: comunicati stampa, richieste di incontro, telefonate, ma purtroppo non sono bastate.

È bastato invece un virus, una piccola particella, per mettere in crisi contemporaneamente tutti i settori della sanità e per scatenare una sorta di "tempesta perfetta" all'interno del sistema sanitario ritenuto più efficiente in assoluto, svelandone invece i numerosi punti deboli e presentando il conto, come sempre, alle persone più fragili e vulnerabili.

Durante quei terribili due mesi molti errori sono stati compiuti. Primo fra tutti indirizzare tutti coloro che avevano sintomi verso i Pronto Soccorso degli ospedali, mettendo quest'ultimi e i lavoratori della sanità in una condizione di estrema criticità, ma soprattutto, vista l'insufficienza di dispositivi di protezione individuale, facendo diventare gli ospedali stessi dei luoghi di contagio.

Dopo qualche settimana, il contrordine: rimanete a casa e chiamate il vostro medico. Peccato che l'assenza di una medicina territoriale e le difficoltà in cui si sono trovati gli stessi medici di base hanno fatto sì che tante persone siano state letteralmente abbandonate e siano morte per mancanza di cure.

Nelle RSA, ricordiamo solo due DGR: da una parte quella che prevedeva il trasferimento di pazienti Covid-19 positivi, anche se a bassa intensità di cura, all'interno delle RSA, totalmente inadeguate e impreparate ad

accogliere casi positivi e a proteggere gli ospiti anziani; dall'altra quella che dava indicazioni affinché gli anziani over 75 Covid-19 con più di due patologie non fossero trasferiti in ospedale. La politica si è quindi sostituita alla scienza medica decidendo chi si doveva curare e tentare di salvare e chi invece andava lasciato morire.

Non appena è stato possibile, CGIL - CISL - UIL con le categorie della Funzione Pubblica e dei pensionati hanno ripreso in mano i temi della sanità e della salute, ancora con più forza e motivazione e nella convinzione che bisognasse fare più in fretta possibile per cambiare la sanità lombarda.

I primi appuntamenti sono stati 3 giornate di mobilitazione nel mese di luglio davanti a Palazzo Lombardia che hanno visto la partecipazione, seppur contingentata, di numerose persone: lavoratori, pensionati, operatori sanitari, famigliari di ospiti delle RSA che hanno manifestato e testimoniato per rivendicare un nuovo "Patto per la salute" con Regione Lombardia.

Tre giornate dedicate a 3 temi fondamentali: le condizioni degli anziani all'interno delle RSA, la medicina di territorio e i Distretti socio sanitari, la rete ospedaliera.

In parallelo all'azione di denuncia e di protesta non abbiamo comunque rinunciato a formulare le nostre proposte forti delle nostre idee e consapevoli che un servizio socio-sanitario organizzato diversamente avrebbe potuto fronteggiare meglio le pesanti ricadute conseguenti la pandemia da Covid-19. Con questa convinzione e determinazione abbiamo offerto al dibattito a partire dal governatore di Regione Lombardia il documento unitario datato luglio 2019 " Più Sanità Pubblica - Più Medicina di Territorio. Un documento ove unitariamente esprimevamo una valutazione negativa della L.R 23 del 2015 e sollecitavamo un suo approfondito riesame rivendicando nel contempo l'avvio di un confronto urgente, ampio, concreto ed autorevole con Regione Lombardia.

Dal documento è emersa la disponibilità di Regione Lombardia ad avviare il confronto su tre temi prioritari: RSA, Medicina di Territorio e Ospedali.

Non possiamo certo dire che gli impegni assunti dal Presidente di Regione Lombardia abbiano trovato un puntuale riscontro anche per effetto del rimpasto di Giunta che ha visto sostituire l'assessore al Welfare e successivamente il Direttore Generale dello stesso assessorato.

Con la stessa motivazione che ci aveva spinto all'azione di denuncia e di proposta il confronto unitario è proseguito e abbiamo predisposto la piattaforma unitaria sulla quale ci siamo confrontati con tutti i gruppi consiliari (di maggioranza ed opposizione) oltre che con ANCI Lombardia dal titolo "LOMBARDIA. CAMBIAMO PASSO PER RIPARTIRE" allo scopo di ottenere impegni precisi e strategici su seguenti temi: sanità, salute e sicurezza, lavoro e formazione, politiche sociali, casa e rigenerazione urbana, trasporti

Nel mese di Dicembre abbiamo aggiornata la nostra piattaforma unitaria supportati dal documento redatto da Agenas e assunto dal Ministero della Salute abbiamo formalizzato il documento unitario "Le Proposte di CGIL CISL UIL per la modifica della L.R 23.

Il documento, nel recepire le considerazioni conclusive del documento Agenas sulla necessità di riallineare il sistema di governance del SSL alla normativa nazionale:

- A) ripropone la necessità di implementare la rete di offerta territoriale garantendo luoghi di erogazione di prossimità, rimettendo al centro il ruolo del Distretto;
- B) pone l'attenzione sulla necessità di un radicale cambiamento dei Dipartimenti di Prevenzione a partire dal loro rafforzamento;
- C) evidenzia la necessità di rafforzare la continuità di cura ospedale-territorio, di ripensare i modelli organizzativi in ambito socio-sanitario, rivedere il sistema di accreditamento in ambito sanitario e socio-sanitario, ripensare il rapporto fra enti pubblici e privati accreditati, investire sulle risorse umane.

Porteremo le nostre proposte al confronto con Regione Lombardia e con tutte le forze politiche del Consiglio regionale ma anche con le associazioni con cui ci siamo confrontati in questi mesi.

Dovremo far vivere le nostre proposte nelle Camere del Lavoro territoriali così come con le lavoratrici e i lavoratori, con le pensionate e con i pensionati.

Siamo consapevoli che il percorso non sarà semplice ma continueremo nella nostra azione unitaria affinché le cittadine e i cittadini della Lombardia possano contare su un servizio sanitario, socio-sanitario e sociale in grado di rispondere ai reali bisogni di salute.

Un modello più equo e giusto che rimetta al centro la salute come diritto costituzionale da garantire a tutte e a tutti, che superi le logiche del mercato e del profitto.



MIGRANTI

Durante il 2020 CGIL Lombardia ha proseguito nella sua azione di coordinamento e informazione sul tema migrazione, svolgendo il proprio ruolo di centro regolatore per le Camere del Lavoro territoriali. Uno dei traguardi raggiunti durante l'anno è stato l'iscrizione della Struttura Regionale sindacale al Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 215/2003, tenuto presso il Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'UNAR.

Per quanto riguarda le azioni portate avanti, CGIL Lombardia si è attivata in particolare:

1. prevenendo e contrastando le discriminazioni di genere, per motivi etnico-razziali, religiosi, per convinzioni personali messe in atto dalle istituzioni e/o dalle imprese presenti nel territorio lombardo anche in riferimento all'applicazione delle disposizioni nazionali e regionali emanate durante il periodo della pandemia Covid-19 per la tutela dei lavoratori e per l'erogazione delle misure di sostegno al reddito dei cittadini e dei lavoratori, compresi quelli con cittadinanza straniera;
2. monitorando l'applicazione della normativa che regola l'iscrizione anagrafica dei richiedenti asilo, in modo particolare a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n° 186 del 31.07.2020; si è inoltre monitorata l'applicazione degli effetti della stessa alle dichiarazioni di residenza presentate nel periodo di vigenza della norma contenuta nel Decreto 113/2018 che vietava tale possibilità;
3. monitorando le modalità di riconoscimento ai cittadini stranieri delle misure urgenti di solidarietà alimentare introdotte dall'ordinanza della Protezione civile del 29.03.2020 n° 658, riproposte dal DL 154/2020, in modo particolare per ciò che concerne i requisiti introdotti dalle singole amministrazioni per l'accesso a tali erogazioni assistenziali; al riguardo sono state realizzate azioni di dissuasione nei confronti delle amministrazioni che avevano introdotto "elementi di selezione" dei destinatari quali la residenza storica, la titolarità del permessi soggiorno di lungo periodo etc..., anche utilizzando la comunicazione dell'UNAR del 16.04.2020 inviata al Presidente nazionale dell'ANCI;
4. monitorando le modalità di accesso alle professioni sanitarie da parte dei cittadini stranieri in applicazione delle norme adottate durante la prima fase della pandemia (DL 18/2020) e reiterate nel corso dell'anno con le dichiarazioni di proroga dell'emergenza sanitaria (DL 125/2020), che prevedono la possibilità di assunzione di personale in deroga al requisito della cittadinanza italiana, all'iscrizione negli albi/ordini professionali nazionali nonché alle disposizioni in materia di riconoscimento dei titoli di studio esteri; la CGIL Lombardia ha monitorato il recepimento di tale disposizione da parte delle ATS e dalle ASST; a tale proposito si rammenta che l'ultima Legge di Bilancio ha previsto per il 2021 interventi di analoga natura per la realizzazione del piano di somministrazione dei vaccini contro il SARS-CoV-2;
5. monitorando l'accesso all'accoglienza da parte dei richiedenti asilo in applicazione dell'art. 16 del DL 34/2020, all'assistenza sanitaria (iscrizione al SSR e rilascio del codice STP, esenzione ticket) dei cittadini stranieri in generale e di coloro che hanno usufruito della norma di emersione di cui al DL 34/2020; l'avviamento al lavoro e l'iscrizione ai Centri per l'impiego dei regolarizzandi "comma 2", al rilascio del codice fiscale numerico/alfanumerico, all'apertura di conti correnti per l'accreditamento degli stipendi, l'iscrizione anagrafica e l'accesso ai servizi in genere;
6. promuovendo azioni tese al superamento degli ostacoli che costituiscono una discriminazione; a tale proposito si richiama la sentenza n° 44/2020 della Corte Costituzionale a fronte del ricorso presentato dalla CGIL Lombardia insieme ad altre realtà del territorio contro la normativa della Regione Lombardia che regola l'assegnazione di alloggi ERP; la Corte ha dichiarato incostituzionale il requisito dei cinque anni di residenza o di svolgimento dell'attività nel territorio lombardo per la partecipazione ai bandi di assegnazione degli alloggi ERP; inoltre, il predetto ricorso ha fatto sì che il Tribunale di Milano con l'ordinanza del 27.07.2020 dichiarasse illegittimo il Regolamento regionale nella parte in cui prevedeva l'esibizione per i cittadini stranieri della certificazione di impossidenza rilasciata dalle autorità del paese di provenienza degli interessati; la CGIL Lombardia ha agito perché la Regione recepisce i due pronunciamenti e perché venisse adottato un nuovo schema di bando senza i predetti requisiti; in considerazione dell'ulteriore pronunciamento della Corte Costituzionale n° 9/2021, la CGIL Lombardia sta agendo perché vengano rivisti anche i criteri di attribuzione del punteggio in base alla residenza storica nella regione e nel comune, di coloro che presentano la domanda di assegnazione degli alloggi ERP.

Oltre a questa rosa di attività primarie, nel 2020 CGIL Lombardia ha offerto il proprio contributo per una serie di attività corollario:

- il coordinamento con il Patronato INCA CGIL per quanto concerne l'accesso alle misure assistenziali e previdenziali riconosciute ai cittadini ed ai lavoratori stranieri: assegno sociale, assegno di maternità, assegno famiglie numerose, premio alla nascita, Naspi, assegno di invalidità etc. A questo proposito, si richiamano:

- le due sentenze della CGUE del 25.11.2020 cause C-302/2019 e C-303/2019 per evidenziare che quest'ultima riguarda il ricorso per discriminazione promosso e sostenuto dalla CGIL di Brescia nell'ambito di un contenzioso più ampio che ha interessato alcuni lavoratori stranieri a cui l'INPS aveva negato l'erogazione degli ANF per i familiari residenti all'estero; in attesa delle disposizioni applicative dell'Istituto, il livello regionale e locale della CGIL si stanno attivando perché i lavoratori stranieri interessati possano ricevere assistenza per la presentazione delle domande degli ANP e per il possibile contenzioso giudiziario che potrebbe seguire in caso di respingimento delle domande;
- la sentenza del Tribunale di Lecco del 14.10.2020 pronunciata a seguito del ricorso presentato da 35 lavoratori sostenuti dalla CGIL e dall'INCA di Lecco e della Lombardia, a proposito dell'indebito pagamento del contributo richiesto per il rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno; il Tribunale ha dichiarato discriminatorio il comportamento del MEF per il mancato rimborso delle differenze tra le somme versate dagli interessati e quelle stabilite dopo la modifica introdotta dal D.M. del 2017.
- l'applicazione da parte dei comuni delle Linee Guida adottate dalla Regione Lombardia per l'accesso agli interventi, servizi e al welfare locale da parte dei cittadini stranieri: per valutare la condizione di bisogno, l'ISEE deve essere integrato dall'esibizione della documentazione attestante il possesso di eventuali redditi e proprietà immobiliari nel paese di origine/provenienza; a tale riguardo si richiama la vicenda del Comune di Lodi riguardante l'accesso alla mensa scolastica per i bambini stranieri; in alcuni casi, tali atti sono stati oggetto di impugnazione davanti all'autorità giudiziaria, con esito positivo. A questo proposito, la Corte d'Appello di Milano con la sentenza 29 dicembre 2020 ha confermato l'illegittimità di quanto previsto dal regolamento del Comune di Lodi introdotto con DGC 28/2017 a proposito della richiesta dell'esibizione della documentazione su redditi/beni posseduti (o non posseduti) all'estero, confermando che si tratta di una discriminazione diretta nei confronti dei cittadini di Stati extra UE per ragioni di nazionalità.
- la cura riservata alla procedura di emersione prevista dall'art.103 del DL 34/2020, rivolta soprattutto a lavoratori extra-Ue impiegati nel lavoro domestico e di assistenza alla persona e nell'agricoltura e nei settori connessi; sono state definite forme di tutela nei confronti di quei lavoratori che si sono trovati nella condizione di non poter presentare la domanda di emersione perché "lasciati a casa" o impossibilitati a dimostrare di aver svolto una attività di lavoro in modo irregolare, pur essendo vittime di sfruttamento; l'emersione di questi lavoratori ha riproposto situazioni di discriminazione già registrate in passato, per quanto concerne l'apertura di un conto corrente, l'iscrizione anagrafica, l'assistenza sanitaria, ecc.;
- la collaborazione per la scrittura del capitolo dedicato all'immigrazione contenuto nella Newsletter settimanale dell'INCA Lombardia e del capitolo del rapporto dedicato alla Lombardia e alla presentazione del Dossier statistico immigrazione 2020 redatto da IDOS nei mesi di ottobre e dicembre 2020

ARTIGIANATO

Il settore artigiano si rivolge al lavoro dipendente delle aziende artigiane e si articola su 6 Categorie di riferimento. In Lombardia sono circa 220.000 i dipendenti artigiani, circa 48.000 piccole aziende (2-3 dipendenti) e circa 3.000 medie aziende (>15 dipendenti).

Dal 1998, a seguito di uno specifico accordo, la CGIL ricorre allo strumento della **bilateralità** come mezzo per garantire costante supporto al settore. Negli anni la bilateralità ha subito numerosi adattamenti, seguendo l'andamento e la costante trasformazione del mondo artigiano rispetto al variare dei bisogni di lavoratori e aziende, offrendo provvidenze – vale a dire specifiche modalità di sostegno – costantemente aggiornate e adeguate, tanto da rappresentare una delle forme di sussidio più efficaci degli ultimi 30 anni.

Oltre a questi fondi, nel 2020 sono state introdotte nuove modalità a seguito del diffondersi della pandemia da Covid-19. Nei paragrafi seguenti viene fornito un dettaglio di questi nuovi strumenti, ma soprattutto viene offerto un quadro degli impatti dell'emergenza sanitaria sul settore artigiano e delle attività svolte da CGIL Lombardia a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori.

LE POLITICHE DI SOSTEGNO

Il 2020 inizia con una decisa azione del Dipartimento nello sviluppo delle attività sindacali, in una complicata stagione delle relazioni sindacali regionali, insieme a un forte impulso del lavoro degli sportelli territoriali di Wila, Elba e SanArti, che vivono di un'unica organizzazione.

Il programma è condiviso con un confronto costante all'interno del Coordinamento regionale Artigianato e nel rapporto con le Categorie regionali.

Dopo le difficoltà, nel confronto con le parti datoriali del 2019, il tavolo contrattuale riaperto a febbraio del 2020 è ripartito dai contenuti del documento unitario sottoscritto dai segretari generali di CGIL, CISL e UIL della Lombardia.

Nello specifico sui Rinnovi dei Contratti Regionali di Categoria, la Riorganizzazione della Bilateralità Regionale, la Sicurezza, Fondartigianato, la Formazione 4.0, gli Statuti e i Regolamenti di Elba e Wila, le Provvidenze di Elba.

Il tavolo si è aperto subito con il rinvio di un mese, con una ferma condanna da parte di CGIL, CISL e UIL del mantenimento di un irresponsabile atteggiamento delle controparti datoriali, in particolare di Confartigianato, teso a una inaccettabile pretesa di primazia e controllo del sistema bilaterale, da noi fermamente respinto.

Nello stesso periodo, non si ferma comunque l'azione sindacale che mantiene il rapporto con le lavoratrici e i lavoratori facendo crescere l'attività degli sportelli territoriali che ricevono numerosissime richieste di assistenza per lo sviluppo delle pratiche di Wila, Elba e SanArti, alle quali la risposta delle operatrici e degli operatori sindacali è molto efficiente, sostenuta da una Formazione gestita da Wila.

Irrompe intanto la Pandemia da Covid-19.

A partire dal mese di marzo 2020 la struttura dell'artigianato lombardo, al pari del resto del Paese, è stata sommersa da richieste di ricorso agli ammortizzatori Covid-19.

I nostri **RSB** (rappresentanti sindacali di bacino) Lombardia hanno, nel corso del 2020, realizzato decine di migliaia di accordi per il ricorso a **FSBA** (fondo bilaterale alternativo dell'artigianato). Complessivamente sono state oltre **41mila** le imprese che hanno ricevuto prestazioni Covid-19 per un totale di oltre **149mila** lavoratrici e lavoratori.

Uno sforzo territoriale enorme sul piano del confronto sindacale, ricordando l'obbligatorietà degli accordi sindacali per accedere alle prestazioni FSBA.

REGIONE/PROVINCIA	AZIENDE	LAVORATORI BENEFICIARI
DATO NON DISPONIBILE	450	1.362
BERGAMO	5.595	22.702
BRESCIA	7.218	29.795
COMO	3.238	12.092
CREMONA	1.478	5.286
LECCO	1.804	6.781
LODI	796	2.705
MANTOVA	1.818	7.027
MILANO	10.409	34.234
MONZA E BRIANZA	3.072	11.040
PAVIA	1.852	5.874
SONDRIO	955	3.068
VARESE	3.880	13.427
TOTALE	42.565	155.393

Nel frattempo, pur con evidenti difficoltà, è ripartito il confronto tra le Parti Sociali, grazie ad una forte assunzione di responsabilità di Cgil, Cisl e Uil che permette, nel mese di marzo, l'accordo sulle Provvidenze 2019 sbloccando a favore di lavoratrici, lavoratori e imprese una situazione di blocco insostenibile e in particolare in tempo di pandemia.

Successivamente, a luglio si sottoscrive l'accordo sulle provvidenze Elba 2020 con alcune significative novità sia sul rapporto delle risorse ai lavoratori e alle imprese, a vantaggio dei primi, che sui criteri del loro utilizzo, che vede una reale concretizzazione in una ulteriore intesa sottoscritta nel mese di dicembre 2020.

Su tutti i rimanenti problemi aperti, le parti si danno appuntamento a inizio 2021.

SALUTE E SICUREZZA PER I LAVORATORI DEL SETTORE

L'**Organismo Paritetico Regionale dell'Artigianato (OPRA)** della Lombardia, in riferimento all'accordo regionale del 28/05/13, ha lo scopo di promuovere, orientare, coordinare e sviluppare azioni inerenti la salute e sicurezza nelle imprese artigiane associate alla pariteticità, che hanno lavoratori alle loro dipendenze.

Da dicembre 2020 tale scopo è stato esteso anche alle aziende cooperative con soci lavoratori, con particolare attenzione a:

- alla funzione di prevenzione;
- alla raccolta di buone prassi a fini promozionali e di sviluppo delle azioni coerenti con la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- alla programmazione e realizzazione delle attività di formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), nonché di supporto alla loro azione inerente alle attribuzioni previste dall'art. 48 del DLgs 81/08.

Inoltre l'OPRA collabora con le Istituzioni e gli Enti locali preposti, oltre a promuovere, monitorare e coordinare la rete regionale degli **Organismi Paritetici Territoriali dell'Artigianato (OPTA)**.

Premesso quanto sopra, l'OPRA nel corso del 2020 - anno contrassegnato dal manifestarsi dell'epidemia (poi pandemia) da virus SARS-CoV-2 - ha sviluppato azioni che hanno visto la definizione di accordi specifici tra le Parti rappresentate nel

Consiglio, che ne è l'Organo amministrativo.

Dal momento in cui sono apparse evidenti le conseguenze del contagio da virus SARS-CoV-2 sulla salute e sicurezza dei lavoratori - sebbene inizialmente tutti gli attori del mondo del lavoro si fossero mostrati impreparati di fronte alla straordinarietà del nuovo rischio venutosi a manifestare - il Consiglio, coordinato dalle due figure designate a tale funzione, si è adoperato per fornire Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) e indicazioni operative ai RLST e agli OPTA, al fine di garantire la migliore condizione di presa in carico della problematica inerente la salute e sicurezza dei lavoratori.

Inizialmente, almeno per quanto ha riguardato le indicazioni operative, è venuta meno l'intesa tra le due componenti del Consiglio. Visto però il pericolo grave ed immediato che incombeva sulla salute dei lavoratori, la sola componente sindacale, nel corso del mese di marzo 2020, ha indicato ai RLST di collaborare con il datore di lavoro, il medico competente aziendale (qualora previsto) e le autorità sanitarie locali, ed ha elaborato e suggerito l'adozione di una checklist per la verifica dell'applicazione del Protocollo condiviso nazionale (versione 14/03/2020), al fine di tutelare la salute dei lavoratori presenti nelle imprese artigiane della Lombardia.

Ciò anche per supportare e alleggerire il compito dei RLST fattosi gravoso.

Lo strumento è stato inizialmente contestato dalla rappresentanza delle Associazioni artigiane. Tuttavia, in presenza della nuova intesa nazionale del 24 aprile 2020 si è riaperto il confronto all'interno del Consiglio. Ed è proprio nell'ambito del Consiglio OPRA che si è giunti, quindi, all'accordo di merito, che il 28 maggio 2020 ha dato luogo all'intesa che ha permesso di avviare concretamente nel mese di giugno la costituzione dei Comitati territoriali, effettivamente completata solo dopo l'estate.

La parte essenziale dell'accordo prevede il coinvolgimento diretto degli OPTA, con l'integrazione dei RLST e 1 componente per parte in rappresentanza dei soci costituenti l'OPRA. Il RLST è anche individuato come figura competente in ragione del contributo di esperienza di cui è portatore tale ruolo. È prevista la possibilità di avvalersi di consulenze esterne anche attraverso appositi accordi con le autorità sanitarie locali (ATS), le Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro (UOOML) e le strutture sanitarie territoriali dell'INAIL.

Con la pubblicazione sul sito ufficiale dell'OPRA, l'intesa e tutta la documentazione necessaria, è stata messa a disposizione delle aziende artigiane già associate e anche di quelle che hanno i requisiti per accedere al sistema paritetico della Lombardia; ciò per assicurare l'attivazione delle procedure di contatto e la modulistica per l'applicazione del Protocollo condiviso, in ottemperanza del DPCM 26 aprile 2020, art.2 comma 6.

Nella fase attuale oltre all'attività ordinaria propria dell'Organismo paritetico regionale, si attua il monitoraggio relativo al funzionamento dei Comitati territoriali.

IL WELFARE PER GLI ARTIGIANI

WILA è il welfare integrativo delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende che applicano i contratti regionali di categoria nell'artigianato.

Wila, dal 2019 esprime il presidente nominato dalla CGIL, a nome di CGIL, CISL e UIL.

Portare la responsabilità di un patrimonio importante come quello del welfare integrativo lombardo dell'artigianato ha richiesto una gestione oculata e in fase di pandemia la capacità di un'azione straordinaria e di una coerente allocazione delle erogazioni.

Abbiamo sperimentato, in un periodo difficile, l'idea di mettersi a disposizione nell'aiuto reciproco offrendo le proprie competenze e mettendoci a disposizione di tutti.

IL PIANO FORMATIVO CONTINUO

Così come per le altre attività collaterali al lavoro del Dipartimento, alla CGIL è affidato il coordinamento di Fondartigianato.

Il 2020 si caratterizza per la realizzazione di un Piano di Promozione, di nuove adesioni a Fondartigianato, sottoscritto dalle parti sociali della Lombardia e gestito dall'Articolazione del Fondo.

Il Piano è scandito da molte azioni e con l'obiettivo di adesioni che viene superato grazie a un lavoro a rete che ha visto, anche in tempo di Pandemia, lo svolgimento di molte iniziative.

Per il periodo coincidente con la fase più acuta della crisi sanitaria e le chiusure aziendali, la struttura nata per le nuove adesioni al Fondo, è stata utilizzata anche per fornire utili informazioni alle imprese per la gestione dell'emergenza.

Dal mese di marzo tutte le iniziative previste, in particolare convegni e incontri con le imprese, si sono realizzate in modalità videoconferenza, sperimentando un metodo che ha portato significativi risultati in termini di coinvolgimento dei soggetti interessati. Le iniziative in videoconferenza e la collaborazione con una web-tv hanno visto la presenza di

moltissime persone con la visualizzazione di eventi e interviste da parte di decine di migliaia di utenti.

IL TESSERAMENTO NEL SETTORE ARTIGIANATO

A settembre 2020, su spinta del Dipartimento regionale dell'Artigianato, si concretizza l'idea di avviare una stagione di proselitismo nell'artigianato.

A conclusione di un percorso, scandito da diversi momenti di confronto con CGIL Lombardia, Categorie e Coordinamento dell'artigianato, viene sottoscritta una intesa tra il Dipartimento Artigianato e le Categorie regionali per la **sperimentazione di una "nuova" tessera nel settore artigiano**.

L'obiettivo alla base dell'intesa è l'aumento della nostra reale rappresentatività nel settore dell'artigianato, un sistema innovativo, dentro i criteri, i valori generali della CGIL, con riferimento agli accordi interconfederali nazionali, al fine di aumentare significativamente il numero delle tessere in tutte le Categorie interessate, riaffermando il valore politica associativo, insieme al sostegno economico che la tessera rappresenta per una libera organizzazione come la CGIL.

Il Dipartimento regionale Artigianato si prenderà in carico il lavoratore artigiano, garantendogli, in rapporto con la Categoria e le Camere del Lavoro, tutte le informazioni sui suoi diritti e il sostegno necessario ai suoi bisogni.

ALTRI STAKEHOLDERS

MONDO POLITICO

CGIL Lombardia, come organizzazione sindacale apartitica ma non estranea od indifferente alla politica, oltre che il normale dialogo tra corpi attivi della società lombarda, cerca di privilegiare l'interlocuzione con partiti e movimenti con idee e valori vicini a quelli espressi nello Statuto della CGIL.

L'Organizzazione ha quindi una regolare interlocuzione con le forze politiche, che diventa più frequente nel periodo elettorale al fine di riuscire ad influenzare gli orientamenti politici, nell'interesse dei lavoratori e del territorio.

AMBIENTE

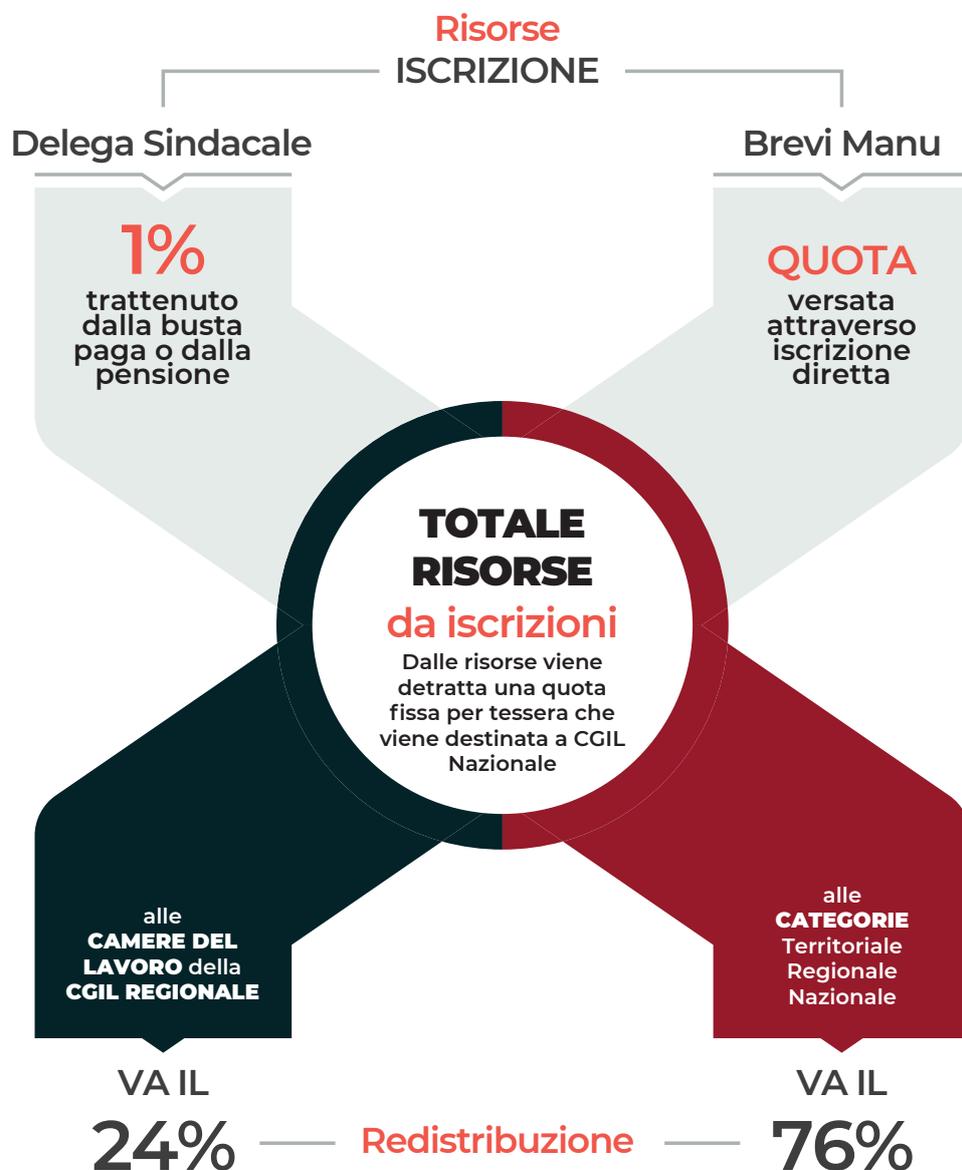
Il tema dell'ambiente riguarda il futuro del pianeta e richiede politiche coerenti sia in Italia che a livello globale. Investe il modo di produrre, di costruire, di muoversi, la mobilitazione contro i cambiamenti climatici, cui la CGIL ha costantemente partecipato, ha aumentato l'attenzione della popolazione.

CGIL Lombardia contrasta il consumo di suolo, sostiene la differenziazione dei rifiuti, difende l'acqua pubblica come bene comune, in stretto rapporto con le associazioni ambientaliste.

LA CANALIZZAZIONE DELLE RISORSE

Per CGIL Lombardia le risorse finanziarie provengono quasi esclusivamente dai propri iscritti. Questo aspetto determina la necessità di utilizzare tali risorse nel più assoluto rispetto e con estrema responsabilità, rendicontando la propria performance economica in modo puntuale e trasparente. L'impegno profuso in una gestione attenta delle risorse di cui la Struttura regionale dispone rappresenta un obiettivo costante dell'amministrazione, che deve essere assicurato annualmente ponendo particolare attenzione non solo alla normale attività lavorativa e organizzativa in generale, ma anche a una precisa e mirata attività formativa destinata al personale che lavora negli uffici di contabilità e amministrazione. Obiettivo futuro che CGIL Lombardia si pone nel lungo termine, con riferimento alla trasparenza nella gestione delle risorse economiche, è l'ottenimento della certificazione esterna per il proprio Bilancio civilistico.

LA CANALIZZAZIONE DELLE RISORSE

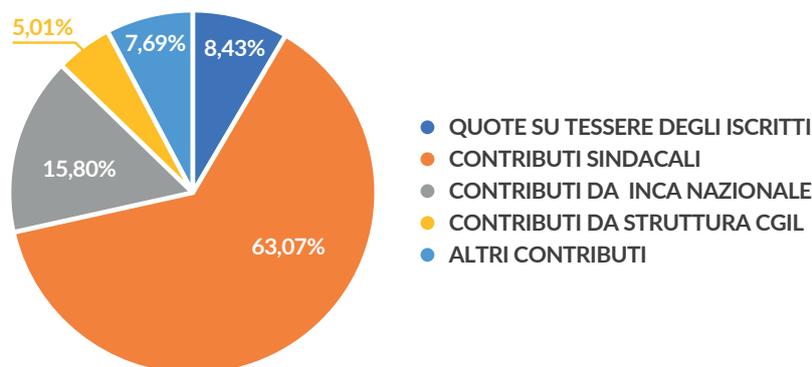


Si riportano di seguito, come previsto dalle regole CGIL e per completezza informativa, i dati più significativi estratti dal bilancio di CGIL Lombardia e relativi al confronto 2019-2020:

STATO PATRIMONIALE			
ATTIVITÀ			
DESCRIZIONE	2019	2020	VARIAZIONE %
Immobilizzazioni Immateriali	45.242,40	23.508,05	-48,04
Immobili Strumentali	103.686,59	110.120,93	6,21
Immobilizzazioni Materiali	3.879.440,34	4.003.411,82	3,20
Mobili e arredi	168.991,62	168.991,62	0,19
Partecipazioni Soc. Controllate	191.571,43	191.571,43	0,00
Partecipazioni Soc. Collegate	419.202,21	419.202,21	0,00
Partecipazioni diverse	15.525,00	15.525,00	0,00
Finanziamenti a soci	193.333,36	176.667,32	-8,62
Rimanenze finali d'esercizio	-	3.623,29	-
Crediti a medio - lungo termine	563.337,79	432.600,12	-23,21
Crediti a breve termine	117.727,47	254.892,11	116,51
Disponibilità finanziaria	799.918,43	1.262.763,30	57,86
Titoli in portafoglio	701.581,10	542.496,77	-22,68
Ratei-riscontri attivi e costi anticipati	73.300,75	51.000,36	-30,42
TOTALE ATTIVITÀ	7.272.858,49	7.656.374,33	5,27
PASSIVITÀ			
DESCRIZIONE	2019	2020	VARIAZIONE %
Fondi ammortamento	763.453,59	904.752,31	18,51
Altri fondi	3.105.346,15	3.169.007,48	2,05
Fondo TFR dipendenti	157.086,35	170.964,18	8,83
Fondo imposte Ires e Irap	738,76	1.372,00	85,72
Debiti a breve e lungo termine	1.247.981,52	1.365.467,18	9,41
Debiti tributari	55.189,55	57.336,08	3,89
Debiti vs. Istituti prev./Prev. Int.	140.056,43	139.270,00	-0,56
Patrimonio netto	1.795.530,30	1.803.006,14	0,42
TOTALE PASSIVITÀ	7.265.382,65	7.611.175,37	4,76
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	7.475,84	45.198,96	504,60
TOTALE A PAREGGIO	7.272.858,49	7.656.374,33	5,27

CONTRIBUTI INCASSATI

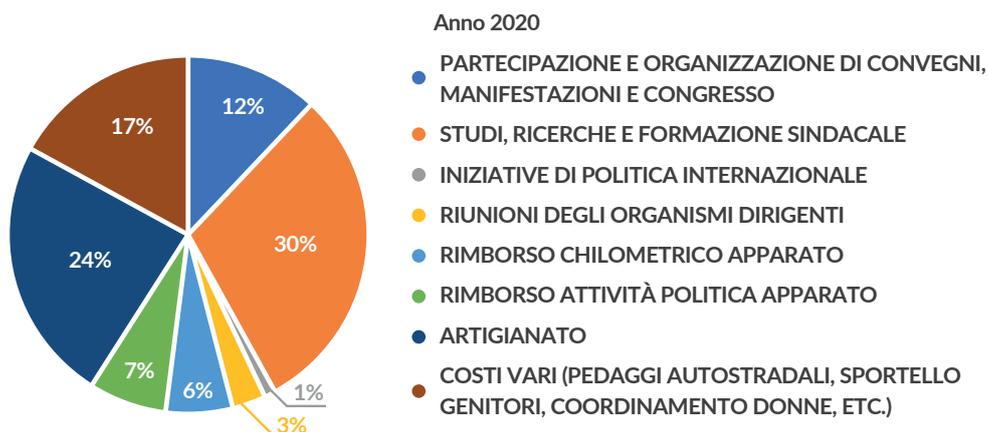
Anno 2020



COSTI

DESCRIZIONE	2019	2020	VARIAZIONE %
Contributi a strutture	362.061,79	305.161,43	-15,72
Contributi ad associazioni diverse	87.924,00	113.871,00	29,51
Spese per attività politico-organizzativa	396.835,00	201.628,59	-49,19
Costo trasporto	126.239,14	80.707,60	-36,07
Spese per iniziative politica internazionale	28.021,05	1.856,14	-93,38
Spese per stampa e propaganda	41.755,40	16.141,12	-61,34
Attività di formazione	74.449,39	74.708,46	0,35
Spese per personale e collaboratori	1.831.347,90	1.742.558,15	-4,85
Spese generali - condominio	139.616,57	105.628,33	-24,34
Manutenzioni/Assistenza	29.522,36	24.773,43	-16,09
Cancelleria/materiale consumo	44.009,04	50.448,06	14,63
Spese generali	303.602,71	334.177,10	10,07
Ammortamenti	174.130,09	165.562,07	-4,92
Accantonamenti	15.000,00	195.249,00	1201,66
Imposte e tasse	102.297,61	105.170,64	2,81
Oneri finanziari	26.438,76	22.069,15	-16,53
Sopravvenienze passive	4.922,82	29.545,07	500,17
Oneri straordinari	-	-	-
TOTALE GENERALE COSTI	3.788.173,63	3.569.255,34	-5,78
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	7.475,84	45.198,34	504,59

DETTAGLIO COSTI PER ATTIVITÀ POLITICO-ORGANIZZATIVA



IL RENDICONTO ECONOMICO PATRIMONIALE

La redazione di un bilancio aggregato di tutte le Strutture (di Categoria e Confederali) della Lombardia avviene ormai ogni anno e anche nel 2020 tale obiettivo è stato perseguito e raggiunto. La redazione di un bilancio aggregato è quindi diventata una metodologia strutturale per l'Organizzazione, tanto da spingere all'individuazione di margini e opportunità di miglioramento continuo. In quest'ottica rientra anche l'obiettivo perfezionare l'attività attraverso l'individuazione di indicatori di bilancio che possano essere rappresentativi dell'evoluzione dell'Organizzazione e che aiutino le Strutture a comprendere con maggiore livello di profondità il tessuto economico CGIL, in modo da essere proattivi verso i cambiamenti. Tale obiettivo, fissato per il 2020, non è stato raggiunto a causa della situazione di emergenza sanitaria e dell'incombere di problematiche di maggiore rilevanza e urgenza per tutte le Strutture della Lombardia, le quali si sono trovate a dover portare avanti in ogni caso la normale attività di rendicontazione economica e finanziaria parallelamente alla gestione delle varie problematiche legate alla chiusura delle sedi e delle necessità di supporto delle persone. Tuttavia, l'obiettivo viene comunque mantenuto come cardine del progetto di evoluzione dell'attività amministrativa e rimandato al 2021.

IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

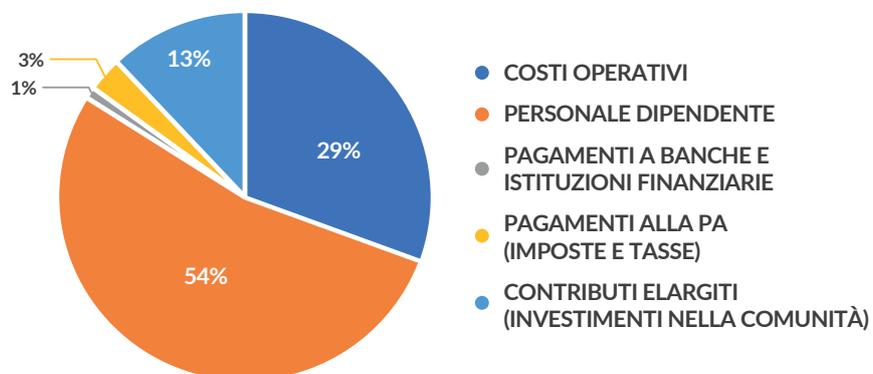
In questo paragrafo si intende mostrare come la ricchezza generata tramite l'attività dell'Organizzazione venga distribuita alle principali categorie di interlocutori (dipendenti, pubblica amministrazione, fornitori, il Sistema CGIL e quindi, in senso lato, la collettività).

DESCRIZIONE	2019	2020	VARIAZIONE %
Valore economico direttamente generato (1+2+3)	3.795.649,47	3.614.454,30	-5,01
Contributi incassati (1)	3.766.776,22	3.596.726,56	-4,73
Ricavi da investimenti finanziari (2)	28.873,25	17.727,74	-62,87
Ricavi da vendita di beni (3)	-	-	-
Valore economico distribuito	3.795.649,47	3.614.454,30	-5,01
Costi operativi (4)	1.188.973,48	919.613,90	-29,29
Retribuzioni e benefit (personale dipendente) (5= 5a + 5b)	1.831.347,90	1.742.558,15	-5,10

DESCRIZIONE	2019	2020	VARIAZIONE %
Retribuzioni (5a)	1.743.568,83	1.660.523,58	-5,00
Benefit (5b)	87.779,07	82.034,57	-7,00
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (6)	26.438,76	22.069,15	-19,80
Pagamenti alla pubblica amministrazione (7) Imposte e Tasse	102.297,61	105.170,64	2,73
Contributi elargiti (investimenti nella comunità) (8= 8a+8b)	449.985,79	419.032,43	-7,39
Contributi alle strutture (8a)	362.061,79	305.161,43	-18,65
Contributi ad associazioni (8b)	87.924,00	113.871,00	22,79
Totale valore economico trattenuto (9+10+11)	196.605,93	406.010,03	51,58
Accantonamento a fondi (9)	15.000,00	195.249,00	92,32
Ammortamenti (10)	174.130,09	165.562,07	-5,18
Risultato d'esercizio (11)	7.475,84	45.198,96	83,46

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Anno 2020



COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Le persone che lavorano in CGIL (Segreterie, apparati politici, professionali e tecnici) assicurano la continuità delle attività che sviluppano le finalità perseguite dalla CGIL.

Lavorare per la CGIL presuppone la piena adesione ai valori e alle finalità indicati nello Statuto della CGIL.

I valori costitutivi della CGIL integrano le disposizioni previste dalla legge, definendo un regolamento del personale che ha lo scopo di ottenere un ambiente di lavoro che non solo rispetti i diritti dei lavoratori, ma offra loro le condizioni migliori possibili per svolgere le proprie mansioni e per conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

CGIL Lombardia svolge la propria attività attraverso dipartimenti, composti sia da personale con incarichi politici, che da personale con funzioni tecniche. Ogni Segretario, sulla base delle deleghe ricevute, gestisce quindi un gruppo di collaboratori ed è responsabile del loro operato.

Di seguito uno schema riepilogativo del personale CGIL Lombardia dell'ultimo triennio, suddiviso per tipologia contrattuale, comprensivo di dipendenti, stage, distacchi, aspettative non retribuite e collaboratori:

Tipologia di contratto	2018			2019			2020		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Dip. a tempo indeterminato FT	12	6	18	10	7	17	8	7	15
Dip. a tempo indeterminato PT	0	6	6	0	6	6	0	6	6
Dip. a tempo determinato FT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dip. a tempo determinato PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Distacchi	3	1	4	4	1	5	5	1	6
Aspettative non retribuite	7	0	7	7	0	7	6	0	6
TOTALE DIPENDENTI	22	13	35	21	14	35	19	14	33
Collaboratori a busta paga	8	1	9	6	1	7	8	1	9
Collaboratori volontari	2	2	4	2	2	4	3	1	4
TOTALE RISORSE UMANE	32	16	48	29	17	46	30	16	46

TURNOVER

	2018			2019			2020		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Dipendenti pensionati	3	0	3	3	2	5	2	0	2
Dipendenti che hanno interrotto rapporto	2	0	2	1	0	1	1	1	2
Dipendenti assunti	5	0	5	2	3	5	2	0	2
Tasso di Turnover ¹	31,25	0,00	20,83	20,69	29,41	23,91	16,67	6,25	13,04

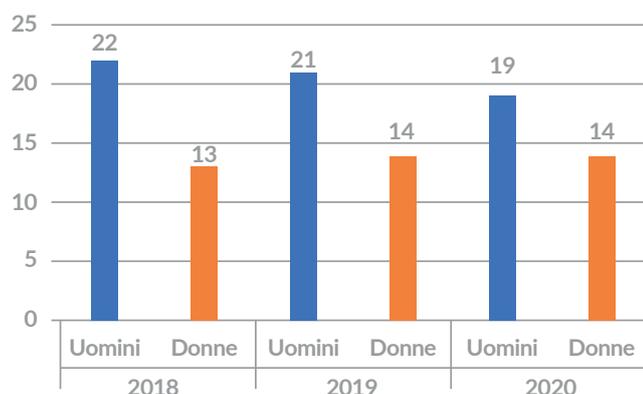
¹Turnover = ((n° entrati + n° usciti) / dipendenti al 31/12) * 100

PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

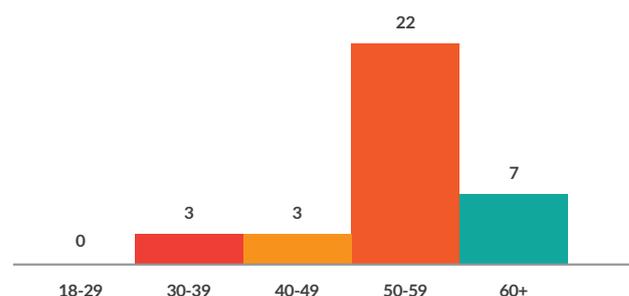
Le pari opportunità e la non discriminazione sono temi sensibili, di grande rilievo, contenuti sia nello Statuto della CGIL che nel regolamento interno. Tale scelta rappresenta una delle numerose azioni poste in essere su di un tema che CGIL Lombardia ritiene particolarmente significativo e qualificante.

Si riportano di seguito i dati dell'ultimo triennio relativi alla composizione del comparto dipendenti CGIL Lombardia in base al genere, alle fasce di età e al titolo di studio:

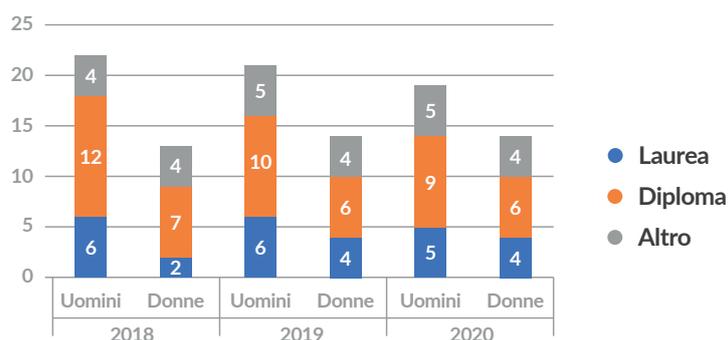
DIPENDENTI CGIL LOMBARDIA PER GENERE
Confronto ultimo triennio - valori assoluti



DIPENDENTI CGIL LOMBARDIA
PER FASCE DI ETÀ
Anno 2020 - valori assoluti



DIPENDENTI CGIL LOMBARDIA PER TITOLO DI STUDIO
2018 - 2020 | valori assoluti



RICAMBIO GENERAZIONALE

La CGIL ha 115 anni di storia ed ha sempre saputo rinnovarsi, pur rimanendo ancorata alle proprie radici ed ai propri valori fondanti. Il rinnovamento richiede un rapporto molto stretto e bidirezionale con le lavoratrici ed i lavoratori che si vogliono rappresentare, ma anche un costante ricambio generazionale nei gruppi dirigenti. CGIL Lombardia ha perseguito questo obiettivo con tenacia, non soltanto assicurando la rigorosa applicazione della norma statutaria che fissa in otto anni consecutivi il limite massimo per l'esercizio di uno specifico incarico di direzione, ma anche valorizzando molto i quadri giovani nelle proposte per la direzione delle strutture camerali che, come centro regolatore, ha il diritto ed il dovere di avanzare. Negli ultimi anni il ricambio generazionale è stato particolarmente intenso, attingendo dai luoghi di lavoro, dai Servizi della CGIL, da esperienze formative esterne.

ETÀ	DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
Età media ultimo triennio (2019, 2018 e 2017)	54,45	53,68	54,92
Età media assunti nel 2019	51,60	47,00	58,50
Età media dipendenti che hanno interrotto rapporto lavorativo nel 2019	61,83	63,00	61,25

LO SMART WORKING IN CGIL LOMBARDIA

UNO STRUMENTO DI GESTIONE NELLE POLITICHE DEL PERSONALE

La pandemia da Covid-19 ha costretto tutti a fare i conti con un'emergenza in continua evoluzione, imponendo l'adozione di misure (spesso) drastiche in tempi (sempre) ridottissimi. Ma dalle profonde restrizioni alle libertà personali che ne sono discese si è formata e radicata, nell'esperienza di ciascuno, una concezione nuova degli spazi, del tempo e della mobilità realmente necessaria.

In particolare il primo lockdown, insieme alla condizione di solitudine e sospensione a cui ci ha costretto, ha attivato in molte realtà uno straordinario esperimento organizzativo, sociale e tecnologico. Milioni di persone hanno lavorato da remoto, in molti casi per la prima volta e quasi sempre in modo autarchico e sperimentale. Nella prospettiva di una ripresa dopo la pandemia, le migliori esperienze del lavoro da remoto potranno certamente essere recuperate e messe a valore in molte forme.

Anche in molte strutture della CGIL si è affrontata per la prima volta la prospettiva di dover remotizzare il lavoro di alcune funzioni per ridurre il rischio da contagio nelle sedi. Sono state così sperimentate soluzioni operative ed organizzative che hanno consentito la prosecuzione, in forme radicalmente inedite, delle attività sindacali e di tutela abitualmente svolte, permettendo alla CGIL di stare dentro alla emergente crisi economica, sociale e occupazionale con le proprie proposte e la propria forza rappresentativa, continuando nel frattempo a rendersi vicina ai lavoratori anche nei casi in cui prossimità fisica non era possibile.

In Cgil Lombardia l'introduzione dello smart working, è avvenuta a marzo 2020, in applicazione dei primi DPCM, come strumento di contenimento e prevenzione del contagio. Con il loro pieno consenso, le compagne ed i compagni coinvolti in questo processo, che è stato per lo più di remotizzazione del lavoro, hanno proseguito la loro attività prevalentemente da casa, contribuendo così a mantenere intatta l'operatività della nostra struttura. Con questa modalità è stata condotta anche la sperimentazione di attività del tutto nuove quali, ad esempio, la chat DigitaCGIL e la gestione centralizzata della casella pec dedicata agli ammortizzatori sociali in deroga. A distanza di pochi giorni dal primo lockdown, attraverso la chat, sono stati offerti supporto e consulenza a tutti coloro che avessero bisogno di mettersi in contatto con la CGIL e le sue strutture sul territorio, per ricevere informazioni, presentare una pratica per prestazioni Covid-19 di sostegno al reddito o promuovere una vertenza di lavoro.

Terminata la fase di pura emergenza, Cgil Lombardia ha adottato una specifica delibera di segreteria, sul solco di una riflessione nata da un gruppo di lavoro nazionale e con lo spirito di garantire la salute e la sicurezza ma anche di lavorare sugli aspetti organizzativi che questo cambiamento stava comportando, consapevoli dei limiti nei quali la sperimentazione si stava svolgendo. Su questa base ha accordato la possibilità di proseguire nell'esperienza di SW, seppur per un numero limitato di giorni alla settimana e mediante rotazione, a una parte dei propri quadri e dipendenti individuata sulla base della compatibilità funzionale e dell'adesione volontaria. È stata così realizzata, nell'ultimo trimestre 2020, una sperimentazione temporanea del lavoro agile, funzionale sia ad un graduale recupero delle attività in presenza, sia all'osservazione degli effetti che essa avrebbe potuto generare sulle condizioni di vita e sulla operatività delle compagne e compagni che vi hanno partecipato.

Sulla base della delibera citata, Cgil Lombardia ha offerto al proprio apparato interno coinvolto nello SW due distinti percorsi di formazione / coaching: il primo avente come obiettivo l'acquisizione delle competenze digitali e delle nozioni di salute e prevenzione sul lavoro necessarie ad un agevole, consapevole e sicuro svolgimento dell'attività individuale da remoto; il secondo volto ad indagare le percezioni e aspettative individuali intorno al tema dello smart working e a misurare il livello di apprezzamento e soddisfazione avvertito dai partecipanti alla sperimentazione, nella prospettiva di valutare un possibile futuro ricorso a fianco delle altre e più consuete modalità di organizzazione dell'attività sindacale.



"il sistema dei servizi rappresenta una funzione strategica del sindacato generale e uno strumento indispensabile per realizzare le finalità istituzionali della Confederazione".

(art. 13 - Statuto CGIL)

Quanto enunciato dall'art.13 dello Statuto CGIL ha rappresentato nel 2020 un punto di estrema criticità se pensiamo alle ripercussioni che la pandemia ha generato nell'ambito della tutela individuale. Il distanziamento sociale e il successivo lockdown imposto dalle autorità per il contenimento dei contagi ha infatti scatenato uno tsunami di eventi dal punto di vista socio-assistenziale, poiché le persone si sono trovate improvvisamente sole e nell'impossibilità di chiedere aiuto con i mezzi classici ai quali erano abituate. Semplici azioni quali recarsi a un centro fiscale per il disbrigo di una pratica o a un patronato per una richiesta di sussidio si sono da un giorno all'altro convertite in isolamento e disagio, determinati dalla chiusura fisica dei luoghi della CGIL. La situazione è poi ulteriormente peggiorata nel momento in cui sono stati introdotti dal Governo nuovi strumenti di sussidio legati al Covid-19, per i quali da un lato le persone hanno avuto la necessità di supporto, dall'altro la CGIL ha dovuto – in tempi strettissimi e con tutte le difficoltà del caso – acquisire tutto il know-how necessario e strutturarsi adeguatamente per rispondere a una richiesta sempre più consistente.

In uno scenario di questo tipo è stato di fondamentale importanza il rafforzamento degli strumenti informatici già a disposizione dell'Organizzazione e l'introduzione di nuove funzionalità che hanno consentito di "accorciare le distanze" tra le persone e la CGIL, dando la possibilità al Sindacato di continuare a svolgere – sia pure con modalità differenti dal solito ma quantomeno senza alcuna rilevante interruzione di servizio – il proprio ruolo di Organizzazione al servizio delle persone in difficoltà con particolare attenzione alla salvaguardia dei loro diritti.

Lo strumento che più di altri ha supportato i servizi nella loro attività durante la pandemia è stato DigitaCGIL il quale, nell'ottica delle necessità di CAAF, INCA e UVL, ha consentito di:

- assistere le persone in maniera continuativa anche durante il lockdown;
- mettere a disposizione la richiesta di pratiche online;
- offrire consulenza specializzata sui temi fiscali e previdenziali tramite il servizio di chat dedicata, gestito dagli operatori INCA, CAAF e UVL, oltre che dall'apparato CGIL Lombardia per altri temi di carattere più sindacale;
- proseguire, sia pure a distanza, con l'attività di proselitismo derivante dal settore dei servizi.

AL 31/12/2020 le richieste di consulenza specifica sui temi dei servizi gestite tramite lo sportello online DigitaCGIL sono state oltre 6.000.

INCA CGIL

Il Patronato INCA (Istituto Nazionale Confederale di Assistenza) è stato istituito nel 1945 dalla CGIL per difendere i diritti dei lavoratori e per contribuire alla riforma della legislazione sociale e previdenziale. Il Patronato è un istituto di diritto privato che offre servizi di pubblica utilità, tutelando e promuovendo i diritti riconosciuti a tutte le persone dalla Costituzione e dalle disposizioni normative riguardanti il lavoro, la salute, la cittadinanza, l'assistenza sociale ed economica, la previdenza pubblica e complementare. INCA rappresenta oggi il primo patronato italiano per volume di attività e per struttura organizzativa. INCA fornisce ogni tipo di informazione e consulenza avanzata a tutti i lavoratori che debbano verificare la posizione assicurativa in relazione a qualsiasi evento della propria vita lavorativa. Oltre che delle pensioni dei lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico, INCA si occupa della tutela dei lavoratori infortunati sul lavoro o che contraggono malattie professionali. Compito del patronato è anche assistere i cittadini per ottenere prestazioni assistenziali, sia legate ad uno status invalidante, sia alla mancanza di redditi. Il patronato INCA si occupa inoltre di tutte le cosiddette "prestazioni temporanee", come le tutele per la maternità e paternità o quelle relative alla malattia generica o specifica, e di tutto il sistema degli ammortizzatori sociali (NASpl, Disoccupazione Agricola). Infine, l'INCA svolge attività di consulenza sul rinnovo dei permessi di soggiorno e sulle istanze di ricongiungimento familiare per i cittadini migranti.

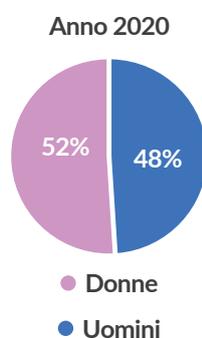
Il finanziamento pubblico dei patronati si realizza attraverso il prelievo della quota dello 0,199% dei contributi previdenziali obbligatori versati dai lavoratori alle casse degli istituti previdenziali INPS e INAIL ed è corrisposto sulla base della valutazione della loro attività e della loro organizzazione riguardo all'estensione e all'efficienza dei servizi offerti. La vigilanza degli istituti di Patronato è svolta attraverso verifiche espletate dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro e prevede il controllo dell'attività conclusa positivamente presso tutti gli uffici zionali riconosciuti dal Ministero.

INCA si occupa di offrire tutela e assistenza in merito a:

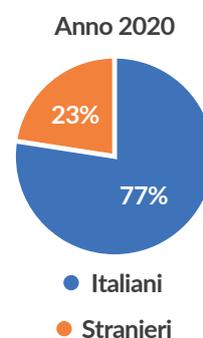
- prestazioni pensionistiche, assistenziali e sociali;
- rilascio e rinnovo dei permessi di soggiorno;
- previdenza complementare e fondi pensione;
- handicap e disabilità;
- sanità e malattia;
- maternità e paternità;
- trattamenti di famiglia;
- ammortizzatori sociali;
- infortuni, malattie professionali e cause di servizio.

Le modalità di svolgimento dell'attività sono regolate dall'art. 8 della Legge 152/2001.

COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI INCA PER GENERE



COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI INCA PER NAZIONALITÀ



Nel 2020 INCA Lombardia ha aperto un totale di 406.973 pratiche (considerando la data di apertura compresa tra il 01/01/2020 e il 31/12/2020). Le pratiche chiuse³ nel 2020, invece, sono state 306.850.

³ Per pratiche chiuse si intendono le pratiche con data chiusura compresa tra il 01/01/2020 e il 31/12/2020, indipendentemente dalla data di apertura.

Rispetto ai temi trattati e alla complessità della materia oggetto della consulenza offerta, è fondamentale per INCA prevedere momenti formativi e di approfondimento della normativa previdenziale per tutti i suoi funzionari, nonché seminari ed eventi per informare funzionari sindacali e delegati delle novità normative riguardanti la previdenza. Tutti i nuovi assunti partecipano ad un corso di formazione di base regionale.

Gli utenti che si rivolgono a CGIL Lombardia trovano nell'INCA l'occasione per avviare una relazione associativa sindacale, mentre lavoratori o lavoratrici iscritti che perdono il lavoro o lo interrompono per scadenza del contratto, trovano nell'INCA la possibilità di continuare il rapporto con l'Organizzazione.

La forte presenza sul territorio, caratterizzata da 14 sedi comprensoriali e 95 sedi zionali permette al patronato di intercettare il fabbisogno di assistenza nella regione.

Ogni sede ha un direttore dotato di autonomia gestionale, a livello regionale INCA ha un coordinatore nominato dal Direttivo di CGIL Lombardia.

CAAF CGIL

Il CAAF (Centro Autorizzato di Assistenza Fiscale) CGIL Lombardia offre assistenza fiscale a cittadini, lavoratori, pensionati e famiglie, facilitando il rapporto fra cittadini e amministrazione dello stato.

I servizi di CAAF CGIL Lombardia:

- **730:** il CAAF CGIL eroga il servizio di compilazione del modello 730 con apposizione del visto di conformità della documentazione e relativa copertura assicurativa per gli eventuali errori derivanti dalla imputazione dei dati. Sono previste tariffe agevolate per gli Iscritti alla CGIL.
- **Modelli ACCAS/PS:** per chi riceve la Pensione/Assegno sociale, presso gli uffici del CAAF CGIL è istituito un apposito servizio che fornisce assistenza GRATUITA per la compilazione delle pratiche Acc.AS/PS con trasmissione telematica all'INPS.
- **Amministratore di sostegno:** assistenza per predisposizione istanze di nomina degli Amministratori di Sostegno e gestione contabile per rendicontazione periodica. Il servizio è rivolto a tutte le persone che per effetto di una menomazione sia fisica che psichica si trovano nell'impossibilità di provvedere, anche in via temporanea, ai propri interessi e che non hanno la piena autonomia nella vita quotidiana.
- **Colf e badanti:** lo sportello Colf e Badanti del CAAF CGIL nasce per fornire alle famiglie tutta l'assistenza necessaria per la gestione del rapporto di lavoro di colf, assistenti familiari, babysitter e governanti, garantendo al datore di lavoro, nel rispetto della norma, correttezza, precisione e professionalità, e al lavoratore domestico tutti i diritti e le tutele riconosciuti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico.
- **RED:** il RED è una dichiarazione, prevista dalla legge, che deve essere presentata dai pensionati che usufruiscono di alcune prestazioni, il cui diritto e misura è collegato alla situazione reddituale del cittadino.
- **Redditi:** servizio di compilazione del modello REDDITI con copertura assicurativa relativa alle sanzioni per gli eventuali errori derivanti dalla compilazione.
- **Successione:** presso gli uffici del CAAF CGIL è istituito un apposito servizio che fornisce assistenza e consulenza per la gestione delle pratiche di successione.
- **IMU:** presso gli uffici del CAAF CGIL è istituito un apposito servizio che fornisce assistenza per il calcolo e la compilazione dei moduli di versamento dell'Imposta Municipale sugli Immobili (IMU) e della TASI.
- **Partite IVA:** presso gli uffici di tutte le filiali del CAAF CGIL è istituito un apposito servizio che fornisce assistenza e consulenza per la gestione amministrativa delle Partite Iva e di tutti gli adempimenti relativi alla tenuta della contabilità.
- **CALCOLO ISEE:** l'ISEE è uno strumento che consente, attraverso la valutazione delle condizioni economiche del richiedente e del proprio nucleo familiare, l'accesso a prestazioni sociali agevolate o a servizi di pubblica utilità a tariffa ridotta.
- **Servizi telematici:** servizi offerti dal CAAF attraverso il collegamento che lo stesso ha con gli uffici dell'Agenzia del Territorio, con l'Agenzia delle Entrate e con l'Inps.
- **Contenzioso tributario:** servizio di assistenza ai cittadini che hanno ricevuto avvisi bonari o cartelle di pagamento da parte dell'Agenzia dell'Entrate o di Enti Locali, per compilare istanze o ricorsi da presentare agli Uffici territoriali o presso le Commissioni Tributarie.

- Ravvedimenti: assistenza ai cittadini che intendono sanare errori e/o omissioni commessi in fase di dichiarazione dei redditi o di versamento del tributo che comportano l'irrogazione di sanzioni da parte dell'Amministrazione finanziaria.
- Bonus gas energia: pratiche necessarie all'ottenimento di queste provvidenze
- Reddito di cittadinanza: anche nel 2020, come nel 2019, le pratiche necessarie all'ottenimento del reddito di
- cittadinanza sono state effettuate dal CAAF.

ATTIVITÀ DEL CAAF

PRATICHE CAAF	2018	2019	2020
Dichiarazione modello 730	388.745	386.646	377.073
IMU/TASI	84.387	79.990	48.975
Dichiarazione modello - REDDITI	24.582	23.007	15.023
RED	32.332	87.378	74.897
ICRIC/INVCIV	28.564	14.417	6.368
ISEE - DSU INPS	140.671	152.317	155.226
Colf - Badanti (num. MAV)	11.734	11.541	12.684
Successioni	3.643	3.718	4.103
Altre praiche(Amm. Sost. + P.IVA)	417	572	656
Reddito di Cittadinanza	-	24.248	14.720
N° TOTALE PRATICHE	715.075	783.834	709.725

UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)

L'area Vertenze e Legale e Procedure concorsuali assicura attraverso gli Uffici Vertenze la tutela individuale e collettiva per quanto riguarda il rispetto delle leggi e dei contratti che disciplinano i rapporti di lavoro (Diritto Lavoristico) nonché per la parte afferente il Diritto Fallimentare (procedure concorsuali, fallimenti, concordati ecc).

L'attività UVL si rivolge a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, interinale o atipico attraverso consulenze gratuite: qualora si ravvisino le condizioni per l'apertura di una vertenza, questa è prevista solo per i lavoratori iscritti. Il lavoratore iscritto ha diritto all'assistenza vertenziale e legale impegnandosi a versare alla CGIL, se la vertenza ottiene un esito positivo, un contributo/corrispettivo calcolato in proporzione al risultato ottenuto. Tale contributo ha la funzione di compensare parzialmente i costi del servizio di assistenza legale e contrattuale che il sindacato offre a tutti i lavoratori iscritti e, nello stesso tempo, realizza un meccanismo di solidarietà tra i lavoratori. In questo modo la CGIL può garantire l'assistenza a tutti i lavoratori senza caricare di oneri coloro che non ottengono un risultato positivo o nel caso in cui la vertenza venga promossa per affermare diritti/principi che non comportano recuperi economici.

Gli effetti positivi di questa azione ricadono innanzitutto sulla tutela e difesa dei lavoratori nei loro diritti; inoltre gli UVL, patrocinando cause anche nelle sedi giudiziarie, concorrono a modificare, attraverso la giurisprudenza, l'interpretazione delle leggi e dei contratti che il Giudice è chiamato a valutare.

Tra gli impatti positivi per l'Organizzazione si annoverano la possibilità, attraverso una attenta lettura della natura del contenzioso, di ricavare orientamenti utili all'azione collettiva finalizzati a modificare i Contratti collettivi e/o declinare i contenuti delle norme legislative in norme contrattuali favorevoli ai lavoratori.

Stante l'obbligo di iscrizione per i lavoratori assistiti, ove questi già non lo fossero spetterà agli UVL farsi carico dell'iscrizione contribuendo in questo modo alla crescita del dato associativo a favore delle Categorie e dell'Organizzazione nel suo insieme.

Le tipologie di pratiche che vengono seguite dall'UVL rientrano in diverse macro categorie; di seguito la loro articolazione:

- **Vertenze individuali**

- Impugnazione sanzioni disciplinari e licenziamenti per consentire al lavoratore il rientro al lavoro o il risarcimento del danno
- Accertamento del rapporto di lavoro, assistenza per la regolarizzazione del lavoro nero
- Impugnazione delle diverse tipologie contrattuali incongruenti e/o non conformi alla legge
- Altre vertenze: recupero crediti, recupero differenze salariali (inquadramenti, istituti irregolari e contratti irregolari)
- Risarcimento del danno (biologico, differenziale, da mobbing, molestie sessuali ecc)

- **Vertenze collettive:** lavoratori coinvolti in licenziamenti collettivi, cessioni di ramo d'azienda e appalti.

- **Procedure concorsuali** (fallimenti, concordati ecc.): assistenza ai lavoratori per le procedure concorsuali, pratiche INPS relative a procedure concorsuali; attivazione fondo di garanzie e tesoreria.

- **Esecuzioni individuali:** lavoratori assistiti per esecuzioni individuali

- Assistenza per l'invio on line delle **dimissioni**

- **Consulenze:** interpretazione contratti, controllo TFR maturato e liquidato, controllo conteggi sulle buste paga.

Per tutte le attività sopra indicate gli UVL si avvalgono, ove necessario, di legali convenzionati esperti in diritto del lavoro; ciò consente di gestire - in stretto rapporto con le categorie della CGIL e con gli altri servizi della tutela individuale (Patronato - Area Fiscale) - le vertenze istruite con tutte le controparti o enti a vario titolo coinvolti nel rapporto di lavoro (associazioni datoriali, datori di lavoro, enti istituzionali preposti alla gestione del contenzioso, INPS etc.).

Gli uffici UVL, nei quali operano 86 vertenzieri, sono presenti in tutte le 14 le CdLT/M.

L'attività svolta nel 2020 è stata fortemente condizionata dalla crisi sanitaria dovuta alla pandemia da Sars-Covid-2 e delle conseguenti misure restrittive (lockdown) messe in atto per contenere la diffusione dell'epidemia. A modificare il ricorso alla richiesta di tutela individuale (per la prima volta nella storia dell'attività dell'area si registra un - 30% sul precedente anno) ha concorso anche la legislazione emergenziale prodotta in materia lavoristica (blocco licenziamenti per motivi economici, proroghe contratti a termine ecc) che ha alterato significativamente (ai fini della salvaguardia dei livelli occupazionali) le dinamiche di turnover nelle aziende e le (potenziali) criticità ad esse connesse.

Ciò nonostante l'attività svolta ha permesso di recuperare crediti, per conto dei lavoratori, per un valore di **€ 41.019.916,92**; negli ultimi due anni (2019-2020) le somme recuperate ammontano a oltre **87 milioni di euro**. Di seguito si riportano:

- un confronto delle ultime tre annualità rispetto alle pratiche aperte, alle pratiche chiuse e al recupero crediti di UVL Lombardia
- la partizione degli utenti UVL Lombardia suddivisi per genere e nazionalità:

	2018	2019	2020
Pratiche aperte*	27.082	27.904	19.317
di cui recupero crediti	5.695	5.149	4.197
di cui violazioni contrattuali	2.757	3.141	2.104
di cui consulenze per dimissioni online	11.718	12.722	7.636
di cui consulenze per controlli, ricostruzioni e informazioni	2.534	2.503	2.001
Altre consulenze erogate (procedure concorsuali)	4.378	4.389	3.379

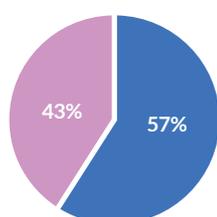
*dati estratti da LiveLink2

	2018	2019	2020
Pratiche chiuse	24.815	23.772	17.977
di cui risolte sede extragiudiziale: Conciliazioni ecc	21.492	20.240	14.895
di cui passate ai legali	3.323	3.532	3.082

	2018	2019	2020
Crediti recuperati nel periodo	€ 53.898.454	€ 46.695.521	€ 41.019.916,92

COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI UVL PER GENERE

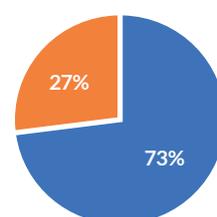
Anno 2020 | dati percentuali



● Femmine
● Maschi

COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI UVL PER NAZIONALITÀ

Anno 2020 | dati percentuali



● Italiani
● Altre nazionalità

Con riferimento all'obiettivo 2020 e riconfermato anche per il 2021 relativamente al potenziamento dell'attività e al miglioramento dell'offerta anche attraverso l'incremento di sinergie/correlazioni tra aree della tutela individuale e collettiva, rileviamo che il costante aumento di momenti di confronto con le Categorie su casi concreti della vertenzialità collettiva ha consentito di gestire in modo coordinato e omogeneo alcune complesse situazioni di crisi, ciò a tutto vantaggio della corretta e tempestiva presa in carico dei lavoratori a tutela dei loro diritti. L'anno in esame ha rappresentato anche l'avvio di un articolato piano di formazione su temi quali Legislazione emergenziale, Codice Crisi di Impresa e Insolvenza, Conciliazioni monosindacali, progettato e gestito dal Coordinamento regionale VL e specificamente dedicato ai funzionari di area politica. Il piano di formazione rivolto alle Federazioni di Categoria Regionale e CdL Territoriali proseguirà anche nel 2021 e rappresenta una novità assoluta nella proposta formativa del centro confederale regionale.

OBIETTIVI 2021

Per il 2021 l'area VL si pone i seguenti **obiettivi**:

- Potenziare ulteriormente le attività e migliorare l'offerta di servizi anche attraverso l'incremento delle sinergie e l'integrazione tra tutela individuale e rappresentanza collettiva (Federazioni di Categoria);
- Effettuare interventi mirati di formazione e gestione in materia di diritto antidiscriminatorio.