

CGIL



LOMBARDIA

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**

**2
0
2
1**



INDICE

2	INTRODUZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE
3	NOTA METODOLOGICA
4	L'IDENTITÀ DI CGIL LOMBARDIA
5	GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE
9	MISSIONE, VALORI E PRINCIPI
11	IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO DI RIFERIMENTO
12	<i>GLI UTENTI DIGITACGIL IN LOMBARDIA: UNA INDAGINE SULLA SITUAZIONE LAVORATIVA IN PERIODO COVID-19</i>
15	LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS
16	IL SISTEMA CGIL LOMBARDIA
16	BASE ASSOCIATIVA: LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI ALLA CGIL
48	L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO
50	IL MONDO DEI BENEFICIARI DELL'AZIONE
51	COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO
52	POLITICHE ORGANIZZATIVE
57	AMMINISTRAZIONE IN CGIL LOMBARDIA
61	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE IN CGIL LOMBARDIA
64	LE POLITICHE E I PROGETTI FORMATIVI
69	CONTRATTAZIONE E MERCATO DEL LAVORO
72	POLITICHE INDUSTRIALI
73	POLITICHE ABITATIVE
74	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO
75	POLITICHE SOCIALI E SANITARIE (WELFARE)
77	MIGRANTI
79	ARTIGIANATO
83	POLITICHE INTERNAZIONALI
87	FRONTALIERI
88	"IN TRENO PER LA MEMORIA"
91	ALTRI STAKEHOLDERS
92	IL MONDO DELLE TUTELE INDIVIDUALI
93	INCA CGIL
95	CAAF CGIL
97	UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)



Il 2021 è stato l'anno in cui ho mosso i primi passi da segretario generale della Cgil Lombardia. Ho ereditato una struttura solida, stabile, fatta di persone ricche di competenza ed esperienza. Tutto ciò, unito al costante rapporto con le strutture della CGIL in Lombardia, ci ha permesso di affrontare un anno complesso.

L'anno nero delle morti sul lavoro, delle crisi aziendali, della battaglia sindacale contro i licenziamenti, ancora nel pieno della pandemia da Covid-19. La riforma sanitaria in Lombardia, per noi urgente e improrogabile, è stata la vertenza su cui abbiamo più insistito: non esiste dignità umana senza la garanzia del diritto alla salute.

Scorrendo i rapporti di attività dei dipartimenti di CGIL Lombardia emerge tutto l'impegno di chi ogni giorno lavora al servizio non solo della struttura regionale ma anche delle categorie e delle Camere del Lavoro.

Il bilancio di sostenibilità è un importante strumento di trasparenza e coerenza dell'Organizzazione.

È un modo per comunicare il nostro operato, sia in termini informativi che di trasmissione dei nostri valori.

In queste pagine troverete elaborazioni, leggerete di incontri e confronti con le istituzioni, di accordi sindacali, iniziative pubbliche, manifestazioni e mobilitazioni che hanno reso protagonista la CGIL. Abbiamo lavorato per migliorare ed integrare tutele individuali e collettive, la contrattazione aziendale e sociale. Con un occhio all'innovazione digitale, che è uno dei nostri fiori all'occhiello.

Grazie a tutte e tutti coloro che hanno reso possibile tutto ciò. Insieme abbiamo scritto un pezzo di storia collettiva del mondo del lavoro in Lombardia.

ALESSANDRO PAGANO

SEGRETARIO GENERALE

CGIL LOMBARDIA

Il Bilancio di Sostenibilità 2021 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. Si tratta di un documento utile a tracciare le linee guida per tutte le fasi che compongono il percorso di rendicontazione, dall’individuazione dei temi da rendicontare ai dati e alle informazioni da raccogliere per la migliore rappresentazione di ciascun tema.

I dati rappresentati fanno riferimento all’anno 2021 e alle attività svolte da CGIL Lombardia presso la propria sede di Via Palmanova, 22 a Milano. Ove possibile, al fine di fornire un quadro completo del mandato (2018-2021), i dati proposti verranno confrontati con quelli dei tre anni precedenti.

All’interno del documento viene inoltre fornito un focus sull’area delle Tutele Individuali, rappresentando una sintesi delle attività svolte a livello regionale da INCA, CAAF e UVL.



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, degli autonomi non imprenditori e senza dipendenti, dei disoccupati, inoccupati, o comunque in cerca di prima occupazione, delle pensionate e dei pensionati, delle anziane e degli anziani.”

STATUTO, ARTICOLO 1

Confederazione Generale Italiana del Lavoro è un’organizzazione di rappresentanza dei lavoratori e La 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 Wurtemberg).

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

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.

La presenza di CGIL Lombardia si articola sul territorio attraverso le seguenti Strutture:

- Comitati degli Iscritti di posto di lavoro, di lega o interaziendali; Leghe dei pensionati;
- Camera del Lavoro Metropolitana Milanese e Camere del Lavoro Territoriali di Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Mantova, Monza-Brianza, Pavia, Ticino-Olona, Sondrio, Valle Camonica, 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:

1. Politiche organizzative, amministrazione e formazione sindacale
2. Contrattazione
3. Politiche internazionali
4. Mercato del lavoro
5. Politiche industriali
6. Politiche sociali e sanitarie (Welfare)
7. Infrastrutture, mobilità, politiche abitative
8. Ambiente, salute e sicurezza del lavoro
9. Appalti e Legalità
10. 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

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 31/12/2021, anno di riferimento per il presente Bilancio Sociale, la Segreteria di CGIL Lombardia risultava così composta:

- Alessandro Pagano - Segretario Generale
- Massimo Balzarini
- Massimo Bonini
- Valentina Cappelletti
- Marco Di Girolamo
- Daniele Gazzoli
- Angela Mondellini
- Debora Roversi
- Monica Vangi

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 STATUARIA

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 a ogni livello.

GLI ORGANISMI DI COORDINAMENTO

IL COMITATO REGIONALE DI INDIRIZZO E CONTROLLO SULL'INCA

I suoi componenti sono eletti dal Comitato Direttivo, 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 2018) 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.

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)

Per ulteriori approfondimenti sul Codice Etico e sui suoi contenuti si rimanda al documento presente su <https://www.cgil.it/>

IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO DI RIFERIMENTO

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.

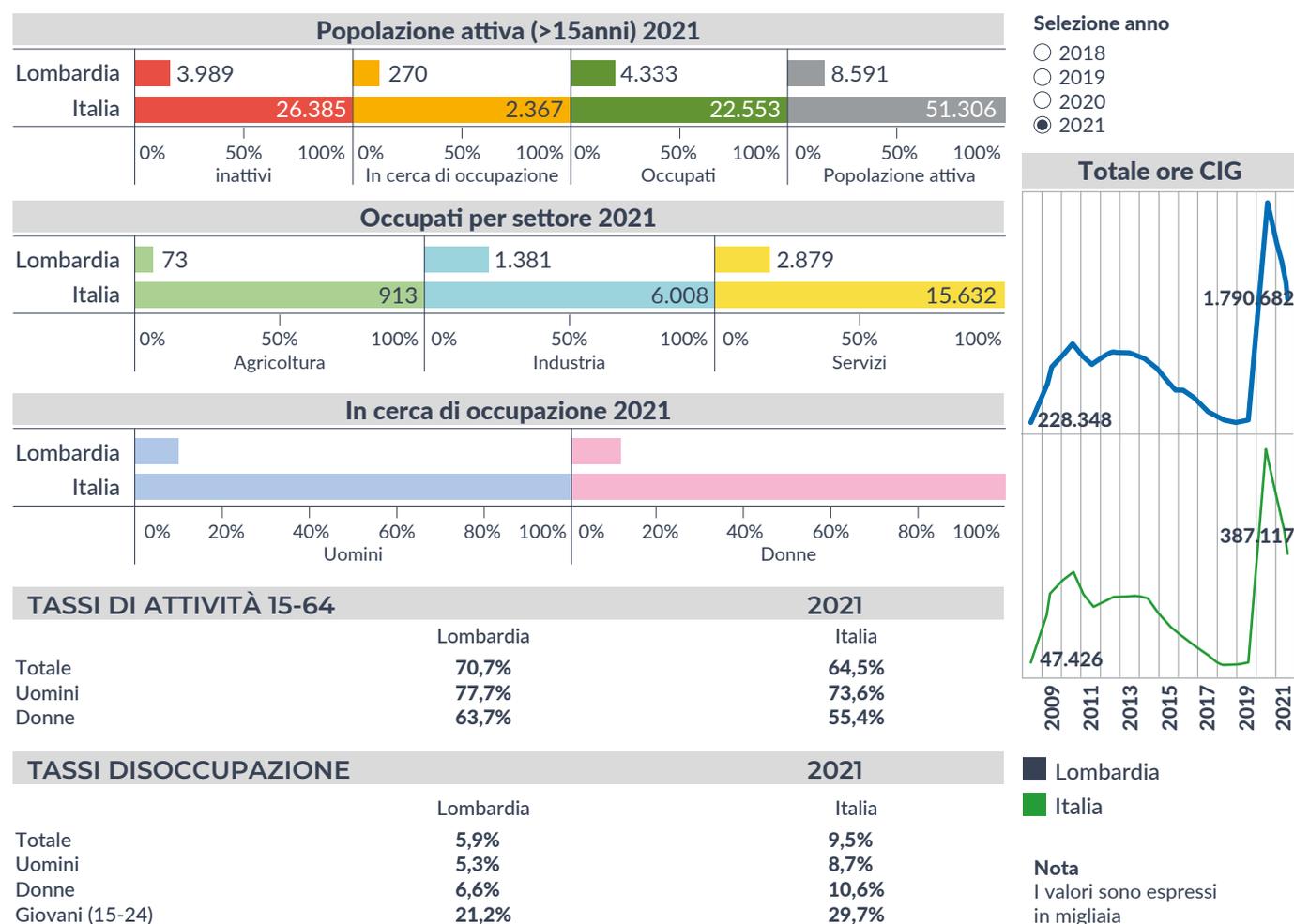
CGIL Lombardia opera in un contesto socio-demografico¹ che al 31/12/2021 presenta le seguenti caratteristiche regionali:

Totale popolazione residente (N)	9.943.004
Età media della popolazione (N)	45,6
Numero medio di figli per donna	1,27
Maschi (%)	49,10
Femmine (%)	50,90
Stranieri (%)	11,62

Dai dati risulta una popolazione totale residente in leggera flessione rispetto all'anno precedente, ma in cui la componente femminile e il numero di stranieri risulta in leggero aumento.

Analizzando invece il tessuto economico² lombardo, la situazione al 31/12/2021 è la seguente:

MERCATO DEL LAVORO - LOMBARDIA E ITALIA

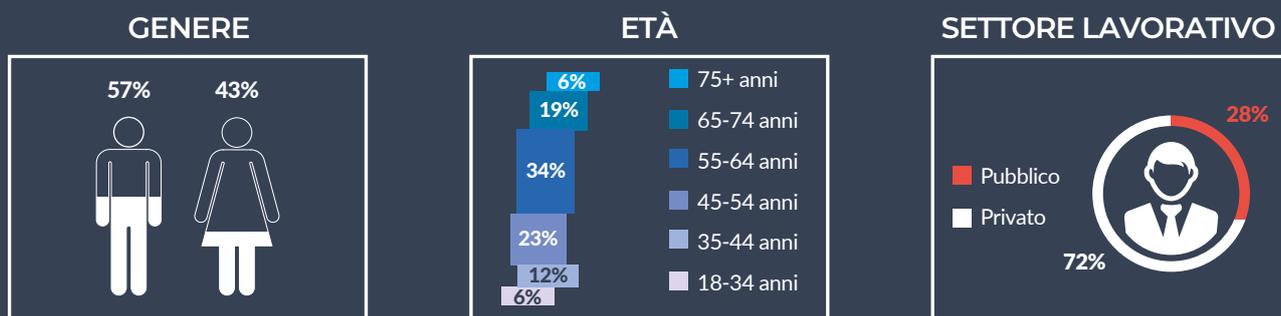


¹ Fonte dati socio-demografici: ISTAT-banca dati

² Fonte dati economici: UnionCamere Lombardia

GLI UTENTI DIGITACGIL IN LOMBARDIA: UNA INDAGINE SULLA SITUAZIONE LAVORATIVA IN PERIODO COVID-19

All'inizio del 2021 Cgil Lombardia ha commissionato a IPSOS, società di ricerca internazionale, una indagine sulle condizioni lavorative, le aspettative e necessità durante la pandemia, da condurre nei confronti degli utenti di DigitaCGIL in Lombardia. Poco più di 40.200 utenti registrati, tutti residenti nella nostra regione, sono stati invitati a rispondere a una intervista somministrata attraverso un questionario online, con un riscontro da parte del 16.5% della platea interessata (6.622 interviste completate in un mese).



Le dimensioni indagate sono state quattro:

1. La condizione di lavoro durante il periodo pandemico;
2. Le prospettive sul futuro al momento dell'intervista (febbraio-marzo 2021);
3. La dimensione della coesione sociale e il giudizio sugli attori istituzionali e non;
4. Il ruolo del sindacato e della Cgil in particolare durante la fase pandemica.

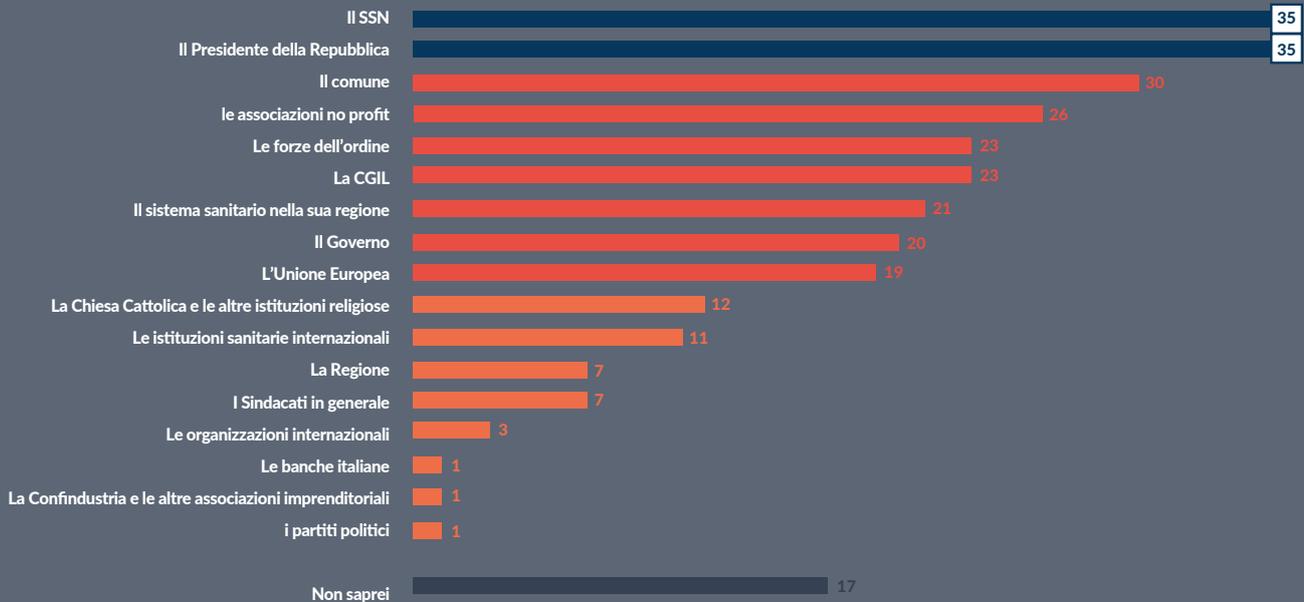
Fra coloro che erano occupati nella prima e nella seconda fase pandemica (51.5% del campione totale) la valutazione della propria condizione lavorativa, che nel complesso resta alta, comunque ha subito un peggioramento, in particolare ascrivito alla riduzione della retribuzione (che durante il primo lockdown ha colpito il 27% degli intervistati), al volume di attività e alla organizzazione del lavoro, mentre un miglioramento è stato valutato rispetto all'utilizzo delle tecnologie digitali. Inoltre quasi un terzo degli intervistati teme per il proprio lavoro, in particolare fra i giovani e le donne impiegati nel settore privato. Lo smart working, sperimentato in qualche forma dal 67% di chi ha risposto, ha avuto una distribuzione disomogenea e decrescente nel tempo; solo il 9% lo ha svolto in modo costante e totale.

	Ho percepito un peggioramento	Non ho percepito né un peggioramento né un miglioramento	Ho percepito un miglioramento	MIGLIORAMENTO PEGGIORAMENTO
L'utilizzo delle tecnologie digitali (videocall, lavoro a distanza)	13	38	49	36
Recarsi sul luogo di lavoro	21	60	19	-2
La relazione con i miei superiori	23	64	13	-10
Il fatto di essere controllati nel proprio lavoro dall'azienda o dai superiori	19	73	8	-11
La relazione con i miei colleghi	26	60	14	-12
La relazione con i fornitori	19	75	6	-13
Le modifiche del personale in termini di stipendio	24	72	4	-20
Il modo di organizzare il lavoro tra colleghi e collaboratori	39	44	17	-22
La relazione con i clienti	31	60	9	-22
Le tipologie di richiesta da parte dei clienti	33	59	8	-25
La quantità di servizi richiesti dai clienti	37	54	9	-28
Le modifiche sul personale in termini di risorse disponibili	38	53	9	-29
Viaggiare per motivi di lavoro	40	50	10	-30
Le condizioni di lavoro in generale	46	43	11	-35
Il volume dell'attività da svolgere quotidianamente	49	44	7	-42

La minaccia del Covid-19, tuttavia, è stata percepita avere un impatto solo parziale sul rischio per la condizione lavorativa (7%) e molto rilevante invece rispetto alla salute propria o dei propri familiari.

Il giudizio in merito alla coesione sociale e alle risposte messe in atto per conservarla da parte di attori istituzionali e non fa emergere una propensione a non riporre particolare fiducia nelle istituzioni del Paese, fatta eccezione per il Presidente della Repubblica e per il Servizio Sanitario Nazionale. Tale freddezza è tuttavia bilanciata da una valutazione positiva verso le due misure adottate in campo lavoristico durante il Covid, cioè il blocco dei licenziamenti e l'estensione della Cassa Integrazione.

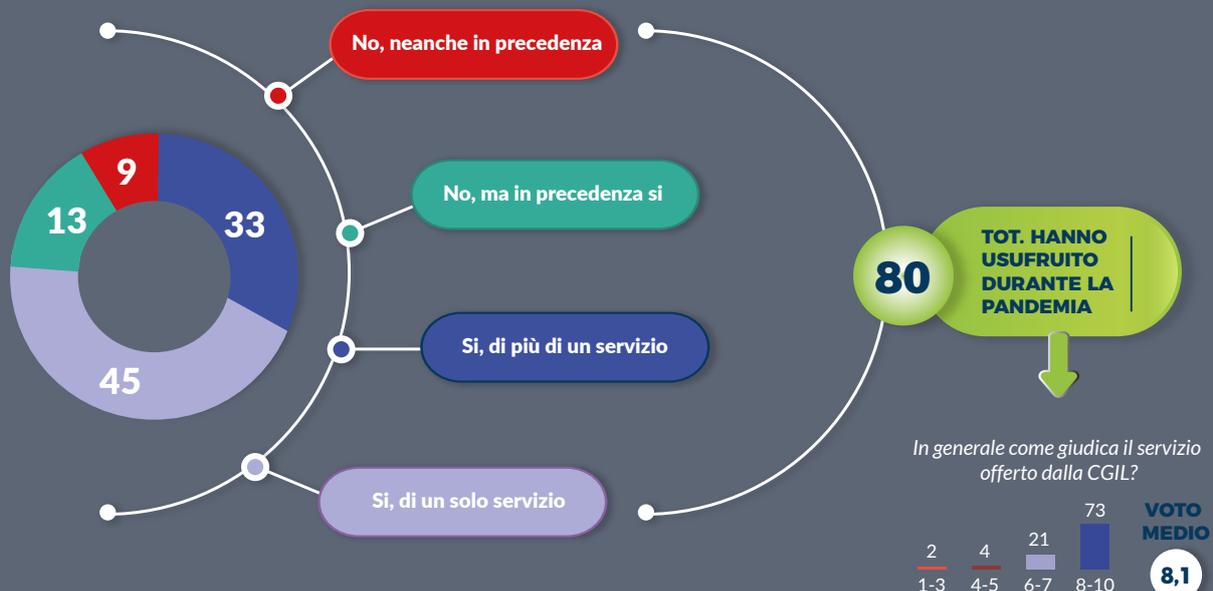
E quali tra queste istituzioni e organizzazioni lei ha sentito personalmente più vicine durante questi mesi della pandemia?



Il contributo del sindacato durante la crisi pandemica è valutato positivamente per il 52% ma giudizi critici sono stati riportati da chi è ad alto rischio di marginalità e da chi è in maggiore difficoltà economica.

Nei luoghi di lavoro i contatti con un/una delegato/a o un/una sindacalista, in presenza o da remoto, hanno riguardato il 45% degli utenti che si sono espressi. Verso la Cgil la valutazione è comparativamente migliore. Nei confronti del servizio offerto dal sistema della tutela individuale il giudizio espresso è medio alto in tutti i principali aspetti indagati.

Dallo scoppio della pandemia (da marzo 2020) ad oggi, lei ha usufruito di almeno un servizio offerto dalla CGIL (CAF, INCA, Ufficio Vertenze o altro)?



In generale come giudica il servizio offerto dalla CGIL?

IN GENERALE MEDIO | 8,09

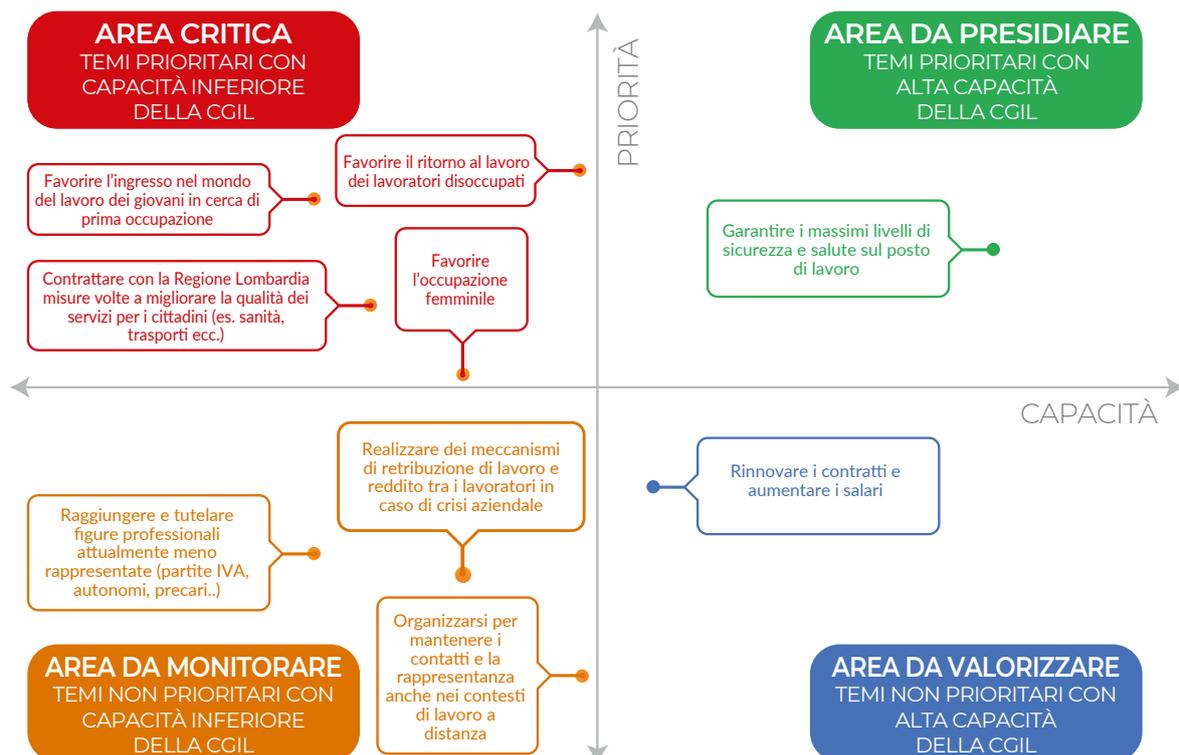
Sempre pensando al servizio offerto dalla CGIL, come giudica ciascuno dei seguenti aspetti?

La vicinanza della sede, la facilità di raggiungerla	1 4	21	73	8,24
Riservatezza, garanzia della privacy	1 2	23	73	8,24
Cortesia	1 3	21	73	8,21
Professionalità / competenza	1 3	24	74	8,16
La qualità, la pulizia, il rispetto delle regole anti-Covid	1 4	26	70	8,09
Capacità di comprendere le sue esigenze	3 4	26	67	7,96
Rapporto tra qualità del servizio e prezzo pagato	2 5	28	66	7,73
La puntualità, il rispetto degli orari	2 5	28	65	7,91
Documentazione/strumentazione a disposizione dell'operatore	2 5	29	64	7,89
Il costo del servizio	3 8	28	61	7,72
Facilità di accedere al servizio in presenza	3 7	30	60	7,64
Gli orari di apertura degli uffici	3 7	34	56	7,54
Accoglienza e comfort	3 8	36	54	7,50
Facilità di accedere al servizio da remoto	4 8	32	57	7,49
La consulenza da remoto	5 9	33	52	7,31

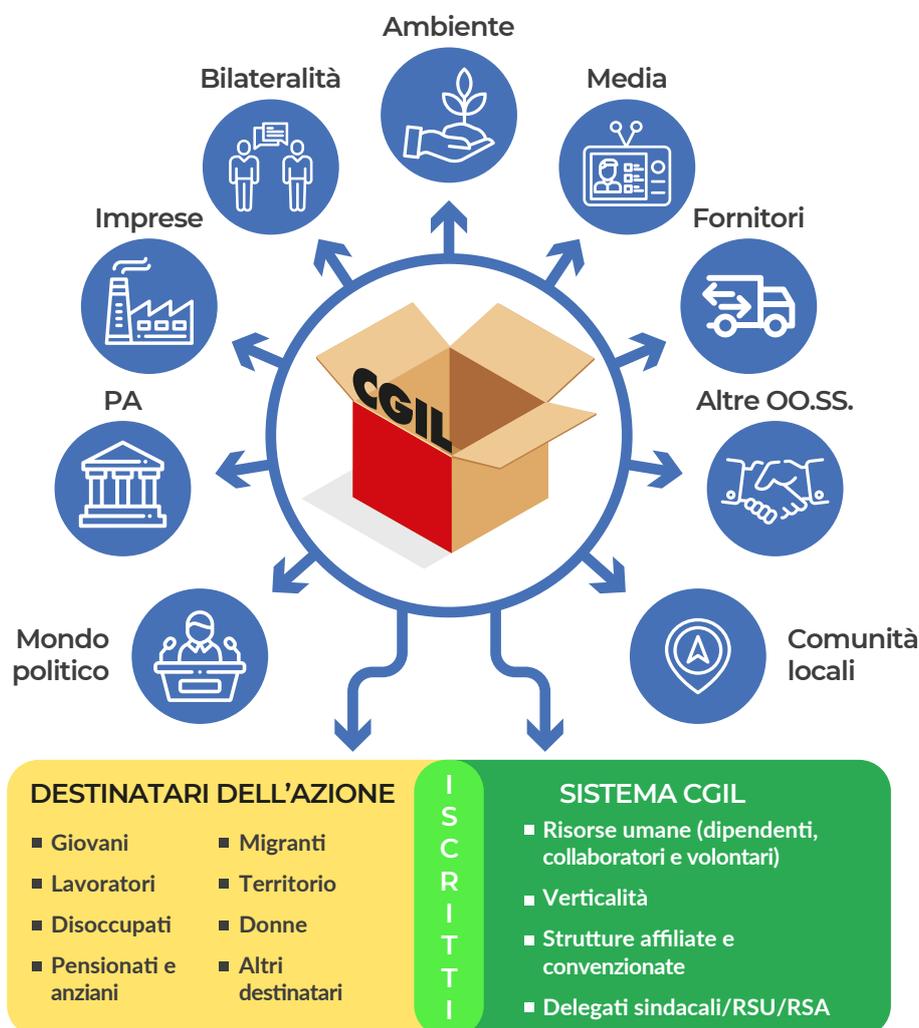
Infine è di interesse rilevare le aspettative di miglioramento affidate alla Cgil rispetto ad alcune dimensioni della rappresentanza. È stata indagata la relazione fra rilevanza dei temi per gli intervistati in quella particolare fase storica e capacità di presidio da parte della nostra organizzazione.

Ne è emersa una **mappa delle priorità per il futuro** che colloca in quattro quadranti la relazione fra rilevanza del tema nella percezione degli utenti Digita ed efficacia percepita dell'azione sindacale, che sicuramente risente del contesto in cui l'indagine si è svolta ma offre comunque degli spunti di tipo strategico per la Cgil Lombardia, in particolare segnalando l'opportunità di approfondire capacità di proposta e azione a favore delle persone in condizione di instabilità lavorativa o storicamente meno coinvolte dalla rappresentanza collettiva.

LA MAPPA DELLE PRIORITÀ PER IL FUTURO



LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS



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.

IL SISTEMA CGIL LOMBARDIA

“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.”

Statuto CGIL – art.1

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 corso dell’ultimo quadriennio gli iscritti alla CGIL in Lombardia sono passati dagli **841.753 del 2018 agli 811.283 del 2021** con una **contrazione di 30.470 unità**, pari al **3,6%** e dinamiche sensibilmente diverse fra settori, ambiti territoriali e fasce di età, che necessiteranno di analisi ed approfondimenti mirati.

Di seguito viene fornito un riepilogo del numero di iscritte/i suddivise/i per Comprensorio e per Categoria sindacale di appartenenza.

Di seguito viene fornito un riepilogo del numero di iscritte/i suddivise/i per Comprensorio e Categoria sindacale di appartenenza, con un focus su genere, provenienza, fascia di età:

ISCRITTE/I PER COMPRENSORIO

	Attivi				Pensionati				Totali			
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018
Bergamo	43594	45688	44912	45107	47341	47212	46601	46300	90935	92900	91513	91407
Brescia	39364	42030	42631	42918	56045	58631	58237	58932	95409	100661	100868	101850
Como	25185	25252	25780	24288	27969	28179	28576	28814	53154	53431	54356	53102
Cremona	17841	17991	18153	18802	17908	18221	18501	18363	35749	36212	36654	37165
Lecco	19012	19160	18430	18402	24791	24553	24737	24876	43803	43713	43167	43278
Lodi	10442	10396	10004	9939	10973	10921	11003	11005	21415	21317	21007	20944
Mantova	25229	25484	25755	25910	24341	24604	24829	25060	49570	50088	50584	50970
Milano	103095	104268	107946	108932	72267	74572	76592	77876	175362	178840	184538	186808
Monza e Brianza	26148	27091	28240	30648	38063	37921	38540	38954	64211	65012	66780	69602
Pavia	15666	16331	16824	16955	22600	23386	24318	24950	38266	39717	41142	41905
Sondrio	10701	11577	10631	10900	10756	10701	10728	10722	21457	22278	21359	21622
Ticino Olona	13419	14180	12474	13799	18386	18770	19116	19319	31805	32950	31590	33118
Valle Camonica	9836	10217	9290	9031	12324	12355	12557	12386	22160	22572	21847	21417
Varese	31886	32135	32439	31991	36101	36169	36514	36574	67987	68304	68953	68565
Totale	391418	401800	403509	407622	419865	426195	430849	434131	811283	827995	834358	841753

ISCRITTE/I PER GENERE

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Lombardia	47,89%	52,11%	47,85%	52,15%	47,51%	52,49%	47,51%	52,49%
FIOM	17,04%	82,96%	16,86%	83,14%	17,11%	82,89%	17,19%	82,81%
FILCTEM	37,12%	62,88%	37,27%	62,73%	36,93%	63,07%	36,72%	63,28%
FILLEA	2,48%	97,52%	2,65%	97,35%	2,78%	97,22%	2,79%	97,21%
FLAI	24,14%	75,86%	24,07%	75,93%	24,30%	75,70%	23,78%	76,22%
SLC	38,34%	61,66%	37,80%	62,20%	37,10%	62,90%	36,64%	63,36%
FILCAMS	64,80%	35,20%	64,90%	35,10%	64,34%	35,66%	64,18%	35,82%
FILT	21,39%	78,61%	21,24%	78,76%	20,98%	79,02%	21,94%	78,06%
FISAC	54,53%	45,47%	54,27%	45,73%	53,98%	46,02%	54,07%	45,93%
FLC	82,51%	17,49%	82,41%	17,59%	81,42%	18,58%	81,05%	18,95%
FP	72,29%	27,71%	72,09%	27,91%	71,56%	28,44%	71,40%	28,60%
NIDIL	47,32%	52,68%	46,67%	53,33%	46,66%	53,34%	47,65%	52,35%
FRONTALIERI	35,34%	64,66%	29,59%	70,41%	31,55%	68,45%	32,68%	67,32%
Disoccupati	62,03%	37,97%	56,31%	43,69%	56,42%	43,58%	53,72%	46,28%
SPI	52,56%	47,44%	52,40%	47,60%	52,47%	47,53%	52,62%	47,38%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Bergamo	44,95%	55,05%	45,04%	54,96%	43,65%	56,35%	43,80%	56,20%
FIOM	14,85%	85,15%	15,00%	85,00%	14,66%	85,34%	14,69%	85,31%
FILCTEM	34,51%	65,49%	35,70%	64,30%	35,00%	65,00%	34,76%	65,24%
FILLEA	3,77%	96,23%	3,79%	96,21%	4,08%	95,92%	4,24%	95,76%
FLAI	26,35%	73,65%	26,17%	73,83%	25,45%	74,55%	24,88%	75,12%
SLC	30,72%	69,28%	32,13%	67,87%	31,87%	68,13%	30,64%	69,36%
FILCAMS	68,16%	31,84%	68,78%	31,22%	68,34%	31,66%	67,80%	32,20%
FILT	20,42%	79,58%	21,78%	78,22%	21,45%	78,55%	21,48%	78,52%
FISAC	52,70%	47,30%	51,72%	48,28%	51,21%	48,79%	50,98%	49,02%
FLC	84,93%	15,07%	85,81%	14,19%	80,09%	19,91%	80,15%	19,85%
FP	72,72%	27,28%	72,66%	27,34%	72,35%	27,65%	72,59%	27,41%
NIDIL	47,14%	52,86%	46,25%	53,75%	46,67%	53,33%	45,75%	54,25%
FRONTALIERI	-	-	-	-	31,55%	68,45%	-	-
Disoccupati	-	-	-	-	56,42%	43,58%	-	-
SPI	47,90%	52,10%	47,61%	52,39%	47,49%	52,51%	47,62%	52,38%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Brescia	43,74%	56,26%	44,07%	55,93%	44,32%	55,68%	44,26%	55,74%
FIOM	14,19%	85,81%	13,86%	86,14%	13,84%	86,16%	13,44%	86,56%
FILCTEM	36,64%	63,36%	38,84%	61,16%	39,48%	60,52%	40,00%	60,00%
FILLEA	1,16%	98,84%	1,46%	98,54%	1,94%	98,06%	2,20%	97,80%
FLAI	17,54%	82,46%	18,17%	81,83%	18,28%	81,72%	17,99%	82,01%
SLC	37,31%	62,69%	39,82%	60,18%	38,42%	61,58%	36,16%	63,84%
FILCAMS	68,26%	31,74%	69,69%	30,31%	68,70%	31,30%	68,12%	31,88%
FILT	7,68%	92,32%	8,71%	91,29%	7,96%	92,04%	7,83%	92,17%
FISAC	49,94%	50,06%	47,23%	52,77%	47,89%	52,11%	47,59%	52,41%
FLC	74,84%	25,16%	74,73%	25,27%	74,69%	25,31%	74,66%	25,34%
FP	75,57%	24,43%	74,86%	25,14%	73,83%	26,17%	72,93%	27,07%
NIDIL	43,31%	56,69%	38,77%	61,23%	43,44%	56,56%	44,21%	55,79%
FRONTALIERI								
Disoccupati								
SPI	50,47%	49,53%	50,35%	49,65%	50,52%	49,48%	50,69%	49,31%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Como	49,26%	50,74%	49,25%	50,75%	49,09%	50,91%	49,02%	50,98%
FIOM	18,78%	81,22%	19,13%	80,87%	19,88%	80,12%	19,54%	80,46%
FILCTEM	38,57%	61,43%	37,89%	62,11%	37,22%	62,78%	35,89%	64,11%
FILLEA	4,70%	95,30%	4,83%	95,17%	5,37%	94,63%	5,40%	94,60%
FLAI	16,86%	83,14%	17,10%	82,90%	16,27%	83,73%	17,33%	82,67%
SLC	23,56%	76,44%	23,26%	76,74%	22,57%	77,43%	24,67%	75,33%
FILCAMS	61,68%	38,32%	60,50%	39,50%	59,81%	40,19%	60,31%	39,69%
FILT	19,57%	80,43%	20,21%	79,79%	22,36%	77,64%	26,20%	73,80%
FISAC	50,26%	49,74%	50,90%	49,10%	50,64%	49,36%	50,78%	49,22%
FLC	82,23%	17,77%	81,64%	18,36%	81,85%	18,15%	81,19%	18,81%
FP	73,36%	26,64%	73,01%	26,99%	71,90%	28,10%	73,17%	26,83%
NIDIL	44,58%	55,42%	44,82%	55,18%	46,21%	53,79%	46,11%	53,89%
FRONTALIERI	32,05%	67,95%	31,54%	68,46%	32,07%	67,93%	31,58%	68,42%
Disoccupati	100,00%	0,00%	66,67%	33,33%	33,33%	66,67%	20,00%	80,00%
SPI	54,45%	45,55%	54,42%	45,58%	54,66%	45,34%	54,97%	45,03%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Cremona	48,79%	51,21%	48,55%	51,45%	48,50%	51,50%	48,72%	51,28%
FIOM	14,75%	85,25%	14,55%	85,45%	15,70%	84,30%	16,66%	83,34%
FILCTEM	40,42%	59,58%	42,21%	57,79%	42,36%	57,64%	43,38%	56,62%
FILLEA	3,10%	96,90%	3,55%	96,45%	3,34%	96,66%	3,07%	96,93%
FLAI	20,22%	79,78%	19,84%	80,16%	21,18%	78,82%	21,51%	78,49%
SLC	35,37%	64,63%	33,33%	66,67%	35,48%	64,52%	36,74%	63,26%
FILCAMS	67,84%	32,16%	67,37%	32,63%	68,42%	31,58%	67,55%	32,45%
FILT	23,67%	76,33%	20,80%	79,20%	21,00%	79,00%	22,61%	77,39%
FISAC	64,38%	35,62%	63,76%	36,24%	62,24%	37,76%	64,50%	35,50%
FLC	85,21%	14,79%	85,47%	14,53%	85,63%	14,37%	85,95%	14,05%
FP	76,17%	23,83%	76,35%	23,65%	76,04%	23,96%	74,47%	25,53%
NIDIL	46,69%	53,31%	45,98%	54,02%	47,10%	52,90%	49,95%	50,05%
FRONTALIERI								
Disoccupati								
SPI	51,61%	48,39%	51,46%	48,54%	51,57%	48,43%	51,86%	48,14%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Lecco	47,64%	52,36%	47,90%	52,10%	47,55%	52,45%	47,36%	52,64%
FIOM	15,99%	84,01%	16,84%	83,16%	17,20%	82,80%	17,58%	82,42%
FILCTEM	41,61%	58,39%	44,01%	55,99%	44,76%	55,24%	44,95%	55,05%
FILLEA	1,69%	98,31%	2,31%	97,69%	2,27%	97,73%	2,47%	97,53%
FLAI	26,76%	73,24%	27,74%	72,26%	25,18%	74,82%	25,05%	74,95%
SLC	30,09%	69,91%	29,69%	70,31%	29,27%	70,73%	29,27%	70,73%
FILCAMS	65,11%	34,89%	66,03%	33,97%	65,36%	34,64%	64,51%	35,49%
FILT	10,32%	89,68%	11,03%	88,97%	12,05%	87,95%	17,09%	82,91%
FISAC	55,67%	44,33%	57,48%	42,52%	55,95%	44,05%	56,61%	43,39%
FLC	85,86%	14,14%	84,78%	15,22%	85,41%	14,59%	84,20%	15,80%
FP	76,69%	23,31%	76,75%	23,25%	76,17%	23,83%	75,31%	24,69%
NIDIL	33,91%	66,09%	37,61%	62,39%	33,56%	66,44%	42,71%	57,29%
FRONTALIERI								
Disoccupati	69,06%	30,94%	59,48%	40,52%	63,60%	36,40%	60,16%	39,84%
SPI	52,38%	47,62%	52,32%	47,68%	52,31%	47,69%	52,74%	47,26%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Lodi	46,09%	53,91%	46,44%	53,56%	46,19%	53,81%	45,95%	54,05%
FIOM	16,97%	83,03%	15,15%	84,85%	16,07%	83,93%	14,74%	85,26%
FILCTEM	27,73%	72,27%	28,55%	71,45%	28,31%	71,69%	26,61%	73,39%
FILLEA	1,52%	98,48%	2,00%	98,00%	1,58%	98,42%	1,33%	98,67%
FLAI	17,40%	82,60%	18,12%	81,88%	18,40%	81,60%	16,82%	83,18%
SLC	38,89%	61,11%	34,35%	65,65%	32,39%	67,61%	30,00%	70,00%
FILCAMS	60,83%	39,17%	61,62%	38,38%	60,88%	39,12%	61,24%	38,76%
FILT	30,27%	69,73%	29,85%	70,15%	31,95%	68,05%	32,03%	67,97%
FISAC	53,05%	46,95%	49,35%	50,65%	50,35%	49,65%	53,50%	46,50%
FLC	84,10%	15,90%	85,36%	14,64%	83,33%	16,67%	83,19%	16,81%
FP	69,42%	30,58%	68,65%	31,35%	69,15%	30,85%	70,27%	29,73%
NIDIL	51,24%	48,76%	50,64%	49,36%	48,93%	51,07%	48,81%	51,19%
FRONTALIERI								
Disoccupati								
SPI	50,47%	49,53%	51,48%	48,52%	51,44%	48,56%	51,88%	48,12%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Mantova	49,27%	50,73%	49,07%	50,93%	48,48%	51,52%	48,88%	51,12%
FIOM	18,05%	81,95%	18,17%	81,83%	17,79%	82,21%	18,30%	81,70%
FILCTEM	48,09%	51,91%	48,38%	51,62%	47,87%	52,13%	48,66%	51,34%
FILLEA	6,34%	93,66%	5,44%	94,56%	4,71%	95,29%	5,25%	94,75%
FLAI	23,67%	76,33%	22,97%	77,03%	24,01%	75,99%	23,74%	76,26%
SLC	44,55%	55,45%	42,55%	57,45%	43,20%	56,80%	45,18%	54,82%
FILCAMS	69,82%	30,18%	70,94%	29,06%	71,37%	28,63%	70,41%	29,59%
FILT	18,50%	81,50%	17,49%	82,51%	16,92%	83,08%	16,91%	83,09%
FISAC	59,40%	40,60%	57,76%	42,24%	57,55%	42,45%	55,90%	44,10%
FLC	85,47%	14,53%	85,28%	14,72%	84,60%	15,40%	84,94%	15,06%
FP	75,81%	24,19%	75,22%	24,78%	74,29%	25,71%	74,30%	25,70%
NIDIL	51,65%	48,35%	49,00%	51,00%	48,89%	51,11%	49,79%	50,21%
FRONTALIERI								
Disoccupati								
SPI	53,35%	46,65%	53,66%	46,34%	53,86%	46,14%	54,10%	45,90%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Milano	50,07%	49,93%	50,50%	49,50%	50,33%	49,67%	50,02%	49,98%
FIOM	22,87%	77,13%	21,91%	78,09%	22,09%	77,91%	21,83%	78,17%
FILCTEM	36,17%	63,83%	35,59%	64,41%	34,86%	65,14%	34,09%	65,91%
FILLEA	1,13%	98,87%	1,46%	98,54%	1,54%	98,46%	1,24%	98,76%
FLAI	32,84%	67,16%	31,50%	68,50%	30,31%	69,69%	30,12%	69,88%
SLC	41,85%	58,15%	40,87%	59,13%	39,66%	60,34%	39,34%	60,66%
FILCAMS	60,65%	39,35%	60,34%	39,66%	59,97%	40,03%	59,70%	40,30%
FILT	19,24%	80,76%	18,86%	81,14%	18,72%	81,28%	20,26%	79,74%
FISAC	53,33%	46,67%	53,20%	46,80%	52,89%	47,11%	53,13%	46,87%
FLC	80,16%	19,84%	80,00%	20,00%	80,04%	19,96%	80,11%	19,89%
FP	67,35%	32,65%	67,64%	32,36%	68,13%	31,87%	68,33%	31,67%
NIDIL	51,65%	48,35%	55,65%	44,35%	53,56%	46,44%	53,49%	46,51%
FRONTALIERI								
Disoccupati								
SPI	56,67%	43,33%	56,47%	43,53%	56,39%	43,61%	56,35%	43,65%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Monza e Brianza	48,73%	51,27%	48,66%	51,34%	48,05%	51,95%	47,67%	52,33%
FIOM	22,11%	77,89%	21,68%	78,32%	21,39%	78,61%	21,75%	78,25%
FILCTEM	35,85%	64,15%	35,96%	64,04%	35,92%	64,08%	37,75%	62,25%
FILLEA	5,52%	94,48%	5,82%	94,18%	6,43%	93,57%	6,86%	93,14%
FLAI	17,07%	82,93%	18,93%	81,07%	21,35%	78,65%	19,37%	80,63%
SLC	36,78%	63,22%	38,74%	61,26%	38,11%	61,89%	36,60%	63,40%
FILCAMS	68,41%	31,59%	67,04%	32,96%	65,86%	34,14%	65,84%	34,16%
FILT	20,43%	79,57%	20,97%	79,03%	21,72%	78,28%	24,91%	75,09%
FISAC	62,39%	37,61%	64,94%	35,06%	63,72%	36,28%	62,11%	37,89%
FLC	86,41%	13,59%	86,07%	13,93%	85,74%	14,26%	85,29%	14,71%
FP	72,40%	27,60%	73,47%	26,53%	72,39%	27,61%	71,96%	28,04%
NIDIL	45,51%	54,49%	47,62%	52,38%	45,59%	54,41%	47,04%	52,96%
FRONTALIERI								
Disoccupati								
SPI	52,49%	47,51%	51,93%	48,07%	51,80%	48,20%	51,54%	48,46%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Pavia	52,68%	47,32%	52,68%	47,32%	52,13%	47,87%	51,90%	48,10%
FIOM	10,77%	89,23%	10,78%	89,22%	11,16%	88,84%	12,88%	87,12%
FILCTEM	38,89%	61,11%	37,47%	62,53%	38,31%	61,69%	37,91%	62,09%
FILLEA	1,86%	98,14%	2,07%	97,93%	2,53%	97,47%	2,10%	97,90%
FLAI	26,87%	73,13%	28,88%	71,12%	29,35%	70,65%	26,98%	73,02%
SLC	43,25%	56,75%	44,12%	55,88%	45,95%	54,05%	43,95%	56,05%
FILCAMS	68,16%	31,84%	69,42%	30,58%	67,57%	32,43%	69,15%	30,85%
FILT	28,56%	71,44%	29,46%	70,54%	26,71%	73,29%	27,57%	72,43%
FISAC	66,60%	33,40%	67,63%	32,37%	69,02%	30,98%	69,50%	30,50%
FLC	81,21%	18,79%	79,88%	20,12%	80,13%	19,87%	73,62%	26,38%
FP	72,63%	27,37%	73,59%	26,41%	71,26%	28,74%	71,20%	28,80%
NIDIL	40,46%	59,54%	35,69%	64,31%	37,50%	62,50%	34,81%	65,19%
FRONTALIERI								
Disoccupati	54,29%	45,71%	53,03%	46,97%	56,96%	43,04%	56,00%	44,00%
SPI	55,80%	44,20%	55,78%	44,22%	55,88%	44,12%	56,00%	44,00%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Sondrio	47,94%	52,06%	46,43%	53,57%	45,95%	54,05%	46,14%	53,86%
FIOM	9,70%	90,30%	9,88%	90,13%	11,73%	88,27%	10,84%	89,16%
FILCTEM	36,21%	63,79%	34,49%	65,51%	33,21%	66,79%	33,15%	66,85%
FILLEA	1,61%	98,39%	0,90%	99,10%	0,98%	99,02%	1,13%	98,87%
FLAI	36,56%	63,44%	36,36%	63,64%	35,83%	64,17%	35,45%	64,55%
SLC	52,05%	47,95%	43,75%	56,25%	48,92%	51,08%	50,99%	49,01%
FILCAMS	64,60%	35,40%	62,86%	37,14%	63,06%	36,94%	62,01%	37,99%
FILT	5,93%	94,07%	8,68%	91,32%	10,06%	89,94%	6,86%	93,14%
FISAC	35,42%	64,58%	40,00%	60,00%	38,33%	61,67%	44,44%	55,56%
FLC	83,82%	16,18%	85,04%	14,96%	82,68%	17,32%	82,26%	17,74%
FP	70,35%	29,65%	66,29%	33,71%	65,72%	34,28%	64,72%	35,28%
NIDIL	55,43%	44,57%	52,50%	47,50%	52,44%	47,56%	50,49%	49,51%
FRONTALIERI	28,94%	71,06%	23,00%	77,00%	20,00%	80,00%	42,22%	57,78%
Disoccupati	62,06%	37,94%	56,99%	43,01%	53,87%	46,13%	51,18%	48,82%
SPI	49,50%	50,50%	49,62%	50,38%	49,45%	50,55%	49,95%	50,05%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Ticino Olona	48,21%	51,79%	47,12%	52,88%	47,09%	52,91%	47,27%	52,73%
FIOM	14,54%	85,46%	14,17%	85,83%	13,83%	86,17%	15,10%	84,90%
FILCTEM	36,93%	63,07%	34,90%	65,10%	33,98%	66,02%	33,36%	66,64%
FILLEA	0,59%	99,41%	0,59%	99,41%	0,73%	99,27%	0,55%	99,45%
FLAI	38,74%	61,26%	36,25%	63,75%	34,60%	65,40%	34,77%	65,23%
SLC	29,50%	70,50%	22,39%	77,61%	22,00%	78,00%	18,52%	81,48%
FILCAMS	69,97%	30,03%	69,40%	30,60%	67,82%	32,18%	67,49%	32,51%
FILT	39,94%	60,06%	35,67%	64,33%	36,97%	63,03%	36,49%	63,51%
FISAC	60,58%	39,42%	59,10%	40,90%	60,13%	39,87%	60,57%	39,43%
FLC	93,75%	6,25%	83,33%	16,67%	87,10%	12,90%	84,09%	15,91%
FP	72,16%	27,84%	70,65%	29,35%	69,65%	30,35%	69,64%	30,36%
NIDIL	33,12%	66,88%	34,86%	65,14%	28,77%	71,23%	33,65%	66,35%
FRONTALIERI	48,81%	51,19%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Disoccupati	60,98%	39,02%	55,93%	44,07%	53,90%	46,10%	50,70%	49,30%
SPI	53,29%	46,71%	53,14%	46,86%	53,15%	46,85%	53,16%	46,84%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Valle Camonica	43,47%	56,53%	42,15%	57,85%	42,14%	57,86%	42,50%	57,50%
FIOM	15,96%	84,04%	15,78%	84,22%	16,80%	83,20%	16,15%	83,85%
FILCTEM	36,45%	63,55%	38,53%	61,47%	39,17%	60,83%	37,49%	62,51%
FILLEA	2,26%	97,74%	3,04%	96,96%	1,33%	98,67%	0,58%	99,42%
FLAI	14,29%	85,71%	9,87%	90,13%	14,58%	85,42%	13,42%	86,58%
SLC	61,16%	38,84%	58,87%	41,13%	57,82%	42,18%	58,18%	41,82%
FILCAMS	76,60%	23,40%	73,13%	26,87%	69,60%	30,40%	70,52%	29,48%
FILT	3,62%	96,38%	6,11%	93,89%	6,10%	93,90%	5,81%	94,19%
FISAC	44,94%	55,06%	33,70%	66,30%	36,61%	63,39%	35,90%	64,10%
FLC	88,18%	11,82%	88,07%	11,93%	87,98%	12,02%	86,60%	13,40%
FP	79,07%	20,93%	77,93%	22,07%	77,34%	22,66%	76,98%	23,02%
NIDIL	20,00%	80,00%	25,00%	75,00%	57,14%	42,86%	75,00%	25,00%
FRONTALIERI	47,42%	52,58%	25,08%	74,92%	27,73%	72,27%	26,53%	73,47%
Disoccupati	60,43%	39,57%	53,22%	46,78%	47,24%	52,76%	50,00%	50,00%
SPI	48,40%	51,60%	48,03%	51,97%	48,12%	51,88%	48,65%	51,35%

	2021		2020		2019		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Varese	47,71%	52,29%	47,29%	52,71%	47,23%	52,77%	47,34%	52,66%
FIOM	17,57%	82,43%	17,95%	82,05%	18,66%	81,34%	19,01%	80,99%
FILCTEM	32,42%	67,58%	32,01%	67,99%	31,50%	68,50%	31,97%	68,03%
FILLEA	1,34%	98,66%	1,04%	98,96%	1,45%	98,55%	1,76%	98,24%
FLAI	34,49%	65,51%	35,74%	64,26%	37,03%	62,97%	32,42%	67,58%
SLC	29,45%	70,55%	27,56%	72,44%	27,84%	72,16%	28,57%	71,43%
FILCAMS	68,55%	31,45%	68,42%	31,58%	68,46%	31,54%	68,62%	31,38%
FILT	26,73%	73,27%	26,78%	73,22%	24,65%	75,35%	24,09%	75,91%
FISAC	57,68%	42,32%	58,39%	41,61%	58,27%	41,73%	59,74%	40,26%
FLC	81,20%	18,80%	80,40%	19,60%	80,61%	19,39%	80,47%	19,53%
FP	75,05%	24,95%	74,11%	25,89%	73,79%	26,21%	73,10%	26,90%
NIDIL	52,21%	47,79%	48,57%	51,43%	51,96%	48,04%	55,71%	44,29%
FRONTALIERI	30,21%	69,79%	29,69%	70,31%	33,11%	66,89%	32,79%	67,21%
Disoccupati								
SPI	52,52%	47,48%	52,22%	47,78%	52,33%	47,67%	52,42%	47,58%

ISCRITTE/I PER FASCIA DI ETÀ

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Lombardia	13,72%	15,15%	22,92%	22,20%	33,65%	34,30%	25,38%	25,71%	4,34%	2,65%
FIOM	12,94%	13,50%	24,77%	22,46%	36,96%	38,73%	23,16%	24,10%	2,17%	1,23%
FILCTEM	8,43%	10,30%	20,38%	19,34%	38,08%	38,70%	28,93%	29,14%	4,18%	2,53%
FILLEA	13,01%	14,10%	24,90%	24,96%	34,25%	34,39%	24,41%	24,40%	3,43%	2,15%
FLAI	17,77%	20,44%	25,13%	24,00%	32,62%	32,29%	22,07%	21,49%	2,41%	1,78%
SLC	7,89%	10,42%	20,06%	20,03%	35,00%	35,35%	31,73%	31,43%	5,33%	2,77%
FILCAMS	19,44%	19,36%	24,72%	23,76%	31,46%	32,34%	20,56%	21,55%	3,83%	2,99%
FILT	17,57%	21,87%	26,24%	26,38%	31,01%	30,68%	21,37%	19,29%	3,80%	1,78%
FISAC	5,55%	7,07%	21,72%	22,52%	36,27%	36,53%	31,19%	31,24%	5,27%	2,64%
FLC	4,18%	6,66%	18,58%	19,75%	31,45%	32,08%	35,55%	35,76%	10,25%	5,74%
FP	7,39%	9,52%	18,35%	18,78%	34,81%	35,56%	33,27%	33,21%	6,18%	2,93%
NIDIL	34,08%	35,41%	25,01%	24,01%	23,91%	24,01%	13,65%	13,65%	3,34%	2,93%
Miste	18,33%	19,82%	29,84%	25,19%	33,03%	32,08%	17,05%	20,56%	1,74%	2,35%
Disoccupati	23,24%	22,46%	18,92%	18,79%	24,83%	26,36%	24,64%	25,74%	8,37%	6,65%
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,27%	1,20%	10,90%	12,57%	33,66%	35,31%	31,47%	31,25%	22,71%	19,69%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Bergamo	17,77%	16,50%	26,50%	23,71%	34,28%	35,01%	20,36%	23,23%	1,08%	1,55%
FIOM	18,50%	16,63%	29,52%	25,42%	35,55%	38,25%	16,11%	19,00%	0,31%	0,70%
FILCTEM	13,23%	13,41%	24,93%	21,65%	40,29%	39,08%	21,21%	25,06%	0,35%	0,81%
FILLEA	14,45%	11,94%	26,81%	25,19%	38,80%	37,90%	19,10%	23,57%	0,84%	1,39%
FLAI	22,02%	23,88%	32,08%	25,82%	32,32%	32,84%	12,86%	16,72%	0,71%	0,74%
SLC	13,86%	9,28%	23,90%	21,84%	38,35%	41,44%	23,52%	26,48%	0,37%	0,96%
FILCAMS	25,23%	22,91%	27,35%	24,36%	29,77%	30,31%	16,68%	19,98%	0,98%	2,44%
FILT	23,42%	20,59%	32,54%	28,40%	30,67%	33,86%	12,72%	15,75%	0,65%	1,41%
FISAC	13,42%	11,00%	26,19%	23,60%	38,02%	36,78%	21,71%	27,49%	0,65%	1,14%
FLC	1,83%	1,54%	19,92%	20,16%	33,99%	34,86%	39,16%	39,84%	5,10%	3,60%
FP	10,23%	10,24%	22,03%	20,32%	38,92%	38,11%	28,20%	30,12%	0,62%	1,22%
NIDIL	40,26%	38,86%	24,94%	25,26%	22,27%	22,51%	11,55%	11,97%	0,99%	1,39%
Miste										
Disoccupati	23,24%	22,46%	18,92%	18,79%	24,83%	26,36%	24,64%	25,74%	8,37%	6,65%
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,80%	1,49%	16,98%	16,68%	36,94%	37,21%	30,06%	29,90%	14,22%	14,71%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Brescia	15,44%	13,67%	25,38%	21,79%	36,44%	37,51%	21,74%	25,56%	1,00%	1,47%
FIOM	13,34%	13,00%	26,81%	21,80%	39,38%	40,91%	20,06%	23,51%	0,41%	0,78%
FILCTEM	11,69%	10,24%	26,36%	22,17%	40,15%	39,83%	21,45%	26,84%	0,36%	0,92%
FILLEA	17,96%	13,96%	27,83%	24,82%	34,65%	39,21%	18,19%	20,73%	1,38%	1,27%
FLAI	24,76%	24,41%	29,52%	26,81%	30,99%	32,20%	14,25%	15,95%	0,48%	0,63%
SLC	13,45%	11,34%	19,88%	21,09%	35,58%	33,93%	30,80%	33,13%	0,29%	0,50%
FILCAMS	23,01%	15,33%	26,40%	22,54%	32,16%	37,79%	17,01%	23,00%	1,42%	1,34%
FILT	18,12%	20,56%	25,59%	25,23%	37,20%	33,85%	18,56%	20,15%	0,53%	0,21%
FISAC	10,76%	8,38%	29,68%	27,12%	33,30%	37,27%	24,86%	26,46%	1,39%	0,77%
FLC	1,40%	0,58%	16,26%	11,86%	36,73%	32,84%	41,55%	45,07%	4,05%	9,64%
FP	8,73%	8,22%	20,60%	18,44%	39,87%	38,54%	29,79%	33,72%	1,02%	1,09%
NIDIL	35,34%	34,36%	27,48%	26,99%	23,70%	24,97%	11,11%	11,35%	2,36%	2,33%
Miste										
Disoccupati										
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,77%	1,40%	14,43%	14,26%	34,56%	34,64%	31,52%	32,05%	17,72%	17,65%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Como	20,53%	20,15%	26,18%	23,79%	33,09%	32,90%	19,38%	21,62%	0,82%	1,54%
FIOM	16,03%	14,69%	26,55%	22,03%	37,70%	39,13%	19,35%	23,66%	0,38%	0,48%
FILCTEM	10,50%	11,16%	23,52%	18,82%	41,85%	43,45%	23,88%	25,63%	0,25%	0,93%
FILLEA	12,88%	10,98%	27,26%	25,06%	37,12%	36,18%	21,58%	26,87%	1,15%	0,90%
FLAI	23,05%	21,99%	23,49%	22,58%	34,65%	32,99%	18,21%	20,82%	0,59%	1,61%
SLC	14,22%	16,35%	24,82%	23,08%	34,54%	32,37%	25,98%	27,56%	0,44%	0,64%
FILCAMS	31,32%	29,50%	26,90%	24,76%	27,32%	27,45%	13,60%	16,65%	0,87%	1,63%
FILT	27,30%	24,98%	33,05%	29,94%	27,73%	31,20%	11,67%	13,26%	0,25%	0,63%
FISAC	7,25%	6,74%	19,95%	18,65%	36,53%	32,12%	34,72%	36,79%	1,55%	5,70%
FLC	11,64%	12,88%	26,55%	25,84%	31,68%	31,78%	29,07%	27,71%	1,06%	1,79%
FP	11,04%	11,66%	22,04%	20,13%	37,27%	36,45%	28,64%	30,45%	1,01%	1,31%
NIDIL	40,28%	41,05%	21,63%	22,89%	23,25%	22,26%	13,08%	12,36%	1,75%	1,45%
Miste	17,93%	11,79%	32,76%	28,83%	33,66%	35,51%	14,67%	21,00%	0,98%	2,88%
Disoccupati										
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,99%	1,66%	13,69%	12,79%	35,95%	36,08%	30,98%	31,34%	17,39%	18,13%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Cremona	18,50%	18,61%	26,61%	23,68%	34,34%	33,66%	19,72%	22,56%	0,84%	1,50%
FIOM	17,50%	17,11%	29,60%	25,80%	36,05%	37,88%	16,17%	18,90%	0,68%	0,32%
FILCTEM	15,73%	11,43%	25,50%	20,74%	38,41%	41,27%	20,12%	25,71%	0,25%	0,85%
FILLEA	13,83%	9,54%	22,73%	22,15%	39,72%	37,54%	23,32%	30,15%	0,40%	0,62%
FLAI	21,65%	23,06%	27,25%	25,03%	32,15%	30,19%	18,67%	20,60%	0,28%	1,11%
SLC	17,25%	16,26%	24,92%	18,29%	34,19%	36,99%	23,32%	28,05%	0,32%	0,41%
FILCAMS	24,22%	21,38%	28,85%	26,99%	30,70%	31,67%	15,35%	18,60%	0,87%	1,37%
FILT	25,72%	32,50%	31,26%	28,91%	28,72%	25,23%	13,84%	12,73%	0,46%	0,63%
FISAC	12,21%	7,31%	25,19%	22,83%	34,35%	30,59%	25,19%	36,07%	3,05%	3,20%
FLC	9,95%	11,28%	25,53%	22,42%	37,81%	35,52%	25,16%	27,66%	1,53%	3,11%
FP	8,84%	11,10%	21,04%	17,59%	39,81%	37,44%	28,96%	31,43%	1,35%	2,43%
NIDIL	41,33%	39,20%	26,64%	24,47%	21,25%	23,35%	9,99%	11,36%	0,78%	1,62%
Miste										
Disoccupati										
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,44%	1,42%	15,55%	15,00%	34,16%	35,53%	30,81%	29,95%	18,05%	18,09%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Lecco	17,52%	17,94%	26,65%	24,77%	35,59%	34,84%	19,73%	21,55%	0,52%	0,90%
FIOM	15,35%	15,29%	27,72%	24,94%	38,99%	39,65%	17,58%	19,54%	0,36%	0,58%
FILCTEM	11,07%	11,18%	24,93%	23,44%	43,10%	42,85%	20,63%	22,20%	0,27%	0,33%
FILLEA	12,29%	14,14%	28,90%	27,27%	30,90%	35,35%	26,91%	23,23%	1,00%	0,00%
FLAI	19,11%	18,31%	27,09%	26,06%	35,81%	35,04%	18,00%	19,72%	0,00%	0,88%
SLC	15,72%	14,36%	25,93%	23,59%	37,52%	34,70%	20,83%	26,67%	0,00%	0,68%
FILCAMS	28,31%	27,80%	28,18%	26,75%	29,02%	27,33%	13,97%	17,03%	0,52%	1,08%
FILT	14,85%	21,87%	21,85%	21,13%	33,33%	31,94%	29,69%	24,08%	0,28%	0,98%
FISAC	7,41%	5,91%	24,87%	23,65%	40,74%	38,42%	26,46%	30,54%	0,53%	1,48%
FLC	7,76%	10,11%	27,03%	25,66%	31,88%	31,67%	31,88%	31,48%	1,46%	1,09%
FP	10,96%	11,11%	22,74%	20,39%	40,10%	38,32%	25,56%	28,52%	0,63%	1,66%
NIDIL	37,35%	39,40%	31,32%	27,47%	23,62%	22,61%	7,20%	9,26%	0,50%	1,26%
Miste										
Disoccupati	23,44%	21,50%	19,51%	22,48%	28,52%	28,34%	27,38%	26,38%	1,15%	1,30%
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,42%	1,28%	16,47%	15,23%	37,72%	38,40%	29,21%	29,47%	15,18%	16,03%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Lodi	11,20%	16,32%	21,04%	22,63%	32,95%	33,96%	28,08%	24,02%	6,73%	3,08%
FIOM	9,86%	12,33%	18,82%	21,98%	33,33%	36,26%	32,65%	27,59%	5,33%	1,83%
FILCTEM	7,11%	12,92%	18,66%	20,69%	33,97%	37,40%	34,14%	26,65%	6,11%	2,35%
FILLEA	9,47%	12,21%	33,14%	34,88%	29,59%	29,65%	23,67%	19,19%	4,14%	4,07%
FLAI	15,21%	20,98%	23,15%	23,77%	33,38%	31,74%	26,24%	21,91%	2,02%	1,59%
SLC	5,00%	12,70%	15,00%	15,08%	27,14%	29,37%	37,86%	38,89%	15,00%	3,97%
FILCAMS	10,97%	17,52%	23,51%	24,72%	36,35%	35,09%	24,17%	20,18%	5,00%	2,49%
FILT	15,49%	19,59%	29,31%	30,15%	32,16%	32,64%	19,21%	15,36%	3,84%	2,26%
FISAC	5,73%	7,32%	19,11%	21,95%	31,85%	30,49%	33,12%	36,59%	10,19%	3,66%
FLC	4,46%	10,73%	12,01%	14,95%	28,30%	33,15%	37,39%	33,97%	17,84%	7,20%
FP	4,58%	5,41%	12,19%	13,92%	36,30%	39,18%	36,47%	36,94%	10,46%	4,55%
NIDIL	23,96%	31,16%	21,58%	22,26%	25,60%	26,71%	20,95%	16,52%	7,90%	3,36%
Miste										
Disoccupati										
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	0,59%	0,89%	7,02%	13,81%	33,58%	36,65%	34,20%	31,81%	24,61%	16,84%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Mantova	13,31%	18,72%	21,70%	22,78%	31,55%	32,27%	27,05%	23,28%	6,39%	2,95%
FIOM	14,59%	19,14%	22,77%	23,24%	34,19%	35,11%	24,59%	20,82%	3,86%	1,68%
FILCTEM	9,40%	17,74%	18,79%	21,18%	32,78%	33,82%	33,30%	25,32%	5,73%	1,94%
FILLEA	11,06%	15,19%	25,31%	25,81%	31,57%	33,50%	26,88%	22,91%	5,18%	2,59%
FLAI	12,88%	18,78%	25,32%	25,67%	32,65%	32,52%	25,18%	20,44%	3,97%	2,59%
SLC	6,12%	11,38%	15,76%	18,40%	33,18%	35,35%	37,88%	32,69%	7,06%	2,18%
FILCAMS	19,43%	24,41%	23,25%	22,60%	29,79%	29,57%	21,67%	20,10%	5,86%	3,32%
FILT	12,86%	16,79%	24,21%	25,90%	33,31%	34,30%	24,13%	20,58%	5,49%	2,44%
FISAC	2,05%	4,00%	18,12%	19,40%	34,02%	34,60%	36,07%	38,20%	9,74%	3,80%
FLC	4,10%	8,63%	19,95%	23,02%	29,93%	31,52%	31,98%	30,65%	14,03%	6,18%
FP	5,88%	10,07%	14,94%	17,73%	32,34%	35,10%	36,61%	33,27%	10,23%	3,83%
NIDIL	32,63%	37,52%	21,75%	23,25%	24,02%	23,48%	16,26%	12,73%	5,33%	3,02%
Miste										
Disoccupati										
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	0,95%	1,22%	6,77%	12,68%	32,27%	35,59%	28,54%	27,70%	31,48%	22,81%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Milano	7,51%	10,96%	19,10%	20,86%	32,85%	34,11%	31,42%	29,54%	9,12%	4,53%
FIOM	4,03%	7,67%	14,86%	17,01%	37,78%	39,51%	36,83%	33,25%	6,49%	2,62%
FILCTEM	3,34%	5,72%	14,84%	16,33%	35,17%	36,93%	36,52%	35,04%	10,13%	5,97%
FILLEA	8,64%	10,15%	19,73%	26,82%	31,62%	33,59%	31,30%	25,55%	8,72%	3,89%
FLAI	9,44%	14,25%	18,28%	18,86%	31,65%	32,08%	33,78%	29,84%	6,85%	4,97%
SLC	3,93%	8,80%	18,38%	19,68%	34,61%	34,70%	34,62%	32,46%	8,47%	4,36%
FILCAMS	12,52%	13,76%	22,51%	23,13%	32,84%	34,13%	25,31%	24,31%	6,83%	4,67%
FILT	12,92%	20,08%	21,92%	23,78%	30,19%	29,61%	28,08%	23,87%	6,90%	2,66%
FISAC	3,49%	6,40%	20,68%	22,47%	36,73%	37,70%	32,85%	30,80%	6,25%	2,63%
FLC	2,42%	7,35%	15,28%	20,25%	28,08%	31,03%	33,50%	33,58%	20,71%	7,79%
FP	4,02%	8,15%	15,75%	19,13%	30,26%	32,18%	37,69%	35,46%	12,28%	5,08%
NIDIL	20,88%	28,97%	28,75%	24,38%	25,67%	23,61%	15,58%	16,72%	9,12%	6,33%
Miste										
Disoccupati										
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	0,53%	0,68%	3,78%	7,84%	26,78%	30,68%	32,97%	32,62%	35,94%	28,18%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Monza e Brianza	16,72%	12,84%	25,14%	21,42%	34,49%	36,83%	22,61%	27,41%	1,04%	1,50%
FIOM	10,33%	8,93%	27,90%	22,13%	39,63%	43,55%	21,58%	24,70%	0,57%	0,68%
FILCTEM	8,90%	10,00%	23,59%	19,59%	41,92%	38,65%	25,23%	31,05%	0,36%	0,71%
FILLEA	12,69%	8,80%	24,92%	21,35%	35,98%	37,77%	25,08%	31,31%	1,32%	0,78%
FLAI	18,20%	15,99%	22,37%	21,41%	37,06%	37,13%	21,37%	23,85%	1,00%	1,63%
SLC	11,63%	8,40%	23,99%	20,58%	33,29%	34,10%	30,35%	35,44%	0,73%	1,46%
FILCAMS	22,11%	14,22%	26,78%	23,01%	31,67%	36,71%	18,36%	24,41%	1,09%	1,65%
FILT	21,53%	24,32%	29,74%	24,68%	31,75%	33,36%	16,06%	16,55%	0,91%	1,08%
FISAC	9,89%	8,41%	23,56%	23,38%	37,67%	33,51%	28,22%	33,51%	0,67%	1,19%
FLC	2,16%	4,70%	14,02%	11,29%	31,74%	29,57%	48,77%	50,65%	3,31%	3,80%
FP	9,44%	9,75%	21,93%	19,38%	37,97%	37,26%	29,54%	32,22%	1,11%	1,39%
NIDIL	39,09%	29,97%	25,30%	24,77%	22,01%	26,66%	12,11%	14,93%	1,49%	3,67%
Miste										
Disoccupati										
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,13%	0,93%	13,61%	11,77%	37,64%	37,79%	31,91%	32,46%	15,71%	17,06%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Pavia	11,34%	13,80%	19,37%	21,28%	31,79%	33,52%	31,04%	28,87%	6,46%	2,53%
FIOM	7,91%	10,46%	18,81%	19,93%	36,50%	40,22%	31,41%	28,21%	5,37%	1,18%
FILCTEM	6,36%	9,88%	17,10%	20,14%	33,35%	36,81%	36,83%	31,02%	6,36%	2,16%
FILLEA	6,02%	7,26%	16,48%	21,31%	37,82%	37,29%	32,52%	30,51%	7,16%	3,63%
FLAI	10,06%	14,47%	19,17%	21,32%	31,24%	32,56%	35,50%	31,01%	4,02%	0,65%
SLC	6,19%	12,11%	14,16%	16,26%	25,37%	29,41%	45,13%	40,83%	9,14%	1,38%
FILCAMS	15,77%	16,56%	25,10%	25,01%	32,26%	33,99%	22,55%	22,22%	4,32%	2,22%
FILT	24,14%	27,29%	25,29%	28,84%	26,10%	25,00%	20,12%	17,26%	4,35%	1,61%
FISAC	4,36%	7,52%	17,43%	18,16%	30,89%	30,48%	39,60%	40,50%	7,72%	3,34%
FLC	2,45%	3,16%	10,97%	13,68%	30,01%	29,31%	48,50%	45,99%	8,07%	7,85%
FP	7,56%	10,14%	15,22%	18,59%	32,81%	35,73%	34,92%	33,50%	9,48%	2,04%
NIDIL	28,67%	40,84%	23,55%	19,47%	28,67%	26,72%	16,38%	10,69%	2,73%	2,29%
Miste										
Disoccupati	13,14%	15,24%	14,29%	15,24%	21,43%	35,24%	33,43%	25,71%	17,71%	8,57%
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	0,80%	1,08%	4,92%	9,43%	28,29%	32,57%	35,45%	35,07%	30,55%	21,86%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Sondrio	19,79%	26,58%	20,46%	21,13%	28,09%	27,97%	25,86%	22,16%	5,80%	2,16%
FIOM	15,52%	22,92%	19,95%	21,28%	36,33%	33,38%	25,74%	22,04%	2,46%	0,38%
FILCTEM	9,87%	17,05%	15,64%	20,88%	32,77%	34,10%	34,45%	27,39%	7,26%	0,57%
FILLEA	17,38%	24,50%	24,87%	23,29%	28,42%	28,77%	25,19%	22,16%	4,14%	1,29%
FLAI	19,31%	22,18%	17,28%	21,24%	29,61%	29,57%	27,70%	25,13%	6,10%	1,88%
SLC	8,61%	20,55%	11,92%	12,33%	39,07%	40,41%	37,09%	26,03%	3,31%	0,68%
FILCAMS	29,01%	36,19%	23,53%	22,61%	26,09%	23,97%	18,01%	15,25%	3,35%	1,99%
FILT	14,08%	24,33%	16,97%	18,99%	32,49%	32,94%	28,88%	22,55%	7,58%	1,19%
FISAC	9,52%	6,25%	14,29%	22,92%	31,75%	35,42%	31,75%	22,92%	12,70%	12,50%
FLC	7,82%	17,38%	21,65%	22,86%	23,61%	26,74%	33,83%	28,48%	13,08%	4,55%
FP	7,04%	12,41%	13,10%	16,72%	26,87%	31,32%	42,24%	35,70%	10,75%	3,86%
NIDIL	34,85%	49,44%	17,59%	16,48%	30,62%	20,97%	13,36%	11,24%	3,58%	1,87%
Miste	25,56%	31,65%	22,44%	21,41%	26,00%	28,00%	20,67%	18,00%	5,33%	0,94%
Disoccupati	30,69%	30,00%	20,73%	21,18%	23,70%	20,59%	18,36%	22,65%	6,52%	5,59%
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	2,03%	2,55%	7,65%	14,16%	34,50%	36,75%	30,14%	27,97%	25,68%	18,57%
	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Ticino Olona	11,29%	14,36%	19,06%	19,69%	32,61%	34,53%	30,39%	27,73%	6,66%	3,70%
FIOM	6,23%	9,89%	18,12%	19,46%	33,81%	36,76%	34,75%	31,00%	7,10%	2,88%
FILCTEM	5,28%	8,83%	13,53%	15,02%	34,91%	38,52%	40,46%	34,54%	5,82%	3,09%
FILLEA	11,08%	15,50%	19,94%	31,78%	37,66%	29,46%	23,42%	19,38%	7,91%	3,88%
FLAI	8,24%	9,95%	22,94%	30,37%	43,01%	40,31%	22,58%	17,28%	3,23%	2,09%
SLC	6,58%	15,33%	18,52%	16,86%	36,21%	36,40%	35,39%	31,03%	3,29%	0,38%
FILCAMS	15,57%	16,05%	21,88%	21,17%	33,15%	36,22%	24,15%	23,23%	5,26%	3,32%
FILT	12,01%	16,27%	27,48%	28,40%	28,41%	31,07%	27,02%	20,41%	5,08%	3,85%
FISAC	5,45%	7,06%	19,17%	20,68%	30,94%	29,93%	35,29%	33,09%	9,15%	9,25%
FLC	31,82%	28,13%	27,27%	25,00%	27,27%	21,88%	11,36%	18,75%	2,27%	6,25%
FP	8,26%	11,74%	16,33%	18,16%	30,66%	33,56%	35,03%	32,30%	9,71%	4,24%
NIDIL	38,75%	39,66%	21,74%	18,57%	23,44%	25,95%	13,04%	13,29%	3,02%	2,53%
Miste										
Disoccupati	17,76%	18,56%	16,82%	15,91%	25,23%	29,55%	27,10%	26,89%	13,08%	9,09%
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	0,79%	0,98%	5,97%	11,34%	33,32%	36,03%	31,16%	30,14%	28,76%	21,51%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Valle Camonica	12,97%	17,88%	21,02%	21,93%	31,90%	33,21%	26,74%	23,48%	7,36%	3,49%
FIOM	13,68%	16,84%	22,78%	24,02%	32,44%	34,85%	25,19%	21,66%	5,91%	2,62%
FILCTEM	9,85%	15,46%	18,80%	21,91%	35,79%	35,52%	29,90%	24,80%	5,66%	2,31%
FILLEA	11,05%	18,17%	22,48%	26,06%	31,20%	28,07%	30,23%	23,67%	5,04%	4,04%
FLAI	18,79%	27,47%	18,79%	20,88%	36,91%	34,62%	19,46%	17,03%	6,04%	0,00%
SLC	4,24%	7,44%	15,76%	15,70%	32,73%	42,98%	36,97%	30,58%	10,30%	3,31%
FILCAMS	20,83%	20,26%	24,45%	23,98%	29,92%	32,83%	19,51%	20,26%	5,30%	2,68%
FILT	7,10%	18,12%	16,13%	21,74%	28,39%	30,43%	37,42%	27,54%	10,97%	2,17%
FISAC	5,64%	11,24%	23,59%	22,47%	37,95%	49,44%	22,56%	16,85%	10,26%	0,00%
FLC	4,66%	4,16%	11,65%	12,91%	32,82%	37,20%	35,92%	38,73%	14,95%	7,00%
FP	6,46%	11,54%	15,38%	17,89%	32,39%	36,58%	35,49%	30,68%	10,28%	3,31%
NIDIL	25,00%	90,00%	0,00%	0,00%	75,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Miste	21,68%	26,47%	31,58%	22,69%	26,74%	28,15%	13,26%	18,01%	6,74%	4,68%
Disoccupati	21,82%	23,53%	20,30%	16,58%	23,94%	19,25%	23,33%	28,88%	10,61%	11,76%
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,20%	1,47%	7,98%	14,74%	35,41%	37,63%	29,96%	27,68%	25,45%	18,49%

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Varese	15,29%	15,58%	25,36%	23,30%	35,99%	34,59%	22,38%	24,94%	0,97%	1,59%
FIOM	16,15%	14,19%	26,85%	25,25%	35,14%	35,84%	21,20%	24,07%	0,66%	0,65%
FILCTEM	9,72%	8,99%	23,74%	19,27%	44,10%	43,94%	22,12%	27,09%	0,32%	0,70%
FILLEA	10,62%	15,28%	26,19%	19,95%	39,47%	37,82%	22,48%	24,61%	1,24%	2,33%
FLAI	16,81%	20,94%	25,90%	20,94%	36,02%	34,96%	20,58%	22,52%	0,69%	0,63%
SLC	13,24%	15,27%	24,64%	20,00%	39,06%	38,73%	22,54%	25,45%	0,52%	0,55%
FILCAMS	23,60%	20,11%	26,03%	24,78%	32,84%	31,99%	16,78%	21,31%	0,75%	1,80%
FILT	18,50%	22,28%	29,58%	28,83%	35,67%	31,67%	15,87%	16,51%	0,37%	0,71%
FISAC	10,21%	9,89%	22,87%	22,53%	40,26%	34,95%	24,39%	30,74%	2,27%	1,89%
FLC	6,07%	4,80%	21,08%	19,43%	32,52%	30,38%	36,28%	38,81%	4,05%	6,59%
FP	9,05%	9,02%	21,10%	18,50%	36,75%	36,26%	32,30%	34,00%	0,80%	2,21%
NIDIL	19,29%	33,10%	23,00%	22,59%	31,86%	23,93%	24,14%	17,93%	1,71%	2,45%
Miste	16,72%	18,41%	28,40%	26,17%	34,65%	33,56%	19,11%	21,22%	1,11%	0,63%
Disoccupati										
	fino a 54		55-64		65-74		75-84		Oltre 84	
SPI	1,55%	1,12%	13,99%	12,66%	37,57%	37,21%	31,28%	32,18%	15,61%	16,83%

ISCRITTE/I PER PROVENIENZA

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Lombardia	8,28%	8,73%	89,72%	89,12%	2,00%	2,15%
FIOM	15,47%	16,30%	81,86%	80,36%	2,67%	3,34%
FILCTEM	10,99%	12,45%	87,10%	85,32%	1,91%	2,23%
FILLEA	30,32%	31,28%	61,17%	60,08%	8,51%	8,64%
FLAI	26,09%	28,66%	70,13%	66,77%	3,79%	4,57%
SLC	5,18%	5,39%	93,80%	93,31%	1,02%	1,31%
FILCAMS	19,71%	19,91%	76,40%	76,26%	3,90%	3,83%
FILT	21,84%	23,57%	72,57%	70,38%	5,60%	6,04%
FISAC	1,00%	1,01%	98,50%	98,56%	0,50%	0,43%
FLC	1,52%	2,02%	97,13%	96,38%	1,35%	1,60%
FP	8,52%	10,35%	88,89%	86,56%	2,59%	3,09%
NIDIL	26,81%	28,24%	67,70%	66,75%	5,50%	5,01%
Miste	7,83%	10,46%	91,02%	86,88%	1,15%	2,67%
Disoccupati	20,55%	19,33%	74,74%	74,87%	4,71%	5,81%
SPI	0,91%	1,14%	98,58%	98,28%	0,51%	0,58%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Bergamo	12,61%	12,56%	85,03%	85,20%	2,36%	2,24%
FIOM	22,97%	24,46%	74,15%	72,29%	2,89%	3,25%
FILCTEM	23,09%	26,65%	74,54%	70,72%	2,37%	2,63%
FILLEA	28,38%	28,55%	64,34%	65,38%	7,28%	6,07%
FLAI	41,55%	36,86%	55,95%	60,33%	2,50%	2,81%
SLC	12,43%	11,84%	85,84%	85,36%	1,72%	2,80%
FILCAMS	33,26%	32,02%	62,62%	64,36%	4,12%	3,62%
FILT	44,50%	42,66%	46,02%	49,65%	9,48%	7,69%
FISAC	0,93%	1,14%	98,97%	98,67%	0,09%	0,19%
FLC	0,89%	0,84%	98,34%	98,34%	0,77%	0,82%
FP	12,59%	14,74%	85,17%	82,50%	2,24%	2,75%
NIDIL	40,82%	41,09%	51,93%	52,82%	7,25%	6,09%
Miste						
Disoccupati						
SPI	1,18%	1,69%	97,92%	97,33%	0,90%	0,99%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Brescia	10,65%	10,62%	87,80%	87,86%	1,55%	1,52%
FIOM	24,35%	23,65%	73,08%	73,73%	2,57%	2,62%
FILCTEM	22,32%	24,27%	74,76%	73,35%	2,92%	2,39%
FILLEA	30,03%	30,84%	67,79%	66,48%	2,18%	2,68%
FLAI	46,12%	49,89%	50,33%	46,42%	3,55%	3,69%
SLC	4,68%	6,97%	94,54%	91,84%	0,78%	1,19%
FILCAMS	27,34%	21,77%	68,09%	75,04%	4,58%	3,19%
FILT	28,41%	30,11%	67,37%	65,84%	4,22%	4,05%
FISAC	1,11%	1,10%	98,33%	98,46%	0,56%	0,44%
FLC	1,25%	1,17%	97,68%	97,67%	1,06%	1,17%
FP	7,64%	9,80%	89,27%	86,48%	3,09%	3,72%
NIDIL	52,84%	49,69%	41,78%	44,29%	5,38%	6,01%
Miste						
Disoccupati						
SPI	1,27%	1,77%	98,19%	97,65%	0,54%	0,58%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Como	9,34%	10,39%	88,79%	87,68%	1,87%	1,93%
FIOM	13,70%	15,05%	83,59%	82,30%	2,70%	2,65%
FILCTEM	10,82%	12,01%	87,66%	86,17%	1,52%	1,81%
FILLEA	26,08%	26,52%	72,36%	71,89%	1,57%	1,59%
FLAI	20,85%	28,45%	75,18%	69,21%	3,96%	2,35%
SLC	16,40%	17,31%	82,87%	81,89%	0,73%	0,80%
FILCAMS	31,75%	32,62%	63,04%	62,35%	5,21%	5,03%
FILT	34,66%	36,34%	55,79%	55,00%	9,55%	8,66%
FISAC	1,04%	0,78%	98,45%	98,96%	0,52%	0,26%
FLC	3,34%	3,91%	94,63%	92,67%	2,04%	3,42%
FP	13,97%	16,51%	81,80%	79,45%	4,23%	4,04%
NIDIL	22,67%	25,66%	72,34%	70,11%	4,99%	4,22%
Miste	0,67%	0,96%	99,06%	98,69%	0,28%	0,35%
Disoccupati						
SPI	1,30%	1,55%	98,05%	97,68%	0,65%	0,77%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Cremona	9,34%	10,69%	87,55%	86,54%	3,10%	2,77%
FIOM	11,67%	13,64%	82,76%	81,14%	5,57%	5,22%
FILCTEM	11,84%	13,86%	83,77%	84,02%	4,39%	2,12%
FILLEA	26,63%	26,95%	64,17%	63,76%	9,20%	9,29%
FLAI	32,78%	34,14%	62,21%	56,16%	5,01%	9,70%
SLC	4,79%	7,72%	91,37%	89,84%	3,83%	2,44%
FILCAMS	21,83%	29,68%	70,37%	69,74%	7,79%	0,57%
FILT	29,53%	38,67%	57,44%	48,13%	13,03%	13,20%
FISAC	0,00%	0,00%	99,62%	99,54%	0,38%	0,46%
FLC	1,16%	1,20%	97,86%	97,69%	0,98%	1,11%
FP	8,11%	9,89%	88,17%	85,65%	3,73%	4,46%
NIDIL	35,55%	45,07%	54,26%	54,81%	10,19%	0,12%
Miste						
Disoccupati						
SPI	0,81%	0,98%	98,77%	98,38%	0,42%	0,64%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Lecco	9,03%	8,10%	89,34%	88,26%	1,63%	3,64%
FIOM	20,12%	18,48%	77,66%	74,77%	2,21%	6,74%
FILCTEM	13,32%	14,47%	84,49%	81,33%	2,19%	4,19%
FILLEA	22,60%	23,13%	69,82%	69,14%	7,57%	7,73%
FLAI	25,97%	23,06%	71,43%	65,49%	2,60%	11,44%
SLC	9,82%	7,86%	88,61%	87,69%	1,57%	4,44%
FILCAMS	28,77%	23,59%	67,96%	64,80%	3,27%	11,60%
FILT	19,61%	21,13%	76,47%	71,25%	3,92%	7,62%
FISAC	1,06%	1,97%	98,94%	98,03%	0,00%	0,00%
FLC	1,11%	0,64%	97,64%	97,31%	1,25%	2,05%
FP	15,66%	14,49%	80,39%	79,04%	3,95%	6,47%
NIDIL	40,87%	39,72%	54,77%	48,82%	4,36%	11,46%
Miste						
Disoccupati	26,56%	19,87%	69,34%	68,73%	4,10%	11,40%
SPI	0,86%	0,76%	98,65%	98,39%	0,49%	0,85%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Lodi	6,20%	9,01%	91,65%	88,20%	2,15%	2,79%
FIOM	4,65%	8,30%	93,88%	89,13%	1,47%	2,56%
FILCTEM	5,27%	7,77%	92,80%	89,16%	1,92%	3,07%
FILLEA	37,30%	36,66%	49,29%	49,49%	13,42%	13,85%
FLAI	26,78%	38,25%	67,83%	56,84%	5,38%	4,91%
SLC	2,86%	8,73%	96,43%	90,48%	0,71%	0,79%
FILCAMS	7,59%	12,76%	88,85%	82,37%	3,56%	4,88%
FILT	18,09%	28,40%	75,65%	63,98%	6,26%	7,62%
FISAC	0,00%	0,61%	99,36%	99,39%	0,64%	0,00%
FLC	0,86%	1,90%	98,46%	97,42%	0,69%	0,68%
FP	5,36%	8,08%	92,91%	89,26%	1,73%	2,66%
NIDIL	9,79%	15,83%	87,20%	79,53%	3,01%	4,65%
Miste						
Disoccupati						
SPI	0,35%	0,48%	99,44%	99,18%	0,22%	0,34%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Mantova	6,77%	8,94%	91,21%	88,49%	2,02%	2,58%
FIOM	11,89%	16,37%	85,67%	79,31%	2,43%	4,32%
FILCTEM	8,71%	13,41%	89,44%	83,03%	1,85%	3,57%
FILLEA	24,40%	27,94%	65,07%	61,48%	10,54%	10,59%
FLAI	20,96%	25,59%	75,79%	71,15%	3,25%	3,26%
SLC	5,18%	7,26%	93,65%	90,07%	1,18%	2,66%
FILCAMS	11,91%	13,60%	84,76%	82,92%	3,33%	3,48%
FILT	17,05%	24,91%	77,24%	66,16%	5,71%	8,94%
FISAC	1,03%	0,80%	98,12%	98,40%	0,85%	0,80%
FLC	0,42%	0,77%	98,93%	98,27%	0,65%	0,95%
FP	6,17%	10,58%	90,98%	85,08%	2,85%	4,34%
NIDIL	13,73%	21,85%	82,15%	72,19%	4,12%	5,96%
Miste						
Disoccupati						
SPI	0,78%	1,05%	98,89%	98,57%	0,33%	0,39%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Milano	6,71%	7,28%	91,36%	90,72%	1,92%	2,01%
FIOM	5,23%	6,13%	93,20%	91,83%	1,57%	2,04%
FILCTEM	3,58%	4,26%	95,21%	94,42%	1,20%	1,32%
FILLEA	35,54%	35,83%	50,32%	49,74%	14,14%	14,42%
FLAI	8,65%	12,72%	89,40%	85,30%	1,94%	1,97%
SLC	2,38%	2,29%	96,88%	96,98%	0,74%	0,73%
FILCAMS	15,25%	16,65%	81,94%	80,47%	2,82%	2,88%
FILT	15,14%	14,95%	82,03%	82,10%	2,83%	2,94%
FISAC	1,10%	1,13%	98,37%	98,38%	0,53%	0,49%
FLC	1,91%	3,53%	96,81%	94,78%	1,28%	1,69%
FP	6,05%	7,04%	92,25%	91,18%	1,70%	1,78%
NIDIL	14,73%	16,76%	81,53%	79,85%	3,74%	3,38%
Miste						
Disoccupati						
SPI	0,60%	0,55%	99,15%	99,24%	0,25%	0,21%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Monza e Brianza	7,57%	6,48%	90,36%	91,78%	2,07%	1,74%
FIOM	11,54%	12,67%	85,35%	84,25%	3,11%	3,08%
FILCTEM	10,51%	11,59%	87,12%	85,96%	2,37%	2,44%
FILLEA	27,15%	27,82%	67,05%	66,35%	5,79%	5,83%
FLAI	20,37%	23,04%	68,95%	68,56%	10,68%	8,40%
SLC	4,90%	5,97%	93,76%	92,57%	1,35%	1,46%
FILCAMS	19,59%	15,21%	75,53%	80,90%	4,88%	3,88%
FILT	27,01%	25,59%	66,06%	67,81%	6,93%	6,60%
FISAC	0,89%	0,65%	98,44%	98,92%	0,67%	0,43%
FLC	1,39%	1,30%	97,38%	97,50%	1,23%	1,20%
FP	13,95%	15,86%	83,33%	81,02%	2,71%	3,12%
NIDIL	26,01%	20,18%	67,18%	74,26%	6,81%	5,56%
Miste						
Disoccupati						
SPI	0,80%	1,03%	98,72%	98,43%	0,48%	0,54%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Pavia	4,50%	6,10%	93,48%	91,40%	2,01%	2,51%
FIOM	7,34%	10,40%	89,72%	85,12%	2,94%	4,48%
FILCTEM	5,76%	8,80%	92,80%	88,04%	1,44%	3,16%
FILLEA	27,91%	27,89%	61,12%	60,88%	10,97%	11,23%
FLAI	9,35%	12,79%	85,33%	81,65%	5,33%	5,56%
SLC	7,08%	7,27%	91,74%	91,00%	1,18%	1,73%
FILCAMS	9,91%	14,43%	86,56%	80,55%	3,53%	5,01%
FILT	16,20%	26,83%	74,12%	60,84%	9,68%	12,33%
FISAC	0,40%	0,21%	99,21%	99,58%	0,40%	0,21%
FLC	1,18%	0,81%	96,01%	96,60%	2,81%	2,59%
FP	4,81%	9,04%	92,69%	87,20%	2,50%	3,76%
NIDIL	16,72%	26,34%	80,20%	67,56%	3,07%	6,11%
Miste						
Disoccupati	7,43%	22,38%	89,71%	74,29%	2,86%	3,33%
SPI	0,52%	0,72%	99,18%	98,93%	0,30%	0,35%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Sondrio	5,53%	5,41%	92,52%	92,97%	1,95%	1,62%
FIOM	6,65%	6,05%	91,87%	93,20%	1,48%	0,76%
FILCTEM	2,23%	3,07%	97,39%	95,98%	0,37%	0,96%
FILLEA	11,89%	14,18%	84,61%	83,72%	3,50%	2,10%
FLAI	8,77%	7,12%	87,04%	90,86%	4,19%	2,02%
SLC	3,31%	1,37%	94,70%	96,58%	1,99%	2,05%
FILCAMS	15,09%	14,43%	79,42%	80,49%	5,48%	5,08%
FILT	8,30%	8,31%	88,09%	88,13%	3,61%	3,56%
FISAC	1,59%	0,00%	96,83%	100,00%	1,59%	0,00%
FLC	1,80%	2,67%	97,59%	96,66%	0,60%	0,67%
FP	4,24%	5,52%	94,63%	93,34%	1,14%	1,13%
NIDIL	9,77%	13,86%	86,32%	81,65%	3,91%	4,49%
Miste	8,67%	5,41%	87,78%	92,12%	3,56%	2,47%
Disoccupati	14,69%	11,18%	81,04%	86,47%	4,27%	2,35%
SPI	1,16%	1,43%	98,29%	98,06%	0,54%	0,51%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Ticino Olona	8,18%	7,42%	90,25%	91,06%	1,57%	1,52%
FIOM	9,46%	10,41%	89,36%	87,95%	1,18%	1,64%
FILCTEM	9,34%	7,42%	89,51%	91,25%	1,15%	1,33%
FILLEA	49,15%	48,12%	42,03%	42,14%	8,81%	9,74%
FLAI	9,68%	14,14%	87,81%	85,86%	2,51%	0,00%
SLC	6,58%	5,36%	92,18%	93,10%	1,23%	1,53%
FILCAMS	17,82%	13,14%	79,00%	85,06%	3,18%	1,80%
FILT	32,10%	22,49%	63,28%	72,19%	4,62%	5,33%
FISAC	0,44%	0,24%	99,13%	99,51%	0,44%	0,24%
FLC	2,27%	3,13%	95,45%	93,75%	2,27%	3,13%
FP	9,17%	6,87%	88,22%	90,84%	2,61%	2,29%
NIDIL	22,68%	13,71%	72,97%	82,49%	4,35%	3,80%
Miste	0,00%	33,39%	100,00%	61,21%	0,00%	5,41%
Disoccupati	32,24%	29,17%	61,68%	64,77%	6,07%	6,06%
SPI	0,58%	0,60%	99,12%	99,13%	0,30%	0,28%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Valle Camonica	10,84%	10,64%	86,10%	86,11%	3,05%	3,25%
FIOM	23,20%	22,54%	70,24%	70,70%	6,56%	6,77%
FILCTEM	30,80%	30,45%	64,67%	65,86%	4,53%	3,69%
FILLEA	29,71%	30,17%	60,10%	59,41%	10,19%	10,42%
FLAI	15,44%	5,49%	80,54%	94,51%	4,03%	0,00%
SLC	6,67%	5,79%	91,52%	92,56%	1,82%	1,65%
FILCAMS	17,21%	13,74%	75,64%	81,61%	7,15%	4,66%
FILT	17,42%	11,59%	76,13%	78,26%	6,45%	10,14%
FISAC	0,51%	0,00%	99,49%	100,00%	0,00%	0,00%
FLC	1,94%	1,97%	97,09%	97,16%	0,97%	0,88%
FP	6,28%	7,60%	91,17%	89,36%	2,55%	3,04%
NIDIL	25,00%	30,00%	75,00%	70,00%	0,00%	0,00%
Miste	80,21%	34,03%	13,89%	57,26%	5,89%	8,70%
Disoccupati	23,33%	15,51%	69,70%	79,14%	6,97%	5,35%
SPI	1,02%	1,18%	98,33%	98,14%	0,65%	0,68%

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Varese	6,38%	7,24%	91,75%	90,85%	1,87%	1,92%
FIOM	10,35%	11,99%	87,60%	86,14%	2,06%	1,87%
FILCTEM	9,94%	10,89%	88,44%	87,22%	1,62%	1,90%
FILLEA	34,29%	34,60%	56,81%	55,68%	8,90%	9,72%
FLAI	13,38%	15,59%	85,08%	82,36%	1,54%	2,05%
SLC	6,95%	7,64%	92,40%	91,82%	0,66%	0,55%
FILCAMS	18,33%	19,13%	77,40%	77,45%	4,27%	3,42%
FILT	12,97%	14,23%	84,40%	82,10%	2,63%	3,67%
FISAC	0,95%	1,26%	98,49%	98,74%	0,57%	0,00%
FLC	2,49%	2,62%	93,88%	93,85%	3,62%	3,54%
FP	10,17%	12,23%	86,35%	84,22%	3,48%	3,55%
NIDIL	19,71%	26,86%	76,43%	69,35%	3,86%	3,79%
Miste	1,93%	2,99%	97,58%	96,32%	0,49%	0,69%
Disoccupati						
SPI	1,14%	1,46%	97,99%	97,62%	0,86%	0,92%

ARTIGIANI

	2021	2020	2019	2018
FIOM	2767	2721	2986	2938
FILCTEM	997	954	1034	1068
FILLEA	5295	4744	5795	6766
FLAI	319	309	283	263
SLC	120	128	102	142
FILCAMS	427	414	340	319
FILT	481	12	6	13
Totale	10406	9282	10546	11509

ISCRITTE/I PER CATEGORIA SINDACALE (SETTORI DI ATTIVITÀ)

LOMBARDIA

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	63054	64746	67741	69722
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	33676	34554	36034	36785
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	41345	41339	41376	45309
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	138075	140639	145151	151816
FLAI (Agroindustria)	16962	16924	17069	17186
TOTALE AGRO ALIMENTARE	16962	16924	17069	17186
SLC (Grafici e Comunicazioni)	13577	13573	13989	14138
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	77507	82132	81842	80248
FILT (Trasporti e Logistica)	23978	24553	23807	23300
FISAC (Bancari e Assicurativi)	15808	15734	16229	16361
TOTALE TERZIARIO E RETI	130870	135992	135867	134047
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	28590	28692	28551	28845
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	47637	47835	48706	48908
TOTALE SETTORI PUBBLICI	76227	76527	77257	77753
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	17977	17704	18312	17804
MISTE	9992	12290	7716	6550
DISOCCUPATI	1315	1724	2137	2466
TOTALE	29284	31718	28165	26820
TOTALE ATTIVI	391418	401800	403509	407622
SPI (Sindacato Pensionati)	419865	426195	430849	434131
TOTALE GENERALE	811283	827995	834358	841753

BERGAMO

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	9518	9670	9651	9809
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	3504	3684	3648	3761
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	4957	5035	5095	5878
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	17979	18389	18394	19448
FLAI (Agroindustria)	1546	1611	1655	1679
TOTALE AGRO ALIMENTARE	1546	1611	1655	1679
SLC (Grafici e Comunicazioni)	1259	1344	1341	1338
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	7617	8882	7971	7413
FILT (Trasporti e Logistica)	2454	2647	2778	2744
FISAC (Bancari e Assicurativi)	1061	1054	1075	1075
TOTALE TERZIARIO E RETI	12391	13927	13165	12570
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	4280	4228	4290	4272
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	4780	4851	4827	4814
TOTALE SETTORI PUBBLICI	9060	9079	9117	9086
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	2536	2547	2581	2323
MISTE	78	134	0	0
DISOCCUPATI	4	1	0	1
TOTALE	2618	2682	2581	2324
TOTALE ATTIVI	43594	45688	44912	45107
SPI (Sindacato Pensionati)	47341	47212	46601	46300
TOTALE GENERALE	90935	92900	91513	91407

BRESCIA

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	11274	11776	12156	12500
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	2744	3012	3143	3320
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	5606	5752	5521	5461
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	19624	20540	20820	21281
FLAI (Agroindustria)	2725	2717	2714	2730
TOTALE AGRO ALIMENTARE	2725	2717	2714	2730
SLC (Grafici e Comunicazioni)	1008	1003	1049	1026
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	5295	5811	6197	6058
FILT (Trasporti e Logistica)	1006	1174	1193	1137
FISAC (Bancari e Assicurativi)	913	1002	1021	1078
TOTALE TERZIARIO E RETI	8222	8990	9460	9299
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	1726	1870	2274	2326
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	5124	5395	5517	5604
TOTALE SETTORI PUBBLICI	6850	7265	7791	7930
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	1851	2100	1845	1677
MISTE	87	418	1	1
DISOCCUPATI	5	0	0	0
TOTALE	1943	2518	1846	1678
TOTALE ATTIVI	39364	42030	42631	42918
SPI (Sindacato Pensionati)	56045	58631	58237	58932
TOTALE GENERALE	95409	100661	100868	101850

COMO

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	1743	1816	1929	2097
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	2504	2564	2639	2819
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	2832	2855	3034	2999
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	7079	7235	7602	7915
FLAI (Agroindustria)	695	657	632	680
TOTALE AGRO ALIMENTARE	695	657	632	680
SLC (Grafici e Comunicazioni)	635	645	701	688
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	6634	6809	6739	5285
FILT (Trasporti e Logistica)	1156	1185	1210	1176
FISAC (Bancari e Assicurativi)	389	394	387	384
TOTALE TERZIARIO E RETI	8814	9033	9037	7533
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	1281	1267	1246	1224
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	2740	2795	2890	2861
TOTALE SETTORI PUBBLICI	4021	4062	4136	4085
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	1668	1375	1777	1539
MISTE	2897	2878	2593	2531
DISOCCUPATI	11	12	3	5
TOTALE	4576	4265	4373	4075
TOTALE ATTIVI	25185	25252	25780	24288
SPI (Sindacato Pensionati)	27969	28179	28576	28814
TOTALE GENERALE	53154	53431	54356	53102

CREMONA

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	2579	2635	2759	3069
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	996	1061	1151	1209
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	872	1043	1258	1337
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	4447	4739	5168	5615
FLAI (Agroindustria)	2970	2870	2853	2855
TOTALE AGRO ALIMENTARE	2970	2870	2853	2855
SLC (Grafici e Comunicazioni)	253	268	248	312
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	2778	2879	2848	2979
FILT (Trasporti e Logistica)	1337	1298	1119	868
FISAC (Bancari e Assicurativi)	220	218	241	262
TOTALE TERZIARIO E RETI	4588	4663	4456	4421
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	2018	1999	1978	2151
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	2798	2669	2629	2740
TOTALE SETTORI PUBBLICI	4816	4668	4607	4891
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	1017	1020	1069	1019
MISTE	3	31	0	0
DISOCCUPATI	0	0	0	1
TOTALE	1020	1051	1069	1020
TOTALE ATTIVI	17841	17991	18153	18802
SPI (Sindacato Pensionati)	17908	18221	18501	18363
TOTALE GENERALE	35749	36212	36654	37165

LECCO

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	5810	5827	5925	6054
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	1290	1363	1421	1459
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	1539	1516	1544	1743
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	8639	8706	8890	9256
FLAI (Agroindustria)	579	579	547	536
TOTALE AGRO ALIMENTARE	579	579	547	536
SLC (Grafici e Comunicazioni)	625	602	533	509
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	3918	4012	3575	3233
FILT (Trasporti e Logistica)	436	411	362	356
FISAC (Bancari e Assicurativi)	203	213	229	203
TOTALE TERZIARIO E RETI	5182	5238	4699	4301
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	1536	1513	1432	1444
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	1823	1756	1618	1594
TOTALE SETTORI PUBBLICI	3359	3269	3050	3038
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	895	785	581	595
MISTE	50	160	1	66
DISOCCUPATI	308	423	662	610
TOTALE	1253	1368	1244	1271
TOTALE ATTIVI	19012	19160	18430	18402
SPI (Sindacato Pensionati)	24791	24553	24737	24876
TOTALE GENERALE	43803	43713	43167	43278

LODI

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	801	965	910	867
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	1103	1119	1155	1187
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	1184	1124	1085	1051
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	3088	3208	3150	3105
FLAI (Agroindustria)	737	728	709	721
TOTALE AGRO ALIMENTARE	737	728	709	721
SLC (Grafici e Comunicazioni)	115	132	133	146
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	1743	1735	1629	1654
FILT (Trasporti e Logistica)	1722	1721	1626	1593
FISAC (Bancari e Assicurativi)	163	155	143	157
TOTALE TERZIARIO E RETI	3743	3743	3531	3550
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	695	625	582	582
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	1161	1209	1196	1167
TOTALE SETTORI PUBBLICI	1856	1834	1778	1749
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	1009	856	836	814
MISTE	9	27	0	0
DISOCCUPATI	0	0	0	0
TOTALE	1018	883	836	814
TOTALE ATTIVI	10442	10396	10004	9939
SPI (Sindacato Pensionati)	10973	10921	11003	11005
TOTALE GENERALE	21415	21317	21007	20944

MANTOVA

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	4356	4435	4636	4538
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	3043	2937	3006	2883
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	2221	2315	2191	2578
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	9620	9687	9833	9999
FLAI (Agroindustria)	2555	2608	2812	2689
TOTALE AGRO ALIMENTARE	2555	2608	2812	2689
SLC (Grafici e Comunicazioni)	404	411	450	423
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	4194	4341	4222	4189
FILT (Trasporti e Logistica)	1033	1109	1188	1339
FISAC (Bancari e Assicurativi)	492	529	558	586
TOTALE TERZIARIO E RETI	6123	6390	6418	6537
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	2147	2147	2119	2119
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	2699	2684	2774	2773
TOTALE SETTORI PUBBLICI	4846	4831	4893	4892
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	1998	1845	1799	1793
MISTE	87	123	0	0
DISOCCUPATI	0	0	0	0
TOTALE	2085	1968	1799	1793
TOTALE ATTIVI	25229	25484	25755	25910
SPI (Sindacato Pensionati)	24341	24604	24829	25060
TOTALE GENERALE	49570	50088	50584	50970

MILANO

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	9069	8940	9494	9079
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	9066	9165	9754	9407
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	10490	10236	9898	10962
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	28625	28341	29146	29448
FLAI (Agroindustria)	2229	2209	2160	2158
TOTALE AGRO ALIMENTARE	2229	2209	2160	2158
SLC (Grafici e Comunicazioni)	7053	6925	7232	7217
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	25135	26136	27256	27560
FILT (Trasporti e Logistica)	8380	8462	8165	8179
FISAC (Bancari e Assicurativi)	9941	9713	9949	9965
TOTALE TERZIARIO E RETI	50509	51236	52602	52921
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	6477	6705	7941	8179
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	12622	12701	13505	13653
TOTALE SETTORI PUBBLICI	19099	19406	21446	21832
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	2423	2439	2592	2573
MISTE	207	626	0	0
DISOCCUPATI	3	11	0	0
TOTALE	2633	3076	2592	2573
TOTALE ATTIVI	103095	104268	107946	108932
SPI (Sindacato Pensionati)	72267	74572	76592	77876
TOTALE GENERALE	175362	178840	184538	186808

MONZA E BRIANZA

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	5054	5261	5761	6490
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	2287	2235	2379	2492
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	2951	2904	2956	3366
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	10292	10400	11096	12348
FLAI (Agroindustria)	378	445	535	600
TOTALE AGRO ALIMENTARE	378	445	535	600
SLC (Grafici e Comunicazioni)	858	881	861	816
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	4338	4947	4788	5302
FILT (Trasporti e Logistica)	1203	1196	1094	1095
FISAC (Bancari e Assicurativi)	931	915	916	904
TOTALE TERZIARIO E RETI	7330	7939	7659	8117
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	2802	2838	2922	2844
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	3111	3025	3027	3053
TOTALE SETTORI PUBBLICI	5913	5863	5949	5897
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	2204	2416	3001	3683
MISTE	31	27	0	3
DISOCCUPATI	0	1	0	0
TOTALE	2235	2444	3001	3686
TOTALE ATTIVI	26148	27091	28240	30648
SPI (Sindacato Pensionati)	38063	37921	38540	38954
TOTALE GENERALE	64211	65012	66780	69602

PAVIA

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	1566	1663	1728	1700
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	1284	1413	1559	1638
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	1452	1535	1630	1906
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	4302	4611	4917	5244
FLAI (Agroindustria)	751	700	732	748
TOTALE AGRO ALIMENTARE	751	700	732	748
SLC (Grafici e Comunicazioni)	284	311	328	337
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	3309	3367	3560	3493
FILT (Trasporti e Logistica)	1731	1938	2001	1800
FISAC (Bancari e Assicurativi)	480	493	509	507
TOTALE TERZIARIO E RETI	5804	6109	6398	6137
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	1235	1163	1047	1103
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	3076	3083	3111	3096
TOTALE SETTORI PUBBLICI	4311	4246	4158	4199
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	257	246	302	274
MISTE	7	136	0	0
DISOCCUPATI	234	283	317	353
TOTALE	498	665	619	627
TOTALE ATTIVI	15666	16331	16824	16955
SPI (Sindacato Pensionati)	22600	23386	24318	24950
TOTALE GENERALE	38266	39717	41142	41905

SONDRIO

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	781	835	845	814
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	522	534	531	538
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	1413	1471	1472	1956
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	2716	2840	2848	3308
FLAI (Agroindustria)	784	814	719	785
TOTALE AGRO ALIMENTARE	784	814	719	785
SLC (Grafici e Comunicazioni)	143	143	138	150
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	3176	3640	3063	2809
FILT (Trasporti e Logistica)	328	381	338	276
FISAC (Bancari e Assicurativi)	48	50	59	62
TOTALE TERZIARIO E RETI	3695	4214	3598	3297
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	748	703	684	657
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	1316	1345	1340	1322
TOTALE SETTORI PUBBLICI	2064	2048	2024	1979
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	261	275	307	307
MISTE	840	1007	579	454
DISOCCUPATI	341	379	556	770
TOTALE	1442	1661	1442	1531
TOTALE ATTIVI	10701	11577	10631	10900
SPI (Sindacato Pensionati)	10756	10701	10728	10722
TOTALE GENERALE	21457	22278	21359	21622

TICINO OLONA

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	2486	2444	2412	2917
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	1201	1211	1175	1511
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	1858	1751	1699	2008
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	5545	5406	5286	6436
FLAI (Agroindustria)	174	219	247	276
TOTALE AGRO ALIMENTARE	174	219	247	276
SLC (Grafici e Comunicazioni)	263	255	250	245
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	2599	2755	3152	3425
FILT (Trasporti e Logistica)	336	353	409	418
FISAC (Bancari e Assicurativi)	408	445	467	458
TOTALE TERZIARIO E RETI	3606	3808	4278	4546
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	1124	1100	31	0
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	1734	1698	1661	1635
TOTALE SETTORI PUBBLICI	2858	2798	1692	1635
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	473	635	626	508
MISTE	564	934	0	0
DISOCCUPATI	199	380	345	398
TOTALE	1236	1949	971	906
TOTALE ATTIVI	13419	14180	12474	13799
SPI (Sindacato Pensionati)	18386	18770	19116	19319
TOTALE GENERALE	31805	32950	31590	33118

VALLE CAMONICA

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	2136	2271	2710	2709
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	810	879	963	865
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	1727	1691	1853	1737
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	4673	4841	5526	5311
FLAI (Agroindustria)	188	154	144	149
TOTALE AGRO ALIMENTARE	188	154	144	149
SLC (Grafici e Comunicazioni)	114	115	138	166
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	994	1084	1328	1109
FILT (Trasporti e Logistica)	136	132	162	155
FISAC (Bancari e Assicurativi)	84	87	179	191
TOTALE TERZIARIO E RETI	1328	1418	1807	1621
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	707	653	53	53
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	1125	1157	1148	1094
TOTALE SETTORI PUBBLICI	1832	1810	1201	1147
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	8	0	0	0
MISTE	1601	1761	358	475
DISOCCUPATI	206	233	254	328
TOTALE	1815	1994	612	803
TOTALE ATTIVI	9836	10217	9290	9031
SPI (Sindacato Pensionati)	12324	12355	12557	12386
TOTALE GENERALE	22160	22572	21847	21417

VARESE

	2021	2020	2019	2018
FIOM (Industria Metalmeccanica)	5881	6208	6825	7079
FILCTEM (Chimica, Tessile, Energia e Manifatture)	3322	3377	3510	3696
FILLEA (Edilizia, Costruzioni e Legno)	2243	2111	2140	2327
TOTALE INDUSTRIA E COSTRUZIONI	11446	11696	12475	13102
FLAI (Agroindustria)	651	613	610	580
TOTALE AGRO ALIMENTARE	651	613	610	580
SLC (Grafici e Comunicazioni)	563	538	587	765
FILCAMS (Commercio, Turismo, Mense e Servizi)	5777	5734	5514	5739
FILT (Trasporti e Logistica)	2720	2546	2162	2164
FISAC (Bancari e Assicurativi)	475	466	496	529
TOTALE TERZIARIO E RETI	9535	9284	8759	9197
FLC (Scuola, Università e Ricerca)	1814	1881	1952	1891
FP (Pubblica Amministrazione, Sanità, Igiene Ambientale, Socio-Assistenziale)	3528	3467	3463	3502
TOTALE SETTORI PUBBLICI	5342	5348	5415	5393
NIDIL (Lavoratori in Somministrazione e Atipici)	1377	1165	996	699
MISTE	3531	4028	4184	3020
DISOCCUPATI	4	1	0	0
TOTALE	4912	5194	5180	3719
TOTALE ATTIVI	31886	32135	32439	31991
SPI (Sindacato Pensionati)	36101	36169	36514	36574
TOTALE GENERALE	67987	68304	68953	68565

Alle tendenze e trasformazioni che già investivano il territorio lombardo sul piano economico, occupazionale e sociale, si è sommata l'emergenza pandemica con i suoi profondi condizionamenti per la tenuta produttiva ed occupazionale del nostro Paese, e con l'accelerazione di processi di riorganizzazione delle attività lavorative che hanno impattato anche sui luoghi fisici di relazione sociale, e di incontro e confronto fra lavoratori e sindacato.

Il mondo del lavoro risente dei processi sovranazionali, delle strategie aziendali in ordine ai luoghi, alle forme e alle modalità in cui impiegare le risorse umane, delle modifiche intervenute sulla legislazione sul lavoro, e di un generale calo di partecipazione e adesione alle grandi organizzazioni di massa, che è uno dei problemi della nostra democrazia.

La Cgil non è esente da questi processi, che rendono più difficoltosa la presenza organizzata del Sindacato nei luoghi di lavoro, e che hanno inevitabilmente avuto conseguenze anche sulla rappresentanza ed il proselitismo sindacale. La capacità di innovazione delle nostre strutture e pratiche, in una fase tanto complessa, ha comunque permesso di ottenere un risultato in controtendenza nella fascia più giovane del mercato del lavoro con un **trend positivo di iscrizioni**, sia in percentuale che in numeri assoluti, **nella fascia fino ai 35 anni**.

L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO

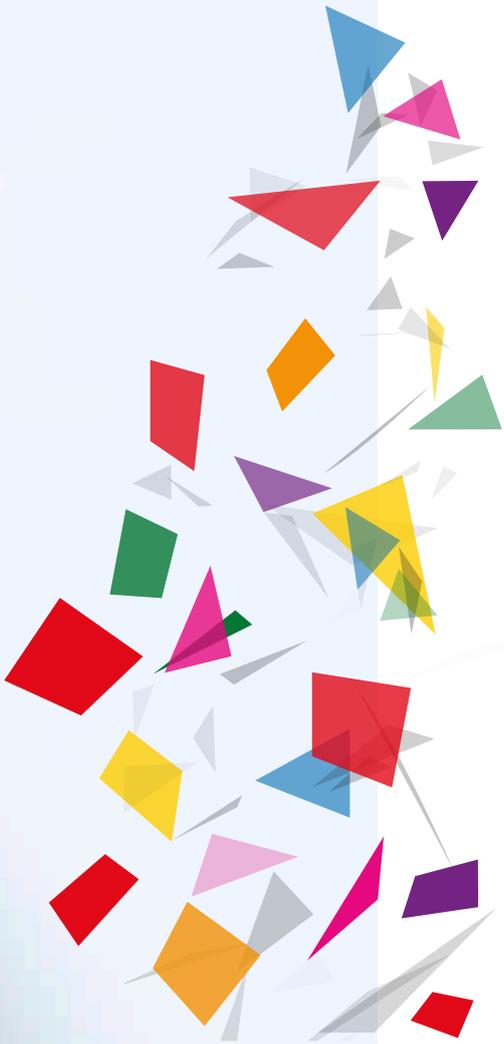
Il **proselitismo** è un elemento cruciale e determinante per l'attività e la forza rappresentativa del Sindacato. L'attività del tesseramento – intesa come l'insieme delle azioni e degli sforzi prodotti dall'Organizzazione al fine di mantenere, rinnovare e se possibile ampliare la propria base di associati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

Per questo motivo da diversi anni il tesseramento in Lombardia viene monitorato e analizzato, oltre che attraverso i tradizionali criteri di ripartizione per categorie e comprensori, anche cercando di evidenziare la composizione e articolazione delle iscritte e degli iscritti, in modo che le singole strutture possano declinare al meglio le proprie attività di **rappresentanza collettiva e tutela individuale**.

La CGIL ha cercato negli ultimi anni di intervenire al proprio interno potenziando il sistema delle tutele rivolte alla persona, con l'ambizione di connetterle ed integrarle nell'azione di rappresentanza propria di una Organizzazione sindacale **confederale** con una forte **dimensione valoriale**, che ancora distingue la nostra organizzazione dalle altre. In questo senso, il lavoro che sta portando ad un graduale e virtuoso processo di integrazione attraverso SINCGIL delle diverse banche dati, rappresenta un ulteriore passaggio di svolta per la costruzione di campagne mirate.

Conoscere meglio le nostre iscritte ed iscritti, i loro bisogni specifici per settore lavorativo, genere, età, provenienza, cultura, potrà consentirci di valorizzare gli aspetti specifici utili ad un processo di **identificazione delle persone nelle battaglie che quotidianamente conduciamo**, al fine di renderle partecipate, basate su un ampio consenso.

Analisi ed azioni che ci consentano anche di supportare la nostra rete di **attivisti** per rappresentare al meglio la CGIL, sia all'interno dei luoghi di lavoro che nella società. Curare la relazione con le nostre iscritte ed iscritti, ed aumentarne il numero, è una sfida e un obiettivo a cui la CGIL naturalmente deve ambire sia per mettere a disposizione delle proprie strutture maggiori risorse finanziarie, sia per **legittimare 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.



IL MONDO DEI BENEFICIARI DELL'AZIONE

“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.”

Statuto CGIL - art.2

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:

1. Politiche organizzative e formazione sindacale
2. Contrattazione
3. Politiche internazionali
4. Mercato del lavoro
5. Politiche industriali
6. Politiche sociali e sanitarie (Welfare)
7. Infrastrutture, mobilità, politiche abitative
8. Ambiente, salute e sicurezza del lavoro
9. Appalti e Legalità
10. Artigianato
11. Migranti
12. Amministrazione

Nei paragrafi successivi viene fornita un'analisi delle aree di competenza che maggiormente sono state interessate dalle attività svolte nel 2021, con particolare riferimento alle categorie di Stakeholders coinvolte, alle azioni messe in campo e agli obiettivi fissati per il 2022.

COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO

UN BILANCIO DEL TRIENNIO

I vaccini, il blocco dei licenziamenti, la tutela dei soggetti più fragili sono stati i temi più comunicati nel 2021, coerentemente con gli anni precedenti. La pandemia, i lockdown e le politiche sanitarie e del lavoro ad essi conseguite hanno segnato profondamente il modo in cui abbiamo comunicato e cosa. Per periodi molto prolungati, le uniche finestre sul mondo 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.

Perciò dal 2020 la comunicazione esterna e interna si è realizzata soprattutto a distanza. Solo nel 2021, pian piano, abbiamo ricominciato a comunicare anche da vicino. Accanto al tema dei vaccini, della riforma sanitaria di Regione Lombardia, al rinnovo dei contratti e alle singole vertenze aziendali, si sono (ri)affiancate le mobilitazioni di piazza: il 14 settembre 2021 l'assemblea nazionale dei delegati e delle delegate a Milano, il 16 dicembre lo sciopero nazionale e la manifestazione interregionale all'Arco della Pace. I presidi sotto Regione Lombardia per la sicurezza sul lavoro (tema tornato con prepotenza sulla scena). Ma anche le manifestazioni antifasciste, in risposta all'attacco subito dalla Cgil nazionale il 9 ottobre 2021.

Accanto alle vertenze regionali e alla tutela collettiva, abbiamo dedicato ampio spazio alla comunicazione dei diritti sociali e contrattuali e al lavoro che l'insieme dell'organizzazione svolge.

Si è dato spazio e voce alle compagne ed i compagni della tutela individuale e delle categorie per valorizzare il lavoro svolto e soprattutto per informare le persone rispetto ai loro diritti e alle azioni necessarie per farli valere.

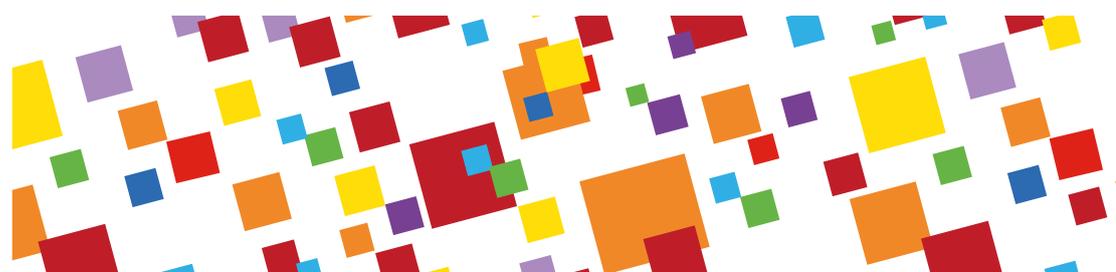
Nel 2019 una conferenza stampa dedicata agli uffici vertenze ha messo in luce per la prima volta a livello regionale il lavoro svolto dai vertenzieri, che in un solo anno sono riusciti a recuperare 54 milioni di euro di crediti dovuti ai lavoratori lombardi. Dietro ogni consulenza e presa in carico di uno o più lavoratori che si sono rivolti alla Cgil in Lombardia ci sono storie individuali e collettive di diritti violati o negati. Abbiamo scelto di farli raccontare, nel corso della conferenza stampa, direttamente da lavoratori e lavoratrici coinvolti nelle singole vertenze territoriali.

Tramite campagne mirate o di massa, facciamo informazione sui cosiddetti diritti violati o inespressi, colmando le lacune di quanti non conoscono le proprie prerogative o vengono confusi da informazioni imprecise. Il Caaf Cgil Lombardia ha assolto questo compito con strumenti sia tradizionali che innovativi. Lo stesso ha fatto l'Inca Cgil. La Confederazione ha fatto da cassa di risonanza alle informazioni provenienti dal sistema dei servizi attraverso l'uso dei propri canali di comunicazione, in particolare nell'ultimo anno attraverso LinkedIn, la piattaforma professionale che per sua natura intercetta il mondo del lavoro.

Con quali strumenti ha comunicato la Cgil Lombardia? I canali utilizzati sono quelli già implementati da diversi anni: il sito web cgil.lombardia.it, i nostri canali social (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, YouTube), l'ufficio stampa (con il tradizionale invio di comunicati stampa ai giornalisti e alle nostre strutture, organizzazione di eventi e conferenze stampa, rapporti coi giornalisti e con altri sindacati, associazioni, organizzazioni).

La comunicazione esterna ha compiti delicatissimi: contribuisce alla diffusione (e alla costruzione) dell'immagine dell'organizzazione, delle sue articolazioni e delle sue proposte, ma serve anche a comunicare e monitorare la qualità dei servizi e la percezione che di questi e della loro funzionalità hanno tutti i soggetti esterni.

Il feedback ricevuto dai soggetti esterni (lavoratori, pensionati, stakeholder, giornalisti) è cresciuto negli anni, sia in termini quantitativi che qualitativi. Un risultato ottenuto grazie al carattere relazionale, alla tempestività delle informazioni, all'azione strategica del dipartimento comunicazione, in sinergia con la segreteria regionale, i dipartimenti, le categorie, i comunicatori delle strutture Cgil lombarde. Con questi ultimi si è consolidato un rapporto di reciproco scambio ed è cominciato un percorso di formazione che ha coinvolto anche i dirigenti delle strutture lombarde.



ORGANIZZARE L'ATTIVITÀ DI TUTELA IN TEMPO DI COVID E NEL POST PANDEMIA

L'emergenza pandemica vissuta nel 2020 e 2021 ha imposto l'esigenza di compiere in tempi brevi una profonda rivisitazione della pratica e dell'agire sindacali, spingendo la CGIL a modificare alcune procedure organizzative interne nel tentativo di non spezzare il filo della relazione (di rappresentanza, di servizio e assistenza) con i lavoratori, i pensionati e tutti coloro che hanno espresso un bisogno di tutela e di aiuto durante le più dure e critiche fasi di isolamento, sia sociale che sanitario.

Per lunghi tratti siamo stati impossibilitati al contatto diretto con le persone: è stata, per tutti, un'esperienza particolarmente complessa, vivendo la quale ci si è resi conto di come molti degli strumenti e processi di lavoro che praticavamo abitualmente non fossero appropriati né spendibili dentro l'inedito scenario emergenziale. 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 da parte degli apparati del proprio lavoro lontano dalle sedi sindacali, sia l'accessibilità ai servizi e alla consulenza per le persone che necessitavano di supporto.

La chiusura, o apertura ridotta, delle Camere del Lavoro a seguito del lockdown ci ha imposto di valutare **soluzioni tecnologiche idonee, immediatamente disponibili e semplici da utilizzare**, che consentissero all'Organizzazione una **presa in carico della persona anche da remoto**.

La cabina di regia di **Innovazione e Sviluppo** – una compagine inter-organizzativa costituita da Sintel srl, società di scopo della CGIL esclusivamente operante per il mondo sindacale, e le strutture regionali CGIL, Inca e Caaf di Lombardia, Piemonte e Veneto – ha costituito l'ideale luogo ed incubatore di idee in cui poter affrontare e rapidamente tradurre in soluzioni informatiche la sfida della innovazione necessaria al tempo della pandemia.

Il metodo di lavoro che informa la cabina di regia, già sperimentato nella fase pre-Covid, muove dalla condivisione delle esigenze di innovazione tecnologica e di processo comuni a tutte le strutture, individuando le priorità di sviluppo a partire dai suggerimenti e dalle richieste che provengono dalle Categorie sindacali e dai Servizi di tutela individuale. La premessa alla base di qualunque decisione o percorso intrapresi da Innovazione e Sviluppo è il consenso di tutti i soggetti che ne fanno parte nella definizione delle scelte strategiche: in questo senso, questa compagine è vissuta come **un luogo di sperimentazione, socializzazione di buone prassi e implementazione di strumenti adatti a supportarle**.

Quanto realizzato in Innovazione e Sviluppo è stato reso possibile grazie alla costante interazione con Sintel, rivelatasi in questi anni una struttura di service del Sindacato capace di tradurre le necessità e criticità espresse dalle Strutture impegnate nella rappresentanza e tutela delle persone in strumenti informatici calibrati con gli obiettivi e coerenti con i valori della CGIL.

Tornando allo specifico del periodo Covid-19, gli strumenti informatici messi in campo da Sintel che hanno consentito lo svolgimento senza interruzione delle attività presso le sedi CGIL, sono stati i seguenti applicativi, rilasciati e messi a disposizione del Sistema in forma totalmente gratuita:

- **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. Tra il 2020 e il 2021 sono stati effettuati su Next 8759 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 rigosità 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, si è svolta tramite POLIS, scegliendo una modalità mista di voto online e assemblea in presenza. Sulla scia delle esperienze compiute nelle elezioni degli organismi esecutivi delle strutture sindacali lombarde (segreterie e segretari generali), le categorie FISAC e FILCAMS hanno effettuato tramite POLIS alcune votazioni per il rinnovo delle RSU/RLS e/o delle Segreterie di Coordinamento degli iscritti nei grandi gruppi aziendali; nel caso di FISAC, le elezioni hanno anche riguardato un grande gruppo bancario a livello nazionale.

- **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. Tra il 2020 e il 2021 sono stati effettuati su DOCEO oltre 90 corsi di formazione nei 5 ambiti disciplinari Informatica, Privacy, Sindacale, Salute e sicurezza e Servizi, coinvolgendo in totale nei due anni oltre 3000 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 biennio 2020-2021 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 nel 2020 di 5 nuove applicazioni interne a DigitaCGIL (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 territoriali del Sindacato o in alcuni casi anche ai Comuni, in relazione 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.

L'ulteriore e parallelo fronte di innovazione dei processi di lavoro su cui CGIL Lombardia, insieme a Sintel e alle altre Strutture che animano il gruppo Innovazione e Sviluppo, ha fortemente investito nel periodo pre e post pandemico è quello dello sviluppo e messa in produzione dei cd. tool SINCGIL, ossia strumenti informatici di semplice utilizzo attraverso cui operatori sindacali, in base ai vari livelli di specializzazione, operando all'interno del sistema informativo nazionale, possono concorrere all'apertura della richiesta di pratica (solo come raccolta bisogno o come compilazione vera e propria della pratica online, in base alle competenze dell'operatore e al settore di attività) e al suo successivo aggiornamento.

I tool, realizzati grazie al lavoro congiunto svolto da tecnici Sintel e analisti CGIL, dopo un'adeguata attività di test sono stati resi fruibili alle compagne e ai compagni delle accoglienze, delle Categorie, agli operatori INCA e agli operatori CAAF (nel caso del tool Reddito di Cittadinanza). L'ampio coinvolgimento delle Strutture sindacali è stato fondamentale nella fase di iniziale utilizzo dei tool ed ha consentito, durante la sperimentazione, di raccogliere utili suggerimenti per migliorare ed implementare ulteriormente questi strumenti.

In prospettiva futura, la positiva sperimentazione dei **tool SINCGIL** potrà suggerire alla CGIL l'opportunità di estendere ad altri ambiti propri delle tutele individuali, mediante sviluppo di strumenti analoghi, un'idea di condivisione dei flussi di lavoro che queste prime esperienze portano con sé, con l'obiettivo di far diventare l'attività di presa in carico e tutela delle persone che richiedono assistenza a INCA, CAAF, Uffici Vertenze Legali e agli altri Servizi sempre più **patrimonio e prerogativa dell'intera Organizzazione, rendendola più capillarmente e diffusamente vicina ai lavoratori che la CGIL vuole rappresentare e tutelare.**

L'ARCHIVIO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO **REALIZZATO DA CGIL** **LOMBARDIA**

Al XII Congresso di CGIL Lombardia, tenutosi a fine 2018, è stata assunta e deliberata una proposta volta a realizzare una infrastruttura regionale per l'archiviazione digitale dei contratti e accordi collettivi di 2° livello, che rispondesse all'obiettivo di mettere a disposizione di tutte le Strutture uno strumento funzionale a classificare, dare visibilità e rendere attingibili nel tempo gli esiti dell'azione contrattuale delle Categorie.

Il progetto di implementazione di un archivio informatico della contrattazione di secondo livello rientra pertanto negli obiettivi enunciati e votati nel Documento Conclusivo dell'ultimo Congresso regionale, impegnando a questo titolo l'insieme delle strutture lombarde. È altresì coerente con i principi sanciti nel Codice Etico della CGIL, laddove all'art. 6 (Dovere di rendere conto) si stabilisce che «È fatto obbligo di rendere noto alla Struttura nella quale si opera ed al/ai Centro/i Regolatore/i competente/i ogni atto negoziale sottoscritto».

Per dare attuazione a questi impegni, nel corso del 2019 è stato costituito un gruppo di lavoro a cui hanno partecipato Strutture di livelli diversi, con compagne e compagni che avevano incarichi di segreteria o responsabilità di tipo organizzativo. Il gruppo ha scelto di elaborare un progetto che si proponesse di mettere a disposizione delle strutture un nuovo strumento di lavoro, per rispondere ad una esigenza di carattere politico ma anche per riorientare le modalità operative.

Punto di partenza è stata la possibilità offerta da SINARGO, il nuovo software nazionale per la gestione degli iscritti alla CGIL, di mettere a disposizione dell'Organizzazione un archivio delle imprese – nella duplice accezione di datori di lavoro degli utenti CGIL, iscritti e non, e di controparti contrattuali del Sindacato – che partendo da un codice univoco, cioè la partita Iva, consentisse di interrogare il sistema ricavandone tutti i dati che su quell'impresa già si possiedono: iscritti, dipendenti che si sono rivolti ai servizi CGIL, forme organizzate della rappresentanza (RSU/RLS/RLSSA), vertenze individuali aperte, dati sulle retribuzioni elaborate sulla base dei CUD degli iscritti, contratti collettivi applicati.

Non si è reso necessario, dunque, costruire una nuova banca dati a livello regionale ma piuttosto è stata fornita, agli utenti SinArgo dotati di specifici poteri/autorizzazioni, una interfaccia semplice per l'archiviazione dei contratti collettivi che dialoga direttamente con il database delle anagrafiche aziende.

Terminata la messa a punto della infrastruttura tecnologica e dopo aver aggregato e sistematizzato informazioni relative alle imprese note alla CGIL si è dato inizio tra la fine del 2019 ed il 2020 ad una fase di test dello strumento, che ha coinvolto due comprensori (Varese e Cremona). Terminata la sperimentazione, nella seconda metà del 2021 ha preso avvio l'attività di vero e proprio caricamento degli accordi di secondo livello sottoscritti dalle Categorie CGIL, territoriali o regionali, della Lombardia. Il graduale popolamento dell'archivio digitale, che troverà pieno sviluppo e realizzazione nel corso dei prossimi anni, sarà attuato direttamente dalle Strutture che hanno sottoscritto gli accordi, le quali tuttavia opereranno all'interno di SinArgo con la supervisione ed il supporto delle Camere del Lavoro territoriali.

Nell'ambito di questo progetto, CGIL Lombardia rileverà periodicamente il fabbisogno formativo delle Strutture territoriali e ne curerà la soddisfazione, supportando così lo sviluppo di competenze orizzontali e omogenee che consentiranno agli stessi agenti della contrattazione (gruppi dirigenti e apparati delle Categorie) di caricare in autonomia gli accordi realizzati.

La Confederazione regionale, inoltre, si è data il compito di coordinare l'attività di inserimento del pregresso e di sostenere le Camere del Lavoro che dovessero presentare qualche caso di particolare complessità, impegnandosi altresì a produrre un report annuale sullo stato di progressivo avanzamento dell'attività di caricamento degli accordi, nuovi o pregressi, nonché a promuovere o realizzare attività di analisi sui contenuti e le specificità tematiche e settoriali della contrattazione di secondo livello che sarà realizzata nel corso di ciascun anno.

L'accoglienza è un'importante infrastruttura organizzativa a cui sono state dedicate nel corso di questi anni risorse umane ed economiche in tutte le Camere del Lavoro lombarde, con l'obiettivo di estenderla anche nelle sedi decentrate della CGIL.

È un metodo di lavoro per la presa in carico di lavoratori, pensionati, disoccupati e cittadini e dei loro bisogni spesso inespressi, nonché occasione e strumento per l'integrazione delle attività delle Categorie e dei Servizi.

L'obiettivo su cui si è operato è stato quello di dotare l'insieme delle strutture lombarde di un sistema informatico capace di rispondere a queste necessità, il SINCGIL.

CGIL Lombardia ha coordinato e presidiato i progetti di implementazione delle accoglienze nelle Camere del Lavoro attraverso momenti di confronto all'interno del Dipartimento d'Organizzazione regionale, del quale fanno parte, oltre ai segretari organizzativi delle Camere del lavoro, anche i direttori e coordinatori regionali dei servizi.

L'attività regionale si è concentrata dapprima sulla formazione a tutti gli operatori dell'accoglienza, dedicandosi successivamente alla implementazione di strumenti online dedicati, allo scopo di favorire la digitalizzazione dei processi e di mantenersi in linea con i cambiamenti sociali che sempre più spesso impongono un adeguamento in tal senso.

Sempre nell'ottica di un ampliamento di vedute e prospettive rivolte alla digitalizzazione e al superamento delle barriere fisiche e architettoniche, CGIL Lombardia ha teso a lavorare a partire dal 2020 sull'ampliamento della cd. accoglienza diffusa, intesa come possibilità di estendere la tutela oltre le realtà delle Camere del Lavoro, raggiungendo le piccole sedi decentrate, rendendo così sempre più capillare la presenza del supporto sindacale a fianco dei cittadini e dei lavoratori.

Con l'esplosione del Covid-19 le dinamiche dell'accoglienza in CGIL hanno dovuto subire un radicale cambiamento. 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 virtuale 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 momento in cui il presente bilancio sociale viene pubblicato, non solo gli strumenti di consulenza da remoto e di richiesta pratiche online vengono ancora utilizzati, ma si sta anzi assistendo ad un loro progressivo e sempre più radicato utilizzo ad integrazione delle tradizionali modalità di accoglienza e ricevimento delle persone in presenza, che nel frattempo sono state ripristinate in tutte le Camere del Lavoro, così da dare più possibilità agli utenti ed iscritti di rivolgersi alla CGIL anche se impossibilitati a recarsi fisicamente in una sede.

IL TRATTAMENTO DEI DATI

IN CGIL LOMBARDIA

Sotto la gestione del DPO CGIL Avv. Juri Monducci, dall'anno 2018 in CGIL Lombardia è stata realizzata la formazione prevista e obbligatoria per il personale tecnico e politico di tutte le Strutture territoriali regionali lombarde, nei primi anni con docenze frontali per ogni struttura Comprensoriale e in seguito da remoto e in web conference a causa della pandemia. Questa formazione ha prodotto risultati decisamente buoni dal punto di vista numerico sul nostro territorio.

Proprio per la condizione di ridotta capacità di spostamento dovuta alla crisi pandemica scattata col Covid-19, tale percorso di apprendimento online si è potuto effettuare introducendo, come prima CGIL regionale in Italia, una modalità formativa sperimentale di docenza su piattaforme interne al sistema CGIL. Visti i risultati soddisfacenti, questa modalità è stata poi estesa in altre regioni della Confederazione.

I corsi seguiti dai nostri apparati 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 un qualsivoglia servizio.

Inoltre è stato ampliato il servizio di assistenza ai territori per quanto riguarda il supporto, consulenza e orientamento delle Camere del Lavoro e delle Categorie su tutto ciò che il tema trattamento dati può comportare. In particolar modo, sono state elaborate parecchie valutazioni di accordi sottoposti dai territori, attivando uno scambio di informazioni utile per tutte le strutture che sta diventando patrimonio comune dell'Organizzazione.

In aggiunta, è stato continuato il sistema di riscontro alle richieste di cancellazione che arrivavano dai singoli utenti/iscritti, fornendo un servizio il più possibile puntuale aderendo ai dettami della normativa europea integrata con quella Italiana.

OBIETTIVO 2022

dotarsi, entro il successivo biennio, di un proprio autonomo e specifico Registro del Trattamento dati, ossia del documento di censimento e analisi di tutte le attività di trattamento di dati personali che il titolare pone in essere.

Mentre va in stampa il presente Bilancio, il Registro del Trattamento dati è in fase avanzata di redazione e, una volta ultimato, costituirà il principale strumento di accountability di CGIL Lombardia, in quanto consentirà di fornire un quadro aggiornato dei trattamenti in essere all'interno della propria organizzazione, indispensabile per l'analisi del rischio e la valutazione dell'impatto delle proprie attività sui soggetti interessati.

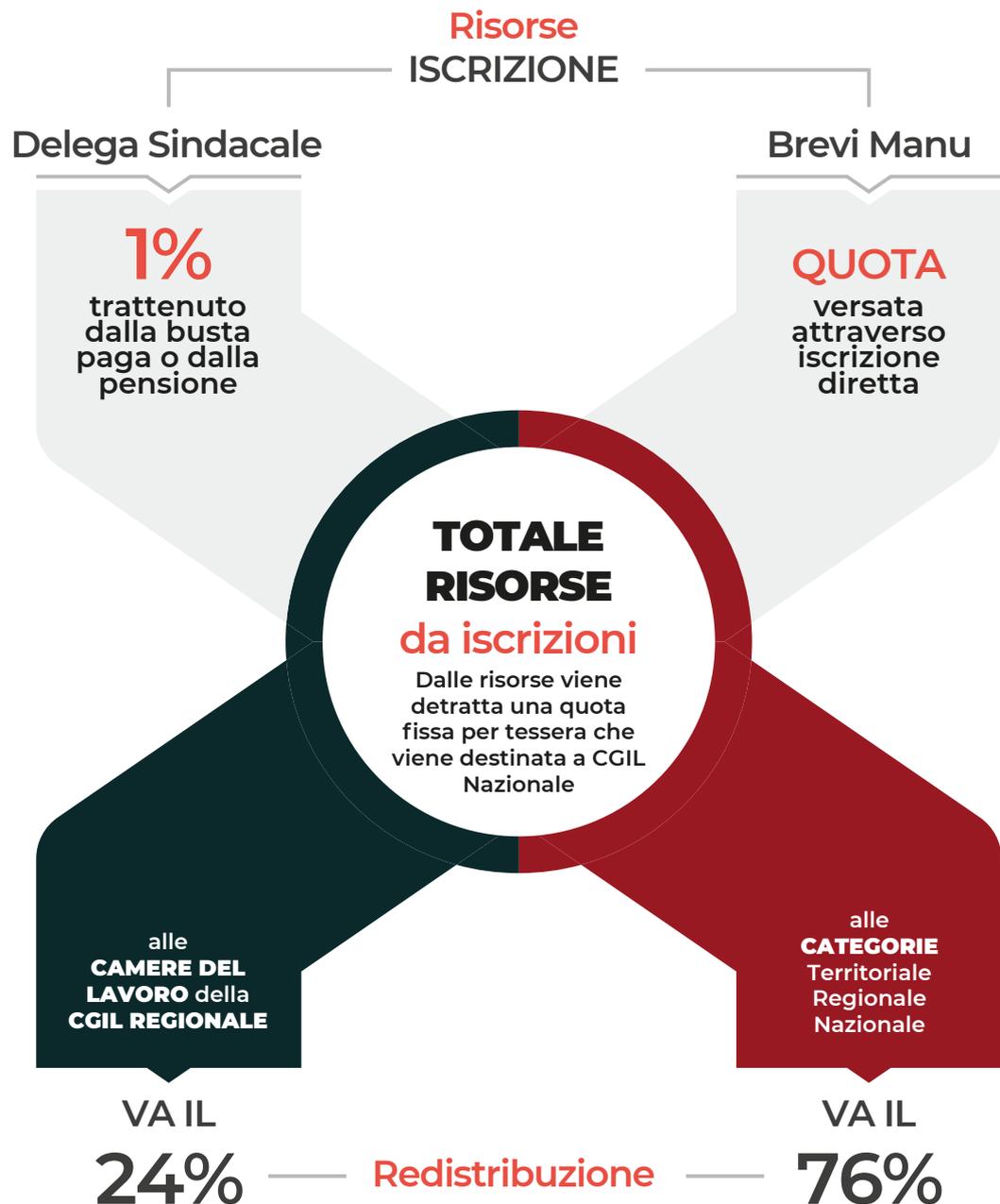
Inoltre, sperimentalmente, il Registro dei trattamenti di CGIL Lombardia verrà implementato all'interno del sistema gestionale SinPrivacy - l'applicativo del SINCGIL, anch'esso in fase di sviluppo, appositamente progettato per supportare, standardizzare e, laddove possibile, processare attraverso routine informatiche l'applicazione del Regolamento europeo sulla privacy (GDPR) da parte delle strutture della CGIL.

Con l'integrazione del Registro dei trattamenti nel SinPrivacy il monitoraggio delle attività di trattamento dati che in concreto CGIL Lombardia effettua si intreccerà in modo funzionale e coerente con l'attuazione di tutte le norme ed adempimenti in materia di privacy a cui il Sindacato per legge è tenuto, presidiando inoltre più facilmente i necessari accorgimenti di sicurezza informatica.

AMMINISTRAZIONE IN CGIL LOMBARDIA

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 dispone rappresenta un obiettivo costante dell'amministrazione di CGIL Lombardia, 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 dell'ultimo triennio (2019-2021):

IL RENDICONTO ECONOMICO PATRIMONIALE

STATO PATRIMONIALE

ATTIVITÀ

Descrizione	2019	2020	2021
Immobilizzazioni Immateriali	45.242,40	23.508,05	14.094,95
Immobili Strumentali	103.686,59	110.120,93	112.315,71
Immobilizzazioni Materiali	3.879.440,34	4.003.411,82	4.077.156,95
Mobili e arredi	168.991,62	168.991,62	168.991,62
Partecipazioni Soc. Controllate	191.571,43	191.571,43	191.571,43
Partecipazioni Soc. Collegate	419.202,21	419.202,21	419.202,21
Partecipazioni diverse	15.525,00	15.525,00	15.525,00
Finanziamenti a soci	193.333,36	176.667,32	-
Rimanenze finali d'esercizio	-	3.623,29	-
Crediti a medio - lungo termine	563.337,79	432.600,12	361.203,21
Crediti a breve termine	117.727,47	254.892,11	344.660,66
Disponibilità finanziaria	799.918,43	262.763,30	1.358.198,18
Titoli in portafoglio	701.581,10	542.496,77	812.292,63
Ratei-risconti attivi e costi anticipati	73.300,75	51.000,36	90.346,63
TOTALE ATTIVITÀ	7.272.858,49	7.656.374,33	7.965.559,18
PASSIVITÀ			
Descrizione	2019	2020	2021
Fondi ammortamento	763.453,59	904.752,31	1.051.222,55
Altri fondi	3.105.346,15	3.169.007,48	3.135.410,57
Fondo TFR dipendenti	157.086,35	170.964,18	187.600,28
Fondo imposte Ires e Irap	738,76	1.372,00	11.903,00
Debiti a breve e lungo termine	1.247.981,52	1.365.467,18	1.373.867,91
Debiti tributari	55.189,55	57.336,08	49.184,77
Debiti vs. Istituti prev./Prev. Int.	140.056,43	139.270,00	134.261,07
Patrimonio netto	1.795.530,30	1.803.006,14	1.848.205,10
TOTALE PASSIVITÀ	7.265.382,65	7.611.175,37	7.791.655,25
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	7.475,84	45.198,96	173.909,93
TOTALE A PAREGGIO	7.272.858,49	7.656.374,33	7.965.565,18

TABELLA 1.3 - Dettaglio dei contributi incassati**CONTRIBUTI INCASSATI**

Descrizione	2019		2020		2021	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Quote su tessere degli iscritti	309.276	8,15%	304.836	8,43%	296.498	7,97%
Contributi sindacali	2.322.667	61,19%	2.279.643	63,07%	2.332.395	62,72%
Contributi da INCA Nazionale	629.850	16,59%	570.972	15,80%	584.020	15,70%
Contributi da struttura CGIL	53.578	4,05%	81.227	5,01%	90.391	5,12%
Contributi da Utenti (tariffazione)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Contributi associati (servizio vertenze)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Altri contributi	80.278	10,02%	77.776	7,69%	15.713	8,49%
TOTALE ENTRATE DA CONTRIBUTI	3.795.649	100%	3.614.454	100%	3.719.016	100%

TABELLA 1.4 - Dettaglio dei costi relativi all'attività politico-organizzativa

Descrizione	2019	2020	2021
	Euro	Euro	Euro
Partecipazione e organizzazione di convegni, manifestazioni e congresso	170.407,68	35.478,28	69.893,91
Studi, ricerche e formazione sindacale	76.889,39	86.908,46	26.701,22
Iniziative di politica internazionale	28.021,05	1.856,14	519,87
Riunioni degli organismi dirigenti	22.530,03	9.187,25	7.076,91
Rimborso chilometrico apparato	20.846,80	16.366,37	11.952,99
Rimborso attività politica apparato	64.428,04	20.811,67	21.441,65
Artigianato	82.374,74	68.904,00	54.074,14
Costi vari (pedaggi autostradali, sportello genitori, coordinamento donne, etc.)	69.427,55	49.475,20	65.260,52
TOT COSTI ATTIVITÀ POLITICO-ORG.VA	534.925,28	288.987,37	256.921,21

La redazione di un bilancio aggregato di tutte le Strutture (di Categoria e Confederali) della Lombardia avviene ormai ogni anno e anche nel 2021 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 di 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.

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). Si fornisce, anche in questo caso, un confronto dell'ultimo triennio:

TABELLA 1.5 - Prospetto di ripartizione del valore aggiunto (GRI 201-1)

Descrizione	2019	2020	2021
	Euro	Euro	Euro
Valore economico direttamente generato (1+2+3)	3.795.649,47	3.614.454,30	3.719.016,27
Contributi incassati (1)	3.766.776,22	3.596.726,56	3.714.469,76
Ricavi da investimenti finanziari (2)	8.873,25	17.727,74	4.546,51
Ricavi da vendita di beni (3)	-	-	-
Valore economico distribuito	3.795.649,47	3.614.454,30	3.719.016,27
Costi operativi (4)	1.188.973,48	919.613,90	867.516,72
Retribuzioni e benefit (personale dipendente) (5= 5a + 5b)	1.831.347,90	1.742.558,15	1.835.192,74
Retribuzioni (5a)	1.743.568,83	1.660.523,58	1.739.680,16
Benefit (5b)	87.779,07	82.034,57	95.512,58
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (6)	26.438,76	22.069,15	21.843,56
Pagamenti alla pubblica amm.ne (Imposte e tasse) (7)	102.297,61	105.170,64	112.137,59
Contributi elargiti (investimenti nella comunità) (8=8a+8b)	449.985,79	419.032,43	506.233,09
Contributi alle strutture (8a)	362.061,79	305.161,43	409.408,09
Contributi ad associazioni (8b)	87.924,00	113.871,00	96.825,00
Totale valore economico trattenuto (9+10+11)	196.605,93	406.010,03	376.092,57
Accantonamento a fondi (9)	15.000,00	195.249,00	45.000,00
Ammortamenti (10)	174.130,09	165.562,07	157.182,64
Risultato d'esercizio (11)	7.475,84	45.198,96	173.909,93

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE IN CGIL

LOMBARDIA

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,

RISORSE UMANE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Tipologia di contratto	2019			2020			2021		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Dipendenti a tempo indeterminato (Full Time)	10	7	17	8	7	15	9	9	18
Dipendenti a tempo indeterminato (Part Time)	0	6	6	0	6	6	1	4	5
Dipendenti a tempo determinato (Full Time)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti a tempo determinato (Part Time)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stage	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Distacchi	4	1	5	5	1	6	5	1	6
Aspettative non retribuite	7	0	7	6	0	6	6	1	7
TOTALE DIPENDENTI	21	14	35	19	14	33	21	16	37
Collaboratori a busta paga	6	1	7	8	1	9	8	0	8
Collaboratori volontari	2	2	4	3	1	4	1	1	2
TOTALE RISORSE UMANE	29	17	46	30	16	46	30	17	47

comprensivo di dipendenti, stage, distacchi, aspettative non retribuite e collaboratori:

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 PER FASCE DI ETÀ E GENERE (GRI 405.1)

Età	2019			2020			2021		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
18 < > 29 anni	0	0	0	0	0	0	0	1	1
30 < > 39 anni	2	1	3	1	1	2	1	1	2
40 < > 49 anni	2	1	3	2	1	3	1	4	5
50 < > 59 anni	12	10	22	11	12	23	11	12	23
> 60 anni	7	0	7	5	0	5	1	4	5
TOTALE	23	12	35	19	14	33	14	22	36

COMPONENTI DELLA SEGRETERIA PER FASCE DI ETÀ E GENERE (GRI 405.1)

Età	2019			2020			2021		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
18 < > 29 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 < > 39 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 < > 49 anni	2	1	3	2	1	3	2	3	5
50 < > 59 anni	1	1	2	1	1	2	2	1	3
> 60 anni	1	1	2	1	1	2	1	0	1
TOTALE	4	3	7	4	3	7	5	4	9

DIPENDENTI PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	2019			2020			2021		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Laurea	6	4	10	5	4	9	5	4	9
Diploma	10	6	16	9	6	15	11	7	18
Altro	5	4	9	5	4	9	5	4	9

RICAMBIO GENERAZIONALE

La CGIL nella sua storia 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.

TURNOVER (GRI 401.1)

Turnover	2019			2020			2021		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Per pensionamento	3	2	5	2	0	2	3	1	4
Per interruzione rapporto di lavoro	1	0	1	1	1	2	0	1	1
Nuove assunzioni	2	3	5	2	0	2	5	1	6
Tasso di Turnover¹	20,69	29,41	23,91	16,67	6,25	13,04	26,67	17,65	23,40

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



LE POLITICHE E I PROGETTI FORMATIVI

UN BILANCIO DEL TRIENNIO

Questi ultimi anni sono stati caratterizzati da una particolare attenzione della Cgil Lombardia alla formazione per l'innovazione organizzativa.

Infatti le attività sviluppate dal Dipartimento Organizzazione e dall'Ufficio Formazione si sono orientate a dei progetti sperimentali che producessero delle riflessioni sui comportamenti organizzativi, e che dessero strumenti per una loro evoluzione in termini di comunicazione, partecipazione, condivisione e conoscenza, verso il mondo esterno ma anche tra le diverse parti che costituiscono la Cgil.

Da tenere conto che questo periodo è anche stato attraversato dall'emergenza sanitaria nazionale da covid19, con i periodi di chiusura e separazione dovuti alle norme antipandemia.

Volendo sintetizzare quanto avvenuto negli ultimi 3 anni di attività di formazione e di progettazione svolta da CGIL Lombardia, è possibile mettere in evidenza azioni messe in campo sia attraverso gli strumenti di videoconferenza (Next) e la FAD di CGIL Lombardia (DOCEO), sia grazie al ritorno in presenza.

Nel triennio sono stati effettuati corsi riconducibili alle seguenti tipologie:

- progetti speciali Cgil Lombardia, cioè progetti pensati e voluti direttamente dalla Segreteria Cgil Lombardia e destinati alle Strutture regionali e territoriali;
- progetti formativi specifici dedicati al personale di CGIL Lombardia;
- attività formative in cui Formazione Cgil Lombardia è stata coinvolta, solitamente nella progettazione o nella gestione online dei corsi.

Di seguito viene riportata una sintesi per ciascuna tipologia di progetto.

Progetti speciali CGIL Lombardia

Titolo	Tipologia	Anni	Edizioni	Durata	Partecipanti
Il cambiamento organizzativo attraverso la metafora dell'arte contemporanea	Laboratori, rivolti alle Segreterie delle Camere del Lavoro, Cat. regionali e territoriali, compresa la Segreteria Regionale, per promuovere un approccio innovativo nel pensiero e nell'agire organizzativo in Cgil, attraverso una diretta sperimentazione nell'arte contemporanea e traslando quanto appreso nella propria pratica organizzativa	2018 2019	8 edizioni	192 hh (24 hh a edizione)	131
Tecniche di gestione partecipativa dei Direttivi e delle Assemblee Generali	Laboratori interattivi, rivolti alle Segreterie territoriali, per l'adozione di tecniche partecipative nella gestione delle riunioni degli organismi dirigenti delle Cgil territoriali e di categoria, con sperimentazione diretta in aula	2019	2 edizioni	16 hh (8 hh a edizione)	96
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, con la finalità di darsi un momento e un luogo (digitale) in cui sviluppare una prima riflessione sulle potenzialità della digitalizzazione per l'attività del sindacato	2020	1 edizione (realizzata online durante il periodo di restrizioni covid19)	4 hh	34
Tecniche di narrazione per raccontare la Cgil	Percorso formativo, per delegati, operatori e funzionari sindacali per la creazione di nuovi strumenti e contenuti della comunicazione della Cgil verso l'esterno, attraverso le tecniche di narrazione; anche con la finalità di produrre dei testi che raccontino la vita quotidiana di un sindacato al servizio delle persone, come è la Cgil	2020	2 edizioni	128 hh (64 hh a edizione)	21

La comunicazione della Cgil in Lombardia: valutazione, finalità, strumenti	Percorso formativo in tema di comunicazione delle strutture Cgil verso l'esterno, sviluppato su due fronti collegati e paralleli, uno destinato ai decisori (segreterie) ed uno destinato ai tecnici interni (addetti stampa). Corso rivolto ai Segretari Generali di Camere del Lavoro e Categorie Regionali, per conoscere e sviluppare possibili strategie e modalità di comunicazione verso l'esterno	2021	2 edizioni	28 hh (14 hh a edizione)	27
La comunicazione della Cgil in Lombardia: temi e strumenti	Percorso formativo in tema di comunicazione delle strutture Cgil verso l'esterno, sviluppato su due fronti collegati e paralleli, uno destinato ai decisori (segreterie) ed uno destinato ai tecnici interni (addetti stampa). Rivolto agli addetti stampa: aggiornamento professionale sull'utilizzo di strumenti comunicativi, adatti ad una organizzazione sociale e sindacale come la Cgil	2021	1 edizione	28 hh	16
Competenze e ruolo dell'operatore dell'Accoglienza Cgil	Percorso formativo per gli operatori/trici territoriali delle Accoglienze Cgil, dedicato sia alla conoscenza della struttura organizzativa della Cgil e delle sue finalità, ma anche alla acquisizione di competenze informatiche, relazionali, di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	2018 2019	3 edizioni	162 hh (54 hh a edizione)	42
Cgil Sindacato Interconnesso	Percorso formativo per Categorie, destinato a tutti i funzionari operanti sul territorio delle categorie coinvolte, per condividere la conoscenza e le problematiche delle finalità ed attività delle Tutele Individuali (Servizi Cgil) della Lombardia; sviluppato in due differenti versioni, una lunga di 28 ore e una breve di 8 ore	2020 2021	5 edizioni	100 hh	154

Corsi e progetti formativi dedicati al personale CGIL Lombardia

Titolo	Tipologia	Anni	Edizioni	Durata	Partecipanti
La gestione di uno smart working funzionale in Cgil Lombardia	Percorso sperimentale di ricerca-formazione, dedicato al personale interno della Cgil Lombardia (Segreteria regionale, funzionari sindacali e personale amministrativo), per affrontare il periodo di lavoro agile durante le restrizioni della pandemia, anche in un'ottica di sviluppo futuro di tale modalità organizzativa, con il ritorno alla normalità	2020 2021	1 edizione	48 hh	29

ALTRI PROGETTI/CORSI CGIL LOMBARDIA REALIZZATI IN COLLABORAZIONE CON LE STRUTTURE TERRITORIALI

Il periodo ha visto comunque, un'attività continua di collaborazione con le strutture Territoriali (Camere del Lavoro) e di Categoria nella progettazione e realizzazione di loro specifici progetti formativi, sia nelle modalità online durante l'emergenza da covid19, sia in presenza, passata la pandemia.

LE ATTIVITÀ DEL 2021

Per quanto attiene l'attività di progettazione e formazione svolta nel 2021, l'impegno dell'Ufficio Formazione della Cgil Lombardia è stato orientato verso due filoni:

- 1) i "Progetti Speciali" di formazione della Cgil Lombardia
- 2) corsi e progetti formativi realizzati in collaborazione con Categorie Regionali e Camere del Lavoro

I Progetti Speciali sono percorsi formativi che la Cgil Lombardia ha voluto direttamente mettere in campo, per intervenire su temi o situazioni organizzative che riteneva importanti.

In questo ambito, nel 2021 si è completato il percorso avviato nel 2020 in tema di organizzazione del lavoro e smart working, destinato al personale interno di Cgil Lombardia.

Destinato invece alle strutture Cgil (Camere del Lavoro e Categorie regionali) è stato il percorso formativo "La comunicazione della Cgil in Lombardia", realizzato su due livelli:

- il livello dei Segretari Generali delle Camere del Lavoro e delle Categorie Regionali, con la finalità di dare conoscenze di base e di metodo rispetto a come la comunicazione viene e può essere utilizzata per far conoscere e promuovere le strutture e l'azione della Cgil;
- il livello degli addetti stampa, con un percorso più articolato e più tecnico, per affinarne le specifiche competenze.

Il secondo filone di attività è invece quello di collaborare con le strutture Cgil della Lombardia, che ne fanno richiesta, nel realizzare loro corsi di formazione o progetti formativi.

La collaborazione può riguardare semplicemente la fase di progettazione e reclutamento dei docenti, oppure anche la concreta realizzazione in aula dei corsi.

Il 2021 è stato caratterizzato ancora dalla prevalenza della formazione online, a causa del perdurare della pandemia da covid19. Tuttavia, prendendo le dovute precauzioni sanitarie, alcuni corsi della Cgil Lombardia, data la loro natura sperimentale e di confronto sulle esperienze delle diverse strutture e partecipanti coinvolti, sono stati realizzati in presenza.

Di seguito il riepilogo dei corsi o progetti formativi realizzati.

Progetti speciali di formazione CGIL Lombardia

Titolo	Tipologia	Edizioni	Durata	Partecipanti
Follow up del laboratorio "Gestione di uno smart working funzionale in Cgil Lombardia"	Follow up del percorso formativo destinato al personale interno della Cgil Lombardia: Segreteria, funzionari sindacali e personale amministrativo. Finalità e contenuti: condividere quanto emerso dal percorso di ricerca -formazione svolto nel 2020 e impostare un'ipotesi di azione per migliorare lo SW, in modo da valorizzare al meglio questo tipo di organizzazione lavorativa interna Docenza: esperto esterno (Sergio Bevilacqua); tutoraggio: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)	1 edizione	16 hh	21
Laboratorio "La comunicazione della Cgil in Lombardia: valutazione, finalità, strumenti" per Segretari Generali delle CdL e delle Categorie Regionali	Finalità e contenuti: condividere quanto emerso dal percorso di ricerca -formazione svolto nel 2020 e impostare un'ipotesi di azione per migliorare lo SW, in modo da valorizzare al meglio questo tipo di organizzazione lavorativa interna	2 edizioni	28 hh	27
Percorso formativo per addetti stampa "La comunicazione della Cgil in Lombardia: temi e strumenti"	Docenza: esperto esterno (Sergio Bevilacqua); tutoraggio: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)	1 edizione	28 hh	16

Corsi e progetti formativi in collaborazione con Categorie Regionali e Camere del Lavoro

Titolo	Tipologia	Edizioni	Durata	Partecipanti
Nidil Lombardia - laboratorio "Metodologie per la formazione online"	<p>Laboratorio destinato ai formatori Nidil della Lombardia</p> <p>Finalità e contenuti: riflettere concretamente sulle modalità della formazione online che si realizza e darsi degli strumenti per la sua progettazione, realizzazione e valutazione</p> <p>Docenza: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)</p>	1 edizione	4 hh	12
Camera del Lavoro Monza Brianza - Corso "Marketing associativo" per delegati delle Categorie	<p>Corso destinato a delegati di produzione della Cgil Monza Brianza</p> <p>Finalità e contenuti: dare strumenti di conoscenza della Cgil (storia, la sua organizzazione nel territorio di MB, i suoi valori), riflettere sul ruolo del delegato nella "presa in carico" dei suoi compagni/e di lavoro, conoscere la mappa delle Tutele Individuali e gli strumenti informatici a disposizione dei delegati ("Parla con noi", Digita)</p> <p>Edizione "zero" da replicare con altri gruppi di delegati</p> <p>Docenze: CdL Monza Brianza, INCA MB, CAAF MB; esercitazioni, tutoraggio e gestione della piattaforma: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)</p>	1 edizione	8 hh	16
Fillea Lombardia e UVL Lombardia - Il Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza	<p>Corso destinato ai funzionari e segretari Fillea della Lombardia</p> <p>Finalità e contenuti: analisi delle principali novità introdotte dal Codice della Crisi d'impresa e dell'insolvenza, elaborata a supporto dell'attività contrattuale delle Federazioni di Categoria e dell'azione di tutela individuale</p> <p>Docenze: UVL Lecco, UVL Milano, UVL Monza Brianza; coordinamento: UVL Lombardia (Sergio Fassina); tutoraggio: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)</p>	4 edizioni	16 hh	46
Fillea Lombardia - "Linee guida e riferimenti normativi per un'azione sindacale in presenza di grave infortunio"	<p>Corso destinato a funzionari e segretari Fillea della Lombardia</p> <p>Finalità e contenuti: partendo dalla concreta gestione di un infortunio mortale da parte di alcuni territori Fillea, se ne traggono delle linee guida di comportamento sindacale, affiancate dalla normativa di riferimento, per affrontare situazioni di infortuni gravi</p> <p>Docenza: esperto esterno (Alberto Ghidoni) e testimonianze di Fillea Valle Camonica, Fillea Como, Fillea Lombardia; tutoraggio: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)</p>	4 edizioni	16 hh	42
Filcams Lombardia - "Ruolo del delegato e Tutele Individuali: mappa e strumentazione"	<p>Corso destinato nello specifico a delegati/e Coop</p> <p>Finalità e contenuti: fornire una conoscenza della mappa delle principali Tutele Individuali e dello strumento di Digita, per attivarsi nei luoghi di lavoro a supporto dei propri compagni/e di lavoro nel conoscere ed accedere ai servizi Cgil</p> <p>Docenze: INCA Lombardia (Chiara Mascetti) e CAAF Lombardia (Adele Toriello); tutoraggio: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)</p>	4 edizioni	24 hh	41

Titolo	Tipologia	Edizioni	Durata	Partecipanti
Camera del Lavoro Monza Brianza - Corso "Marketing associativo" per delegati delle Categorie e militanti sindacali dello SPI	<p>Corso destinato a delegati/e di produzione e a volontari/e SPI della Cgil Monza Brianza</p> <p>Finalità e contenuti: dare strumenti di conoscenza della Cgil (storia, la sua organizzazione nel territorio di MB, i suoi valori), riflettere sul ruolo della contrattazione sia nei luoghi di lavoro che nel territorio, ma anche dell'importanza del ruolo di "presa in carico" del delegato/a e del volontario/a sindacale, rispetto soprattutto ai temi delle Tutele Individuali; far conoscere la mappa delle Tutele Individuali e gli strumenti informatici a disposizione sia dei delegati e volontari sindacali, sia del pubblico di lavoratori e cittadini ("Parla con noi", Digita, Sportello Sociale, Sportello Digitale, INCA Monza Brianza)</p> <p>Docenze: CdL Monza Brianza, INCA MB, CAAF MB, SPI MB; esercitazioni, tutoraggio e gestione della piattaforma: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)</p>	1 edizione	8 hh	11
Nidil Lombardia - "Tutele individuali e collettive: strumentazione di rete della Cgil Lombardia"	<p>Corso destinato a segretari e funzionari territoriali del Nidil della Lombardia</p> <p>Finalità e contenuti: dare una serie di informazioni e conoscenze su alcuni degli strumenti informatici creati da Sintel e Cgil (SINCGIL, Digita, la App Assegni Familiari, la App Naspì), per consentirne l'utilizzo nell'attività di Categoria</p> <p>Docenze: INCA Lombardia (Chiara Mascetti) e CAAF Lombardia (Adele Toriello); tutoraggio: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)</p>	1 edizione	6 hh	11
Fillea Lombardia - "Busta paga dei settori delle costruzioni: dalla teoria alla pratica"	<p>Corso destinato ai delegati e funzionari di recente ingresso della Fillea Monza Brianza e Milano</p> <p>Finalità e contenuti: dare la capacità di comprendere struttura e principali voci della busta paga, sia dei materiali da costruzione che edile (con le sue specificità più importanti), individuando la dinamica dell'attività lavorativa che rappresenta e la correttezza rispetto alle norme contrattuali; contenuti: 1) parte descrittiva (realizzata); 2) parte pratica di lettura ed interpretazione (da realizzare nel 2022)</p> <p>Docenze: Fillea Lombardia (Roberto Rocchi); tutoraggio e interazione: Ufficio Formazione Cgil Lombardia (Ada Lorandi)</p>	1 edizione	4 hh	16

Alla realizzazione di questi progetti formativi, nel 2021 si è anche affiancata un'attività di monitoraggio della formazione che, sul territorio lombardo, le strutture Cgil hanno sviluppato negli ultimi anni, prima e durante il periodo di emergenza covid19. Lo scopo è stato quello di conoscere il tipo di formazione progettata ed erogata sia dalle Camere del Lavoro che dalle Categorie regionali, nei confronti dei propri delegati, funzionari sindacali e personale amministrativo.

OBIETTIVI 2022

Proseguire l'attività di definizione di una mappa della formazione e dei formatori di CGIL Lombardia. L'attività, avviata nel 2021, verrà portata avanti nel 2022 con l'obiettivo di arrivare a conclusione nel 2023.

CONTRATTAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Le **politiche sul lavoro** rappresentano un ambito caratterizzato da 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.

L'ultimo triennio è stato caratterizzato da numerosi eventi estremamente impattanti sulla società lombarda e, di conseguenza, sull'attività di CGIL Lombardia a tutela delle persone. Basterà pensare alle conseguenze sulle attività del Sindacato portate dalla pandemia, che nell'ultimo biennio ha costretto a rimodulare azioni e priorità, con necessità di aggiornamento costante su nuove competenze accanto all'intensificarsi di supporto e consulenza su temi già noti.

Un punto di forte criticità con cui ci si è dovuti misurare è stato il variare per ben 3 volte nel giro di breve tempo degli interlocutori in Regione Lombardia; l'avvicendamento, con annessa la problematica delle differenti vedute e priorità da una persona all'altra, non ha sicuramente giovato al lavoro del Sindacato.

Tuttavia, è da rimarcare il fatto che negli ultimi anni siano comunque stati messi a disposizione strumenti per il lavoro abbastanza flessibili da permettere di mediare e di ottenere risultati soddisfacenti in materia di continuità assistenziale.

Alcune attività come il monitoraggio degli effetti delle politiche, la possibilità di riprogrammare nel tempo delle politiche in funzione adattiva rispetto al contesto, sono sicuramente state presenti e molto importanti negli ultimi anni.

Sul piano delle attività di natura più strettamente contrattuale e settoriale, invece, gli obiettivi di CGIL Lombardia fissati a inizio mandato con il nome di "contrattazione orientata ad essere più inclusiva" sono stati portati avanti con più lentezza, in modo meno diffuso e meno tangibile, così da richiedere continuamente stimoli e presidio. C'è sicuramente una continuità di sforzo in tal senso, perchè i risultati sono più faticosi da raggiungere.

Per quanto riguarda il 2021, l'anno è stato caratterizzato da una concentrazione di sforzi e azioni su tre filoni principali di attività:

- il **confronto con Regione Lombardia** nell'ambito delle dinamiche del mercato del lavoro e **l'attività di rappresentanza** con la direzione Generale Formazione Lavoro; il livello degli addetti stampa, con un percorso più articolato e più tecnico, per affinarne le specifiche competenze.
- la **verifica della situazione esistente nell'ambito degli strumenti classici delle politiche attive del lavoro** regionale, in modo particolare gli strumenti individuali (dote unica lavoro e garanzia giovani) e gli strumenti collettivi;
- una **azione di "rete" per il lavoro**, verificando le prese in carico (persone, attività, tempi) per effettuare un confronto fra i beneficiari delle misure storiche e i nuovi fabbisogni emersi in Lombardia post Covid.

Di seguito un dettaglio per i principali ambiti di coinvolgimento.

CONFRONTO CON REGIONE LOMBARDIA NELL'AMBITO DELLE DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO

Le caratteristiche strutturali della riforma sono emerse in particolare nel 2021, quando il Governo ha inviato la bozza definitiva del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza all'approvazione della commissione. A quel punto, è stato necessario (anche per il Sindacato) capire se il sistema di Regione Lombardia fosse pronto e adeguato a interpretare una riforma che sia pure di carattere nazionale, prevedeva che la sua attuazione avvenisse sotto la responsabilità delle singole regioni. A tale scopo, quindi, si è reso necessario un lavoro di adattamento a livello regionale in 3 direzioni:

- 1. Ridisegnare i beneficiari della riforma.** Tenendo conto del fatto che la riforma avrebbe avuto come obiettivo fornire servizi di sostegno all'occupabilità a profili diversi di persone rispetto al passato, si è avviato un primo lavoro di definizione dei beneficiari potenziali delle misure e di sostanziale allargamento della platea dei potenziali beneficiari: non solo i beneficiari storici (disoccupati di lunga durata) ma anche gli inoccupati, gli occupati sospesi e gli occupati che pur lavorando, non sono in grado di generare un reddito che consenta loro di uscire dalla soglia di povertà. A queste tipologie si aggiunge poi la categoria dei giovani che non lavorano e che non risultano né in formazione né in istruzione. Prendere in considerazione tutte queste categorie di soggetti ha reso la platea dei beneficiari certamente molto più estesa, per cui il confronto ha avuto l'obiettivo di ridefinire la platea della Lombardia inizialmente considerata, tenendo sempre conto dalle indicazioni fornite nelle linee guida della riforma.
- 2. Ridisegnare i contenuti delle politiche attive.** Essendo cambiata la platea dei destinatari delle misure della riforma, è stato necessario parallelamente ridefinire anche il contenuto delle politiche attive che, nella loro versione storica di Regione Lombardia con lo strumento di dote unica lavoro, erano finalizzate prevalentemente a remunerare gli operatori pubblici o privati che riuscivano a trovare lavoro alle persone. Garanzia Occupabilità Lavoratori - così è definita la nuova riforma nazionale - è invece orientata all'occupabilità, cioè a intervenire rafforzando le condizioni e le competenze delle persone che si riaffacciano sul mercato del lavoro o che desiderano cambiare lavoro. Il contenuto delle misure doveva quindi virare da una modalità esclusivamente di orientamento, di supporto all'autopromozione, di ricerca del lavoro, verso contenuti di tipo formativo, favorendo in modo sostanziale l'incremento delle attività in tal senso. In particolare, si trattava quindi di implementare una leva - quella formativa - che da un lato potesse incrementare le competenze a parità di profilo professionale, dall'altro potesse consentire di differenziare le competenze per creare profili più spendibili sul mercato, così come richiesto, peraltro, dalla riforma nazionale.
- 3. Ridefinire la Governance.** La riforma nazionale prevedeva che i titolari di queste nuove politiche fossero i centri per l'impiego (servizi pubblici per l'impiego) i quali a loro volta possono cooperare con gli operatori privati accreditati alle politiche attive e alle politiche della formazione per erogare i servizi a valle della presa in carico e della profilazione delle persone inserite nelle politiche. Questo è stato problematico in Lombardia in quanto il sistema lombardo delle politiche attive prevede, come per la Sanità, una totale equiparazione fra servizi pubblici e operatori privati accreditati nell'erogazione delle politiche attive, ma anche nella presa in carico delle persone.

VERIFICA NELL'AMBITO DEGLI STRUMENTI TIPICI DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Il secondo filone di attività di CGIL Lombardia con la Regione ha riguardato la gestione della fase finale di tutti gli strumenti regionali, sia di politica attiva che di formazione continua, finanziati con la programmazione comunitaria e arrivati quasi al termine ultimo messo a disposizione per effettuare per intero la spesa senza incorrere in sanzioni.

È stata concordata con Regione Lombardia l'introduzione di due nuove misure sperimentali di incentivo all'occupazione:

- La prima misura riguarda l'offerta di un incentivo alle imprese nel momento in cui queste assumono - a determinate condizioni - le persone prese in carico da Dote Unica Lavoro;
- La seconda misura è lo strumento sperimentale "Formare per Assumere", che ha lo scopo di sostenere le imprese che al momento dell'assunzione hanno immediata necessità di formare i nuovi lavoratori, così da colmare il cosiddetto "disallineamento delle competenze".

Entrambe le misure sperimentali nascono chiaramente sulla scorta dei nuovi bisogni emersi in coda alla pandemia.

Sul fronte della contrattazione, il lavoro di CGIL Lombardia si è molto concentrato sul Laboratorio Nazionale Ripresa e Resilienza, un'esperienza da considerarsi a cavallo tra la contrattazione settoriale e quella sociale e territoriale.

A seguito di una formazione specifica che ha avuto come oggetto di studio la bozza del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e una volta ricevuto dal governo Draghi il testo definitivo del Piano, è stato possibile istituire un laboratorio interno, una sorta di gruppo di lavoro spontaneo interdipartimentale che ha dato modo all'Organizzazione di analizzare il documento coprendo l'ampio spettro delle tematiche affrontate dal piano: il PNRR, infatti, tratta e relaziona tantissimi temi che potenzialmente incrociano anche l'attività sindacale, ma occorre capire se tale incrocio poteva in qualche modo contribuire a indirizzare la realizzazione dei temi in accordo con le necessità territoriali. Scopo del Laboratorio, quindi, è stato costruire delle competenze interne di lettura e di interpretazione di questa politica a spettro ampissimo,

applicando queste competenze a livello territoriale per intercettare la ricaduta locale delle riforme e degli investimenti.

Il primo gruppo di lavoro con competenze trasversali, nato per creare strumenti idonei di lettura del corposo Piano, è stato costituito dai compagni e dalle compagne di CGIL Lombardia, senza il coinvolgimento dei territori. Il coinvolgimento si è poi concretizzato in una giornata di Laboratorio utile ad acquisire competenze su parti del piano, conferendo il mandato a figure responsabili e competenti le quali si sono adoperate per il confronto con gli enti sul territorio e per intercettare le misure da mettere in atto. Tramite il Laboratorio è stato quindi possibile focalizzare l'attenzione sull'attuazione sul campo, oltre che sulla programmazione. Il percorso proseguirà nel 2022 con la seconda parte del progetto, allo scopo di spingere le Camere del Lavoro e le Strutture regionali a sviluppare una propria idea strategica su alcuni temi rilevanti del PNRR, potenziando quindi non tanto la capacità di "leggere" testi quanto la capacità di interagire con i processi di attuazione. In questa seconda fase sarà poi possibile passare dalla fase di attuazione alla fase di rendicontazione.

OBIETTIVI 2022

- Completare il percorso del Laboratorio sul PNRR in relazione al coinvolgimento dei territori, interagendo con i processi di attuazione del Piano.
- Proseguire nel confronto con Regione Lombardia per l'attuazione PNRR: obiettivo è far partire la riforma delle politiche attive in Lombardia e raggiungere i target fissati per fine 2022.
- Continuare nell'azione di potenziamento del lavoro e del personale di lavoro nei centri per l'impiego, capitalizzando l'attività già in essere dei navigator.
- Impostare i nuovi strumenti per la programmazione comunitaria 21/27: le nuove misure potranno essere operative solo a partire da ottobre 2022, ma nel frattempo sarà necessario monitorare l'andamento delle misure sperimentali che verranno introdotte nel 2022.
- Costruire all'interno delle Camere del Lavoro maggiori competenze utili a interagire sui territori con tutti gli attori sul tema della programmazione territoriale, sia per le politiche attive che per l'offerta di formazione.



POLITICHE INDUSTRIALI

Per quanto riguarda il tema delle Politiche Industriali, nel 2021 CGIL Lombardia si è adoperata per riprendere l'attività di coordinamento già avviata qualche anno prima, realizzando in particolare un seminario a tema "Politiche industriali". Già nel 2016 e nel 2018 erano state abbozzate alcune iniziative volte a concretizzare le tematiche relative alle politiche industriali, ma un vero e proprio coordinamento è stato messo in campo solo a fine 2021.

L'inizio dei lavori ha previsto la messa a fuoco degli strumenti da utilizzare, con l'obiettivo di ricostruire e ricompattare il gruppo di lavoro sul tema. La principale criticità è stata rappresentata dal fatto che la maggior parte delle politiche sono strutturate e realizzate a livello nazionale: è stato quindi necessario ragionare sul tema dei clusters lombardi, vale a dire le agenzie messe a fuoco dalla Lombardia, che si occupano di temi specifici e grazie alle quali CGIL Lombardia ha potuto interfacciarsi con le Aziende per capire le singole opportunità: si tratta dei luoghi in cui si reclutano nuovi volontari, ai quali è possibile iscriversi per conoscere le innovazioni, i bandi e le nuove opportunità da cogliere.

Nel momento in cui questo bilancio di sostenibilità viene scritto, il coordinamento è stato avviato e lavora in modo efficace; l'obiettivo è portarlo a completamento entro il 2022.

Anche per quanto riguarda le politiche nazionali, di fatto il coordinamento è stato avviato, ma ha necessariamente dovuto subire alcune battute d'arresto sul piano interno. Inevitabilmente l'attività del coordinamento sulle politiche nazionali incrocerà sul suo cammino anche il tema della transazione energetica: sarà quindi importante potenziare il coordinamento anche su questo aspetto e misurare i risultati ottenuti in termini di partecipazione e di coinvolgimento delle aziende su questa attività.

Un altro tema di importanza rilevante nel 2021 - già emerso negli anni precedenti - è la ormai imminente "**transizione ecologica**", vale a dire la necessità di convertire la tecnologia di tutte le macchine attualmente in uso, passando all'elettrico. Si tratta di una prospettiva che si svilupperà nei prossimi 10 anni e che riguarderà soprattutto il settore dei trasporti, ma le aziende si stanno già attrezzando in tal senso.

Tuttavia, si pongono due problemi da affrontare su questo tema. Il primo riguarda il fatto che i mezzi non inquinanti non vengono né progettati né prodotti in Italia: si perde quindi l'occasione di fare sia produzione che innovazione. Il secondo problema è relativo al fatto che le produzioni connesse alle auto (accessori) sono ancora legate al settore gomma/plastica, per cui queste industrie rischiano di non essere pronte per tempo al cambio di produzione.

In ogni caso, quella ecologica è - come la chiama il Sindacato - una "giusta" transizione, imposta dall'Europa ma soprattutto dall'ambiente, per cui, come tale, va adeguatamente accompagnata in ogni sua fase. Già nel 2019 CGIL sosteneva fortemente questa battaglia, sottoscrivendo nel settembre di quell'anno il Patto per lo Sviluppo Sostenibile.

OBIETTIVI 2022

Concludere il lavoro del Coordinamento sulle Politiche Industriali avviato a fine 2021-inizio 2022.

POLITICHE ABITATIVE

Nel quadriennio 2018-2021 le Politiche Abitative di CGIL Lombardia si sono orientate su 2 fronti in particolare:

- 1. Costruzione di una proposta unitaria** con le altre sigle sindacali confederali da portare al tavolo di Regione Lombardia per la discussione e la risoluzione delle criticità esistenti. L'attività svolta è stata quindi finalizzata alla creazione di **una piattaforma rivendicativa sul tema delle politiche abitative**, affrontando l'argomento anche in relazione al suo intreccio con la sostenibilità ambientale, le politiche sociali e la rigenerazione urbana.

Anche il PNRR rientra a tutti gli effetti nei temi di interesse per le politiche abitative, dal momento che impatta fortemente sull'aspetto della rigenerazione urbana: una casa deve possedere determinate caratteristiche, che vanno dall'impatto ambientale che genera all'integrazione di cui gode nel sistema dei servizi (trasporti, luoghi di interesse sociale, ecc.).

La piattaforma rivendicativa si pone come obiettivo primario la coniugazione di aspetti quali la carenza di alloggi, la riqualificazione di edifici per edilizia inutilizzata e una valida integrazione del sistema abitativo con i servizi. Il tema è ampio e complesso e coinvolge non solo le fasce di popolazione più povere, ma anche categorie di soggetti come gli studenti o le persone che si muovono per motivi sanitari (Domanda Sociale Estesa).

Obiettivo principale per CGIL Lombardia, in accordo con le altre sigle sindacali, è ampliare la piattaforma di concerto con la Regione, inserendo le proposte presentate in occasione del Convegno Piano Casa sulle Politiche Abitative promosso da Regione Lombardia, che si è svolto nel 2020 e che ha coinvolto tutti gli attori sindacali. Durante il convegno sono stati definiti alcuni aspetti rilevanti, fra cui la presentazione da parte di Regione Lombardia del programma sulle politiche ambientali, che include anche investimenti per 250 milioni di € tra programmi PNRR, programmi nazionali su nuovi edifici o adeguamento di edifici e interventi sulle politiche abitative pubbliche.

- 2. Impegno per la rimodulazione della Legge Regionale 16/2016.** 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.

Nel 2021 ci sono stati 2 momenti di confronto con la Regione – nel primo e nel secondo semestre dell'anno – e nel momento in cui questo bilancio di sostenibilità viene scritto, è ancora in corso un tavolo di confronto con le Istituzioni. L'impegno profuso è costante da parte di CGIL, ma i risultati raggiunti non si possono ancora considerare soddisfacenti.

OBIETTIVI 2022

Nel medio-lungo termine, CGIL Lombardia si propone di proseguire nell'attività di stimolo e coinvolgimento verso le Strutture territoriali a far emergere problematiche e criticità, nell'ottica di una proattività che consenta di potersi muovere con le Istituzioni in modo più circostanziato. Al momento, l'obiettivo si ritiene solo parzialmente raggiunto, per cui si ritiene di dover proseguire su questa linea con maggiore convinzione negli anni a seguire.

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 soprattutto a seguito dell'evento pandemico del 2020, diventando centrale in molte realtà dell'Organizzazione anche rispetto all'emergere in maniera prorompente della necessità di adeguamento di alcune situazioni, sia in termini di un ampliamento delle conoscenze sul tema, sia dal punto di vista strutturale.

Nel 2018-2019 l'attività era stata particolarmente intensa su alcuni temi specifici:

- la protesta per gli **incidenti sul lavoro**, sempre più frequenti;
- l'attività di negoziazione con Regione Lombardia per ottenere **maggiori risorse per la vigilanza**, la sanità pubblica e la medicina sul lavoro.

Rispetto all'ultimo tema, a fronte delle richieste avanzate da CGIL Lombardia per l'ottenimento di maggiori risorse, Regione Lombardia ha fatto pochi passi verso il confronto, salvo alcuni incontri periodici istituzionalizzati quali la Cabina di Regia Regionale sulla Sicurezza e il Comitato di Coordinamento per la Salute e la Sicurezza.

Analizzando periodicamente lo stato di avanzamento sul tema, poi, si rileva una situazione di assoluta arretratezza, in cui il piano assunzioni progettato a livello regionale non ha avuto il seguito sperato a causa del perdurare delle seguenti problematiche:

- necessità di dedicare ulteriori risorse alla vigilanza (le risorse messe in campo negli ultimi anni sono state impiegate in ambito sanitario per il tracciamento dei soggetti positivi al virus SARS-Cov19, per cui sono state lacunose per gli altri settori);
- difficoltà nel selezionare personale: spesso i contratti offerti sono a tempo determinato, o addirittura i bandi pubblicati vanno deserti.

CGIL Lombardia prosegue comunque nell'attività di confronto con Regione Lombardia e di avanzamento richieste di miglioramento sul tema, partecipando ai tavoli di discussione e organizzando manifestazioni a sostegno di questa problematica ancora aperta.

Oltre alle tematiche sopra citate, nel 2021 CGIL Lombardia si è adoperata per mantenere viva l'attenzione sul **ruolo dell'RLS**, particolarmente attivo e centrale nel periodo della pandemia ma ancora poco considerato all'interno dei contesti aziendali. CGIL Lombardia ha proseguito nell'erogazione di corsi di formazione specifici per il ruolo nella propria attività ordinaria, ma a seguito della nuova normativa in vigore sul tema infortuni, saranno richieste nell'immediato futuro ulteriori azioni mirate alla prevenzione.

Nel confronto con Regione Lombardia sul tema dell'emergenza infortunistica, nel 2021 è stata avanzata una istanza per il **potenziamento dei servizi pubblici di prevenzione** attraverso l'attivazione di un primo tavolo istituzionale e un'attività di controllo con la Regione sul settore edilizio (sicurezza nei cantieri). L'attività attualmente si può ritenere piuttosto standardizzata, ma occorre insistere parecchio per ottenere dei risultati significativi.

OBIETTIVI 2022

- Curare con attenzione i cantieri PNRR. Il 2021 è stato l'anno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: l'Italia è uno dei Paesi maggiormente coinvolti e i temi trattati sono trasversali, incidendo anche su aspetti di salute e sicurezza. Su questo tema CGIL Lombardia dovrà essere particolarmente attiva e vigile al fine di garantire che quanto pianificato venga effettivamente realizzato.
- Porre attenzione al tema della riduzione dell'impatto ambientale rispetto al bonus 110%.

POLITICHE SOCIALI E SANITARIE (WELFARE)

POLITICHE DI GENERE

Il tema del sostegno alle politiche di genere rappresenta da sempre un aspetto centrale dell'azione di CGIL. Da parte di CGIL Lombardia, molte sono state negli ultimi anni le iniziative sul tema, che hanno consentito di amplificare l'eco su un ambito delicato e troppo spesso sacrificato dalle azioni istituzionali. Si ricorda, su tutte, **"Fa la cosa giusta"**, iniziativa del 2019 dedicata alla violenza di genere, che nel 2021 ha visto anche lo svolgersi di un'edizione da remoto sul tema della sostenibilità ambientale e sociale.

L'ultimo trimestre 2021 - e ancora i primi mesi del 2022 - ha visto la messa in campo di misure rivolte al potenziamento dell'occupazione femminile attraverso una strategia che propone alcuni temi chiave (asse retributivo, formazione e percorsi di carriera, segmentazione occupazionale, ecc), al fine di impostare un confronto con Regione Lombardia che avesse come obiettivo non solo incrementare il numero di donne lavoratrici, ma anche analizzare il tipo di redditi da loro generato, con quali contratti vengono assunte, in quali settori vengono impiegate, qual è la loro riconoscibilità sociale, ecc. Nonostante la presenza di un adempimento statutario che introduce gli osservatori per monitorare l'applicazione della delibera n.2 dello Statuto (norma antidiscriminatoria), si rileva che esso non è mai stato messo in atto.

Tuttavia, si rileva una nota positiva: c'è stato infatti nel 2021 un **potenziamento delle risorse dedicate alle donne vittime di violenza**, concertato e coordinato a livello nazionale, con lo scopo di contrastare il fenomeno della violenza di genere a tutti i livelli. Questa azione corale da parte delle istituzioni è stata possibile soprattutto grazie all'esistenza di un quadro normativo stabile in materia, che ha consentito al governo di fare una programmazione efficace sul tema ottenendo dei risultati subito tangibili.

Inoltre, nel 2021 si è avvertita la coda di una problematica emersa nel 2020, in occasione della pandemia da COVID-19: si tratta della difficoltà vissuta dalle donne lavoratrici in smart working a conciliare la situazione domestica (vita familiare, didattica a distanza dei figli) con quella lavorativa.

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. Il tema è tuttora ricorrente e delicato: molte azioni sono state messe in campo, ma molto ancora è da fare.

SANITÀ

Per comprendere il tema della sanità e come 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 **Stakeholders** 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).

Nel 2021 l'Agenda per il Welfare di CGIL Lombardia ha previsto un impegno costante sui seguenti ambiti di azione:

- sul piano sociale, la declinazione della delibera sulle linee guida per la definizione dei piani di zona (**Programmazione Sociale Territoriale**). Ad oggi, per quanto riguarda la programmazione territoriale, è stato fatto un percorso di formazione rivolto al coordinamento welfare che, a partire dal 2020/2021, si è intensificato e allargato, consentendo la partecipazione non solo ai compagni e alle compagne con delega alla sanità delle Camere del Lavoro, ma anche a coloro che possiedono le medesime deleghe della Funzione Pubblica e dello SPI;
- sul piano sanitario e del welfare in generale, il **PNRR** e la revisione della **Legge Regionale 23/2015** nella sua fase sperimentale. Riguardo questi temi, è stato già sottoscritto negli anni un protocollo con ANCI Lombardia, che nel 2021 è stato aggiornato con le nuove priorità: piani di zona e modifica della Legge Regionale 23/2015 con risorse europee in arrivo.
- sul piano socio-sanitario, temi già avviati nel 2020 quali la revisione dei modelli organizzativi di accreditamento delle case di riposo, le liste di attesa per le prestazioni sanitarie, il potenziamento delle risorse economiche e umane per il servizio sanitario regionale e pubblico;
- sul piano sociale, è stato effettuato un lavoro particolarmente intenso sulla **contrattazione sociale territoriale**, affinché diventi uno strumento che può produrre benefici, anche economici, per la comunità;
- è stato calendarizzato un percorso di formazione e di aggiornamento, articolato in due moduli, rivolto alle Camere del Lavoro, alla Funzione Pubblica e allo SPI, al fine di colmare il gap esistente presso le nuove generazioni sul tema della salute.
- è stato definito di concerto con lo SPI un percorso che porti all'unificazione in un solo Osservatorio Unico Regionale dei due Osservatori Regionali attualmente esistenti e ad oggi diversificati (osservatorio regionale dello SPI e osservatorio regionale di Regione Lombardia).

OBIETTIVI 2022

- Erogare il piano formativo calendarizzato per le Camere del Lavoro, FP e SPI;
- Declinare sui territori la Legge Regionale 23/2015 riguardo la parte di sviluppo della rete territoriale;
- Calendarizzare dei momenti di laboratorio specifici sul PNRR.



MIGRANTI

In relazione al tema della tutela rivolta ai migranti, l'impegno di CGIL Lombardia negli ultimi anni è stato incentrato soprattutto sulla problematica delle discriminazioni verso i cittadini stranieri, in modo particolare nell'ambito del diritto all'**accesso alle case popolari**. Con l'avvento della pandemia, poi, l'attenzione si è inevitabilmente spostata anche sul tema delle limitazioni di operatività legate alle misure di prevenzione da COVID-19 e che hanno condizionato la fase di rinnovo dei permessi di soggiorno, ostacolando i cittadini stranieri nella loro permanenza in Italia. Attualmente le misure di prevenzione sono ridotte ai minimi termini e il faro su green pass e vaccinazione si è (momentaneamente) spento, ma l'esperienza acquisita negli ultimi due anni sulle possibili problematiche da affrontare rappresenta un bacino dal quale attingere in caso di riapertura del tema.

Nel 2021 CGIL Lombardia ha proseguito la sua azione e il suo impegno sui seguenti temi e accadimenti:

1. Contenzioso che ha coinvolto i cittadini stranieri residenti in Italia, ai quali la normativa precedentemente in vigore non riconosceva la **possibilità di ottenere gli assegni per il nucleo familiare** per i familiari residenti all'estero. Questo contenzioso, che ha avuto origine qualche anno fa, ha visto nel 2021 l'emanazione di due ordinanze della Corte di Cassazione, che ha rimesso la questione di legittimità della norma alla Corte Costituzionale. In particolare, un passaggio molto importante del contenzioso è stata la conclusione dell'11 marzo 2022, in cui la Corte Costituzionale, dichiarando illegittima la norma che esclude dal diritto i cittadini stranieri in possesso di alcune tipologie di permesso di soggiorno, sancisce la possibilità per questi cittadini di vedersi riconosciuto il diritto all'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare per i familiari residenti all'estero. Nel momento in cui questo bilancio viene redatto, a seguito della decisione della Corte Costituzionale, anche l'INPS sta definendo la propria posizione.

2. Pronunciamento della Corte di Giustizia UE rispetto al mancato riconoscimento da parte della normativa italiana della possibilità di erogare il bonus bebè e l'assegno di maternità ai cittadini stranieri in possesso di alcune tipologie di permesso di soggiorno (il cosiddetto permesso Unico Lavoro); la Corte di Giustizia UE ha ritenuto la norma italiana in contrasto con le direttive della UE e, quindi, con il diritto comunitario, dichiarando illegittima tale norma.

Entrambi i casi citati, che hanno avuto risoluzione nel 2022 (anno di scrittura del presente bilancio), sono stati seguiti in modo particolare dalla **CGILBrescia**, diventando poi patrimonio di tutta la CGIL Lombardia, che ha sostenuto questa partita.

3. Contenzioso giudiziario sul **diritto all'accesso agli alloggi di edilizia residenziale popolare**; tale vicenda nasce alcuni anni fa, quando CGIL Lombardia aveva portato in giudizio una norma di Regione Lombardia che consentiva di presentare domanda per gli alloggi popolari soltanto ai cittadini/lavoratori italiani e non che potevano dimostrare o di avere 5 anni di residenza in Lombardia, o di aver svolto per almeno 5 anni un lavoro in Lombardia. Secondo CGIL Lombardia, questa norma si presentava come discriminatoria verso i cittadini stranieri rispetto ai cittadini Italiani, tenuto conto del fatto che per questi ultimi c'è una maggiore mobilità in ingresso e in uscita dalla Regione. Regione Lombardia non ha potuto far altro che recepire quanto stabilito dalla Corte Costituzionale in attesa del pronunciamento della Corte d'Appello; nel frattempo, sono in fase di applicazione le decisioni del Tribunale di Milano e della Corte Costituzionale.

4. **Monitoraggio degli atti** prodotti soprattutto da Regione Lombardia per verificare se questi contenessero elementi discriminatori diretti o indiretti; uno dei temi oggetto del monitoraggio è stato, ad esempio, il diritto all'accesso alla vaccinazione, emerso durante la fase pandemica.

5. **Procedimento penale avanzato contro una società di delivery**, che vedeva coinvolti soprattutto lavoratori stranieri in condizioni di fragilità e in cui sono state avviate indagini molto importanti su fatti gravi di caporalato e sfruttamento del lavoro.

6. Ottenimento del **riconoscimento del Reddito di Libertà alle donne straniere vittime di violenza domestica** in particolare, anche se prive di permesso di soggiorno di lungo periodo.

7. **Monitoraggio del Fattore Famiglia lombardo**, vale a dire dell'elemento che Regione Lombardia si è data per misurare lo stato di bisogno dei singoli e delle famiglie ai fini dell'erogazione di alcune prestazioni di sostegno al reddito.

8. Contributo per la realizzazione del report **Demografia e immigrazione: tasso di crescita della popolazione e del PIL**.
9. Stesura del **Dossier Statistico Immigrazione** redatto da IDOS, partecipando attivamente in occasione della sua presentazione a Milano, Brescia e Valcamonica.

Parallelamente alle attività descritte, sono proseguite le attività ordinarie di supporto per la tutela dei migranti effettuate da CGIL Lombardia:

- Monitoraggio dell'andamento delle procedure di regolarizzazione;
- Contributo offerto alla newsletter di INCA Lombardia per l'area immigrazione, in cui vengono riportate tutte le novità che si verificano rispetto alla normativa che riguarda i cittadini stranieri e non solo;
- Pubblicazione delle circolari sul tema, riportando i contenziosi e la giurisprudenza utili a tutti gli operatori che si occupano di immigrazione.



ARTIGIANATO

IL SETTORE NEI QUATTRO ANNI CHE CI SEPARANO DAL XII CONGRESSO

Il settore Artigiano in Lombardia si rivolge al lavoro dipendente delle aziende artigiane e si articola su 7 categorie di riferimento, Fiom, Filctem, Fillea, Filcams, SLC, Flai, Filt.

In Lombardia sono circa **220 mila i dipendenti** e circa **48 mila le imprese** artigiane.

Dal 1998 a seguito dell'accordo interconfederale nazionale, la CGIL, insieme a CISL e UIL, definiscono con le rappresentanze imprenditoriali il nuovo modello organizzativo e contrattuale della Bilateralità Artigiana come strumento finalizzato a garantire costante supporto a un settore particolare costruito su piccole aziende e botteghe diffuse.

Negli anni la bilateralità ha attraversato diverse fasi con i necessari cambiamenti organizzativi a seguito delle trasformazioni del mondo artigiano, della tipologia dell'occupazione e delle dimensioni delle sue aziende. La bilateralità nazionale e lombarda ha rinnovato le provvidenze e interventi efficaci di sostegno a seguito dei nuovi bisogni delle lavoratrici, dei lavoratori e delle imprese. Infatti, nel 2020 sono state introdotte nuove e mirate prestazioni, a supporto di lavoratrici e lavoratori, per fare fronte all'emergenza sanitaria con il diffondersi della pandemia da Covid-19.

Negli anni che ci separano dal XII congresso della CGIL, è proseguita in modo incessante l'attività del Dipartimento e del Coordinamento regionale del settore artigiano. In questi anni difficili sul piano sociale e sanitario il dipartimento, in rapporto con le categorie, la Segreteria regionale e i territori, ha realizzato attraverso la contrattazione regionale obiettivi significativi e innovativi, sia dal punto di vista politico sia su quello organizzativo.

Una attività complessa, sostenuta economicamente dal Fondo Regionale Artigiani e dal supporto e impegno della confederazione regionale, in raccordo con le Camere del Lavoro Territoriali e il costante ed essenziale ruolo dei RSB (Rappresentanti Sindacali di Bacino) e RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali).

Il Dipartimento regionale con i suoi componenti partecipa in tutti gli organismi paritetici e della Bilateralità, in ELBA (Ente Lombardo Bilaterale dell'Artigianato), negli Organismi Paritetici Territoriali e Regionali della sicurezza, nella Formazione Continua in Fondartigianato, nella Santità Integrativa (San.Arti), in WILA (Welfare Integrativo Lombardo dell'Artigianato) e in FSBA (Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato), strumento per la gestione degli Ammortizzatori Sociali nell'Artigianato.

Gli anni che separano il XII e il XIII congresso della CGIL Lombardia, sono stati assai intensi per il settore dell'Artigianato e caratterizzati da una attività incessante anche nella fase attraversata dall'emergenza epidemiologica.

Il 2019 si è caratterizzato nel forte impegno unitario teso al recupero delle difficili relazioni sindacali per responsabilità delle controparti.

In questi anni, oltre alla gestione degli esercizi della Bilateralità, sottoscriviamo un accordo interconfederale per la gestione della Formazione 4.0 per poter beneficiare del credito d'imposta previsto dalla legge 30 dicembre 2018, n 145, per attività di formazione.

Il 2019 è l'anno più difficile e di stallo del confronto sindacale.

CGIL, CISL UIL Lombardia producono un documento unitario sottoscritto dai 3 segretari generali confederali, condiviso dal coordinamento regionale e dalle categorie regionali, diventa una piattaforma rivendicativa finalizzata al rilancio delle relazioni e dell'azione contrattuale confederale nell'Artigianato lombardo, attraverso una necessaria riforma innovativa del sistema bilaterale accompagnata dalla modifica degli accordi e degli Statuti.

Il documento, condiviso con le categorie regionali, le Camere del Lavoro, il Coordinamento regionale Artigianato, si pone l'obiettivo di Riformare la Bilateralità artigiana, con una decisa modifica di accordi e statuti: superamento del ruolo tradizionale degli Enti Bilaterali Territoriali impegnati negli anni a gestire le pratiche per le provvidenze della bilateralità, rilancio dei contratti regionali di categoria, nuovo impulso dell'attività su Formazione, Salute e Sicurezza, Welfare Integrativo Lombardo dell'Artigianato, Ammortizzatori Sociali.

Il confronto contrattuale riparte dal febbraio 2020 sui contenuti della piattaforma e i tavoli contrattuali si aprono sui temi della riorganizzazione della bilateralità regionale, la modifica di statuti e regolamenti di ELBA e WILA, le nuove

provvidenze e prestazioni, la Formazione e la sicurezza. Il rinnovo dei contratti collettivi regionali di lavoro, scaduti da anni, non è oggetto di trattativa per la chiusura delle organizzazioni datoriali.

La trattativa è stata complicata e lunga per gli atteggiamenti delle controparti tendenti a mantenere la primazia e il controllo del sistema bilaterale.

Nel frattempo, gli sportelli sindacali territoriali gestiti dagli OSA, (operatori sindacali artigiano), vedono un aumento delle richieste di assistenza e di caricamento delle partecche di WILA, ELBA e SAN.ARTI.

A partire dal mese di marzo 2020 la struttura dell'artigianato lombardo è sommersa da oltre 40.000 richieste aziendali di ricorso agli ammortizzatori Covid-19 che coinvolgono oltre 150.000 dipendenti. Il settore prevede l'obbligo dell'accordo sindacale da parte dei nostri rappresentanti per accedere al FSBA (Fondo sindacale bilaterale artigiano). Durante l'emergenza Covid sono stati erogati in Lombardia oltre circa 552 milioni di euro.

Ben 154.711 lavoratrici e i lavoratori hanno ricevuto, negli anni 2020 e 2021, un sostegno al reddito tramite ELBA e dal Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato (FSBA), unica forma di ammortizzatore sociale per il comparto Artigiano.

Su un totale di circa 220.000 dipendenti delle circa 42.900 Aziende Artigiane (esclusa l'edilizia) il 70% di lavoratori e l'85% delle imprese hanno trovato tutela, prestazioni e assistenza da FSBA e da ELBA.

Nel periodo descritto, pur con grandi difficoltà, è ripartito il confronto tra le Parti Sociali e si è firmato il nuovo accordo sulle Provvidenze di ELBA sbloccando importanti risorse.

In questi quattro anni dal precedente congresso attraverso le intese regionali sono state erogate da ELBA a lavoratori e imprese oltre 52 milioni di euro.

LA SICUREZZA PER I LAVORATORI DEL SETTORE

L'Organismo Paritetico dell'Artigianato (OPRA), per la Salute e Sicurezza nel settore artigiano, superando l'ostruzionismo di Confartigianato, ha sviluppato azioni di contrasto al Virus SARS-CoV2 al fine di garantire maggior prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro fornendo dispositivi di Protezione Individuali e indicazioni operative ai RLST e agli OPTA per la migliore condizione di presa in carico delle problematiche inerenti la salute e la sicurezza

A giugno, con l'accordo di OPRA, nascono i Comitati Territoriali Covid-19 con il coinvolgimento dell'Organismo Paritetico territoriale (OPTA) e dei RLST, con 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 e le strutture sanitarie territoriali dell'INAIL.

ANNI DI TRATTATIVA E POSITIVI RISULTATI

Gli anni 2021 e 2022 si sono caratterizzati per una proficua ripartenza delle relazioni sindacali regionali.

Dopo mesi di trattativa, nell'estate 2021, si rinnovano gli Statuti di ELBA e WILA, sulla base delle proposte contenute nel documento sindacale unitario, successivamente a dicembre 2021 si sottoscrive l'Accordo Interconfederale di riforma della Bilateralità territoriale che cambia e innova profondamente il sistema bilaterale lombardo.

L'accordo regionale prevede il superamento degli EBA (enti bilaterali dell'artigianato) e istituisce le ATE (Articolazioni Territoriali di ELBA), in conseguenza delle trasformazioni organizzative avvenute negli anni che hanno portato la gestione delle pratiche dagli enti territoriali agli sportelli delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali.

La riorganizzazione, ancora in fase di realizzazione, si pone l'intento di migliorare aspetti organizzativi della Bilateralità lombarda, costruendo e valorizzando una realtà territoriale più efficace e coerente con i cambiamenti avvenuti.

Gli obiettivi rimangono quelli di garantire la messa in sicurezza del sistema bilaterale lombardo, nel rispetto delle norme e delle leggi vigenti, di rinnovare ruolo e funzioni delle Parti Sociali territoriali rispetto ai nuovi bisogni, di ridurre il carico burocratico e di responsabilità individuale dei soggetti coinvolti nella Governance della Bilateralità con il superamento degli assetti statutari rafforzando il presidio sui temi di Salute e Sicurezza e della Formazione Continua.

Di rilievo l'accordo raggiunto nel mese di ottobre 2022 che ha istituito una provvidenza straordinaria di 1,6 milioni di euro in capo a ELBA e destinati a lavoratrici e lavoratori artigiani per pagare la bolletta dell'elettricità della propria abitazione. A ciascun richiedente sono stati erogati 100 euro per contribuire alle spese, un importante sostegno economico in una fase di enorme difficoltà causata dalla crisi energetica.

Il confronto sta proseguendo sulla necessaria riforma anche rispetto al sistema paritetico su salute e sicurezza e sui temi ancora aperti, compreso i rinnovi dei sei CCRL (contratti collettivi regionali di lavoro) fermi da oltre 5 anni nonostante gli accordi sottoscritti. I rinnovi sulla base delle piattaforme presentate dalle categorie possono essere avviati dopo la chiusura della lunga vacanza contrattuale, nel rispetto della titolarità delle categorie e di quanto contenuto negli accordi interconfederali nazionali in materia.

LA FORMAZIONE NECESSARIA

Anche sul terreno della formazione, l'articolazione regionale di Fondartigianato, da noi coordinata, ha avuto un ruolo centrale nella promozione di una formazione di emergenza utile ad aiutare le imprese travolte dal Covid. Contemporaneamente in relazione a quanto indicato e convenuto in Fondartigianato nazionale, a livello regionale, dopo una fase di mancata attività per responsabilità in particolare di una associazione datoriale, l'articolazione ha ripreso un proficuo impegno nella costruzione di una rete atta a favorire la formazione necessaria per le lavoratrici e i lavoratori insieme allo sviluppo di un sistema nazionale che garantisce ingenti risorse e progetti funzionali a questo settore fatto di piccole medie aziende che per non soccombere sul mercato devono innovarsi nella conoscenza e nel garantirsi l'adeguato livello formativo e conoscitivo dei loro dipendenti.

WILA

Nella nostra Regione sempre più si afferma il ruolo di WILA, welfare sanitario per le lavoratrici e i lavoratori conquistato con la contrattazione regionale e finanziato, dal 2019 esprime un Presidente nominato dalla CGIL.

Con 300 sportelli, dei quali oltre 70 coperti da operatori sindacali CGIL, WILA è il welfare integrativo delle lavoratrici e dei lavoratori finanziato con 5 euro per ogni lavoratore dalle aziende iscritte e che applicano i contratti regionali di categoria dell'artigianato in Lombardia.

Oltre a gestire un patrimonio importante per finanziare welfare sanitario ai lavoratori, WILA ha messo a disposizione struttura e risorse nel difficile periodo della Pandemia da Covid 19.

Un concreto aiuto alle lavoratrici e ai lavoratori, alle imprese e ai cittadini attraverso una campagna straordinaria di solidarietà.

Negli anni tra il 2020-2022 ha finanziato prestazioni con Diaria per ricovero e/o isolamento da Covid, indennità per tamponi e test sierologici e ha donato decine di migliaia di euro per acquisti di attrezzature e materiali negli ospedali Sacco di Milano, l'ospedale Civile di Brescia, quello di Cremona e il Papa Giovanni XXIII di Bergamo.

Inoltre, la struttura di WILA organizza con frequenza costante per operatori degli sportelli la formazione e gli aggiornamenti.

Ad oggi gli iscritti a WILA in Lombardia hanno superato il n. di **160.000** (nel 2019 erano 148.000) sapendo anche cogliere le esigenze derivate sia dalla crisi produttiva che da quella pandemica.

Nel triennio ha saputo anche consolidarsi mettendosi in sicurezza sul piano giuridico (Statuti, manuale procedure amministrative, regolamento acquisto beni e servizi); ha affermato una sua trasparenza col trasferimento ad ELBA della, improprie, prestazioni prettamente sociali (borse di studio, ecc.); ha inserito con successo nuove prestazioni specialistiche in particolare riferite all'ortodonzia (poi assunte da San-Arti) alle fisiatricie (non da infortunio) e agli ausili e protesi.

Con un incremento costante delle richieste di prestazioni sia dirette erogate dal Fondo stesso che assicurate. Infine, sta elaborando con nuove consulenze (medico competente ed attuario) un riordino del nomenclatore, un suo sviluppo con ricerca su prevenzione e territorio (Regione) confermando la caratteristica di WILA nel ricercare e sperimentare nuove prestazioni agli iscritti estendendole, e qui sta un altro importante tratto di originalità, ai soggetti del nucleo familiare (coniuge, figlio, genitori e persino suoceri).

IL TESSERAMENTO SINDACALE

Nel 2020 il Dipartimento regionale si pone l'obiettivo da tempo perseguito, con poco successo, di avviare una stagione di tesseramento e di proselitismo nel settore in quanto il tesseramento risulta essere tra il 2,5% e il 3% della platea interessata. Il tesseramento per l'80% circa viene realizzato attraverso la bilateralità, gli RSB e i nostri operatori sindacali presso gli sportelli territoriali.

Il dipartimento, dopo un percorso di confronto nel coordinamento regionale artigiani, con la CGIL regionale e le categorie interessate, è giunto a un accordo sperimentale tra le strutture coinvolte per la realizzazione di una "nuova" tessera bancaria, non sostitutiva della tradizionale, nel settore artigiano.

L'obiettivo con questo nuovo sistema di tesseramento è di **far crescere la reale rappresentatività sindacale nelle imprese artigiane**, dentro criteri e valori generali della CGIL, al fine di aumentare il numero delle tessere in tutte le categorie interessate, nel rispetto di quanto previsto nello statuto e nella ripartizione delle risorse canalizzate, riaffermando il valore politico associativo e di sostegno economico rappresentati in una libera e democratica organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori come la CGIL.

A 2 anni da questa innovativa scelta possiamo dire che il sistema funziona e che, in considerazione del numero delle tessere fatte con il nuovo sistema, siamo nella giusta direzione per incrementare il tesseramento.

Questa possibilità esiste ma occorre superare, con l'impegno di tutti, i ritardi e la poca convinzione che si registrano in alcune realtà territoriali e categoriali.



POLITICHE INTERNAZIONALI

Per quanto riguarda le Politiche Internazionali, sono state due le principali iniziative portate avanti a partire dalla fine del 2018, a sostegno dell'obiettivo politico di mandato:

- Conferenza internazionale sul centenario della fondazione delle organizzazioni internazionali del lavoro (attività sociale);
- Incontro, in occasione del Congresso CGIL, tra i rappresentanti del sindacato brasiliano e le forze politiche democratiche del comune di Milano, per testimoniare riguardo la situazione politico sociale venutasi a creare in Brasile con la presidenza di Bolsonaro.

Di seguito un dettaglio delle attività svolte e delle iniziative fatte negli anni di mandato:

Anno 2018

Attività/Iniziativa	Descrizione attività/iniziativa
Contributo su progetti per lavoratori settore aerospaziale	CGIL Lombardia ha partecipato a progetti europei per facilitare la capacità dei rappresentanti dei lavoratori del settore dell'aerospazio di interagire con le aziende nei processi di informazione, partecipazione e consultazione
Accordo di rinnovo del Comitato Aziendale Europeo Adecco - periodici Follow up	CGIL Lombardia, seppur indirettamente implicata, ha supportato nella veste di Fabio Ghelfi, in qualità di esperto, la negoziazione dell'accordo di rinnovo del Comitato Aziendale Europeo della società multinazionale Adecco per aiutare i rappresentanti dei lavoratori di 10 paesi europei ad avere un accordo che tutelasse i loro diritti di informazione e consultazione. L'attività ha previsto poi nel corso degli anni successivi Follow up.
Attività di facilitazione per i lavoratori catalani	CGIL Lombardia ha supportato i lavoratori catalani della società multinazionale General Cable nel dialogo con i lavoratori Prysmian in occasione del processo di ristrutturazione dell'azienda a seguito dell'acquisizione dell'azienda catalana da parte dell'azienda italiana e, sempre indirettamente, ha svolto un ruolo di interconnessione fra le realtà dei due Paesi
Incontro con parti sociali e rappresentanti istituzionali della Sassonia	CGIL Lombardia ha ospitato una delegazione di parti sociali e rappresentanti istituzionali della Sassonia per esplorare i temi del dialogo sociale in merito all'invecchiamento attivo e alla formazione professionale
Visita-studio ad Hannover	CGIL Lombardia ha organizzato una visita-studio in Bassa Sassonia, ad Hannover, per una delegazione della Camera del Lavoro di Milano
Stage offerto a studente austriaco	CGIL Lombardia ha ospitato per un mese in stage un giovane austriaco già inserito in un percorso di formazione professionale in Austria
Partecipazione alle giornate del lavoro in partnership con SOAZAC di Biella	CGIL Lombardia ha partecipato alle giornate di lavoro come Partner dell'associazione SOAZAC di Biella, portando il proprio contributo in merito all'attività di sostegno dei processi informativi in cui sono inseriti gli studenti
Attività di supporto ai delegati delle multinazionali	CGIL Lombardia ha svolto attività interna di supporto ai delegati delle multinazionali, offrendo sostegno a FILCAMS nel proprio lavoro
Presentazione sulla partecipazione dei lavoratori	CGIL Lombardia ha fornito, sempre sul tema dei Comitati Aziendali Europei, una presentazione in merito alla partecipazione dei lavoratori in occasione del corso nazionale indetto da CGIL Nazionale sul tema
Expertise sulla comunicazione sindacale per OIL	CGIL Lombardia ha fornito una expertise sul tema della comunicazione sindacale durante un corso organizzato dall'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) per sindacalisti europei presso il Centro di formazione OIL a Torino
Corso di formazione per delegati CAR di FIOM	CGIL Lombardia ha contribuito all'organizzazione di un corso formazione per delegati CAR della FIOM Nazionale a Firenze
Iniziativa seminariale a Belgrado in ambito aerospaziale	CGIL Lombardia ha partecipato a una iniziativa seminariale a Belgrado con sindacati serbi e croati sul tema del progetto sull'aerospazio

Attività/Iniziativa	Descrizione attività/iniziativa
Partecipazione alla Conferenza annuale di ETUI	Portando il suo contributo nell'ambito della formazione, CGIL Lombardia ha partecipato alla Conferenza annuale dell'ETUI dedicata alla formazione sindacale
Pianificazione corso di formazione ETUI sulla cooperazione europea	CGIL Lombardia ha partecipato alla pianificazione di un corso ETUI dedicato alla cooperazione regionale e interregionale a livello europeo
Partecipazione al Plenary Meeting Adecco	Nel mese di novembre, CGIL Lombardia ha partecipato al Plenary Meeting di Adecco
Partecipazione al Meeting dei formatori ETUI	CGIL Lombardia ha partecipato al Meeting annuale organizzato da ETUI in cui hanno preso parte tutti i formatori europei appartenenti al network
Partecipazione alla Conferenza Opel Corporation di FILCAMS e a un'attività sull'insediamento	CGIL Lombardia ha partecipato alla Conferenza del progetto Opel Corporation di FILCAMS a Roma con un'expertise e un'attività sul territorio dedicata all'organizing e all'insediamento
Corso di formazione sul pensiero strategico sindacale – edizione Sicilia	CGIL Lombardia, con Fabio Ghelfi in qualità di esperto, ha pianificato ed erogato un corso di formazione a Palermo sul pensiero strategico dei Sindacati
Iniziativa CCIAA Internazionale sul centenario di OIL	In occasione del Congresso tenutosi nel mese di novembre, CGIL Lombardia ha presentato una iniziativa alla CCIAA Internazionale con ospiti provenienti da Brasile, Spagna, Francia, Russia, Germania, Romania, Polonia, sul centenario della costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

Anno 2019

Attività/Iniziativa	Descrizione attività/iniziativa
Progetto formativo sulla cooperazione regionale	CGIL Lombardia ha partecipato al progetto formativo sulle Regional Structures – cooperazione regionale, che si è svolto a Bologna nel mese di febbraio
Partecipazione al Meeting dei formatori ETUI	CGIL Lombardia ha partecipato al Meeting annuale organizzato da ETUI in cui hanno preso parte tutti i formatori europei appartenenti al network
Gemellaggio con CUT di San Paolo del Brasile	CGIL Lombardia ha effettuato un gemellaggio con la CUT di San Paolo del Brasile
Seminari internazionali con il sindacato del Belgio	CGIL Lombardia ha preso parte a Belgrado al Progetto Tutela Lavoratori Distaccati, in cui sono stati effettuati seminari internazionali con il sindacato belga
Iniziativa sull'insediamento con FILCAMS di Monza Brianza	CGIL Lombardia ha partecipato all'iniziativa del Direttivo FILCAMS di Monza Brianza sull'insediamento e l'organizing
Corso CAE sui diritti dei lavoratori delle multinazionali	CGIL Lombardia ha offerto il proprio contributo formativo a Roma, in occasione del corso CAE e insieme a FILCAMS e FILCTEM, sui diritti di informazione, consultazione, organizzazione sindacale dei lavoratori nelle multinazionali
Stage offerto a studente austriaco – seconda esperienza	CGIL Lombardia, per la seconda volta, ha ospitato per un mese in stage un giovane austriaco già inserito in un percorso di formazione professionale in Austria

Attività/Iniziativa	Descrizione attività/iniziativa
Visita della delegazione sindacale russa	CGIL Lombardia ha ospitato la delegazione sindacale russa per discutere della situazione sociale/sindacale del Paese
Corso di formazione sul pensiero strategico sindacale – edizione Calabria	CGIL Lombardia, con Fabio Ghelfi in qualità di esperto, ha pianificato ed erogato un corso di formazione in Calabria sul tema della sindacalizzazione e sul pensiero strategico dei Sindacati
Partecipazione al Meeting di ETUI per giovani sindacalisti europei	CGIL Lombardia ha preso parte al Meeting organizzato da ETUI e destinato ai giovani sindacalisti europei
Iniziativa sulle alleanze sindacali di Union Global	CGIL Lombardia ha partecipato all'iniziativa sulle alleanze sindacali negli ipermercati organizzata da Union Global (Federazione Sindacale Internazionale)
Partecipazione al modulo sull'insediamento sindacale a Mantova	Nel mese di settembre, CGIL Lombardia ha partecipato al modulo sull'insediamento del Sindacato e sulla sindacalizzazione organizzato dal Direttivo della CGIL di Mantova
Partecipazione al seminario CAE con le sigle sindacali	A Barcellona, nel mese di ottobre, CGIL Lombardia ha partecipato al seminario organizzato da CAE nell'ambito di un progetto unitario con CISL e UIL e al quale sono intervenuti partecipanti polacchi, catalani e francesi
Partecipazione a corsi CAE destinati a FILCAMS e FIOM	CGIL Lombardia ha partecipato al corso CAE organizzato a Roma e destinato a FILCAMS e FIOM Nazionali
Progetto formativo europeo con FILT Lombardia per delegati delle multinazionali	CGIL Lombardia ha partecipato al progetto formativo organizzato da FILT Lombardia dedicato ai delegati delle multinazionali
Partecipazione al Congresso CUT di San Paolo del Brasile	Nel mese di ottobre, CGIL Lombardia ha partecipato al Congresso organizzato da CUT a San Paolo del Brasile
Iniziative per il Kurdistan	Nel corso del 2019, CGIL Lombardia ha sostenuto numerose iniziative dedicate al Kurdistan, invitando i rappresentanti curdi a esporre i loro contenuti
Contributo offerto nel Comitato Aziendale Europeo di Adecco	CGIL Lombardia ha offerto il proprio contributo, con Fabio Ghelfi in qualità di esperto, all'interno del Comitato Aziendale Europeo di Adecco durante l'incontro di novembre tenutosi a Zurigo
Attività di formazione svolta a Vienna	CGIL Lombardia ha offerto il proprio contributo nell'ambito di un progetto formativo sul Sindacato a Vienna
Partecipazione al Comitato Aziendale Europeo del gruppo Prysmian	CGIL Lombardia - con Fabio Ghelfi in qualità di rappresentante - ha partecipato al Comitato Aziendale Europeo del gruppo Prysmian rappresentando i Sindacati italiani
Attività di supporto a delegato ALTEN	CGIL Lombardia ha svolto attività di consulenza per un delegato del Comitato Aziendale Europeo di ALTEN per la revisione dell'accordo per il CAE
Partecipazione al corso di formazione per giovani sindacalisti di Bruxelles	CGIL Lombardia, con Fabio Ghelfi in qualità di esperto, ha partecipato al corso di formazione per giovani sindacalisti, tenutosi a Bruxelles, sui temi della democrazia nei posti di lavoro e del pensiero strategico

Inoltre, nel 2018-2019, CGIL Lombardia ha lavorato intensamente sui seguenti temi, che hanno abbracciato l'intero biennio:

- **sviluppo delle reti di rappresentanza internazionale** e sulla capacità dell'Organizzazione di tenere dei rapporti con le organizzazioni internazionali sindacali di altri Paesi;
- attività di **formazione per i delegati** che si occupano di organizzazioni sindacali in ambito internazionale e nel dipartimento internazionale;
- attività di **presentazione strategica e sperimentazione** per traslare alcune conoscenze pratiche dedicate alle strategie di sindacalizzazione nelle strutture territoriali della CGIL.

Anno 2020

Il 2020 è stato l'anno della pandemia da COVID-19 in cui, a causa delle restrizioni imposte a livello globale e del cambiamento nelle priorità di azione per gli Stati, le attività di politica sindacale internazionale hanno inevitabilmente subito una battuta di arresto. Nonostante le difficoltà, si è cercato di mantenere vivo il rapporto sindacale con le altre Organizzazioni regionali, portando avanti un tentativo di iniziativa politica verso i governi europei che si è concretizzato nella redazione di un documento siglato da tutte le parti coinvolte (sindacato francese, tedesco, spagnolo/catalano e italiano); inoltre, è del 2020 l'azione di **solidarietà sociale effettuata da CGIL Lombardia nei confronti del sindacato britannico**.

Anno 2021

Attività/Iniziativa	Descrizione attività/iniziativa
Attività di coordinamento durante il corso ETUI per rappresentanti dei Comitati Aziendali Europei	CGIL Lombardia ha messo a disposizione Fabio Ghelfi, in qualità di esperto sindacale e tutor, per l'attività di coordinamento durante un corso di formazione online di ETUI dedicato ai rappresentanti dei Comitati Aziendali Europei
Partecipazione al Congresso di CCOO Catalunya	CGIL Lombardia ha partecipato al 12esimo congresso di CCOO Catalunya "Ci siamo! Per un'azione sindacale europea, unita ed efficace"
Iniziative a sostegno della Palestina	CGIL Lombardia ha preso parte a numerose iniziative durante l'anno, a sostegno della comunità palestinese

FRONTALIERI

Il fenomeno dei lavoratori che attraversano la frontiera quotidianamente o con periodicità meno frequenti, per poi fare ritorno alla propria residenza, è un fenomeno più significativo e diffuso di quanto normalmente si ritenga. In Europa sui 17 milioni di lavoratori mobili, **1,4 sono frontalieri e 2,5 sono distaccati transnazionali**. In Italia verso e da i nove Stati confinanti o limitrofi, riguarda oltre 110.000 frontalieri persone che per il 90%, cittadini italiani, prestano la propria attività lavorativa in uno dei paesi di prossimità appartenenti alla UE o extra UE con i quali l'Italia ha definito accordi bilaterali appositi, prevalentemente in materia di imposizione fiscale. I restanti, in direzione opposta, sono cittadini stranieri che prestano la propria attività in Italia. Oltre il 70% sono cittadini lombardi che lavorano in Svizzera. Al fenomeno più noto dei frontalieri si aggiungono i distaccati transnazionali, lavoratori di imprese italiane che svolgono la propria attività all'estero al seguito della propria impresa per periodi massimi (90 gg per la Svizzera, 18 mesi nei paesi UE), che definiamo qui convenzionalmente transfrontalieri e le cui destinazioni riguardano spesso paesi non solo confinanti con il nostro paese.

Nel corso del periodo indicato la strategia adottata per la tutela del lavoro frontaliero è stata quella di focalizzare le problematiche dei singoli ambiti locali corrispondenti ad altrettanti comprensori territoriali, unificando tuttavia, in un'unica piattaforma nazionale, il tema del lavoro di frontiera attraverso l'iniziativa del tavolo interministeriale tra le OO.SS. e MILAV, MAECI, MEF il cui iter parlamentare è in corso veicolato dal disegno di legge di conversione dell'accordo sulla nuova imposizione fiscale tra Italia e Svizzera, sottoscritto per la prima volta anche dalle organizzazioni confederali quale atto integrativo del trattato internazionale tra gli stati nel dicembre del 2020. In Lombardia la focalizzazione territoriale ha corrisposto tra il 2018 ed il 2020, alla costituzione degli osservatori provinciali di Como, Sondrio e Varese. Su iniziativa delle OO.SS. confederali dei frontalieri, unitamente alle organizzazioni affiliate svizzere, le Province hanno accolto la proposta di istituire degli organismi consultivi tra la rappresentanza dei lavoratori, le Camere di Commercio, le Istituzioni elettive del territorio e, ove possibile, dei Cantoni svizzeri. Una rete di punti di osservazione lungo la frontiera che, unitamente all'osservatorio del VCO nel Piemonte orientale, ci hanno consentito di concentrarci sulle specificità locali, diverse per caratteristica della migrazione di corto raggio, morfologia territoriale, dimensione del fenomeno, mobilità, non perdendo d'occhio l'insieme della problematica lungo l'intera frontiera nazionale, visione che si è poi rivelata particolarmente utile nell'affrontare la riforma del sistema d'imposizione fiscale sul lavoro frontaliero tra i due Stati.

Nel 2019 **abbiamo rafforzato la partnership con il sindacato UNIA ticinese** rinnovando lo storico accordo di doppia affiliazione tra la CGIL Lombardia e Piemonte ed il principale sindacato elvetico. Oltre al modello di affiliazione che permette ai nostri ed ai loro iscritti di godere delle medesime forme di assistenza nelle rispettive sedi, il nuovo accordo ha introdotto un percorso di formazione congiunta tra gli operatori sindacali rafforzando oltre alle conoscenze reciproche, anche lo scambio di buone prassi sindacali e la conoscenza diretta tra gli stessi. L'idea è quella di sostituire ai corsi "estemporanei", frutto dell'iniziativa dei singoli responsabili, una vera e propria modalità di aggiornamento professionale annuale. Il primo corso, a cura della ECAP srl (controllata della Fondazione ECAP di Zurigo, ente di formazione degli italiani adulti in Svizzera, fondata dalla CGIL negli anni ottanta), si è tenuto nel 2021/22, il secondo è progettato per la primavera del 2023.

Lo stesso rinnovo dell'accordo di doppia affiliazione ha introdotto la prima convenzione tra la CGIL ed un legale estero per gestire i contenziosi oltre frontiera che non possono ricadere statutariamente sotto l'egida di UNIA.

Dal 2019 uno studio legale di Lugano coopera attivamente con i nostri uffici vertenze delle camere del lavoro di confine, alla risoluzione di contenziosi in terra elvetica.

L'accordo di doppia affiliazione ha aperto per la prima volta un punto di osservazione congiunta con i partner svizzeri sul lavoro distaccato transnazionale che verso la Svizzera, rappresenta quasi il 40% del totale nazionale. Il tema del distacco (o lavoro notificato), presenta grandi elementi di complessità in ragione della condizione dei lavoratori, delle difficoltà di interlocuzione spesso determinata dall'assenza di un unico luogo fisico di lavoro, dalla propensione dello strumento ad essere utilizzato come forma di dumping sociale piuttosto efficace. I diversi progetti internazionali con i sindacati dei paesi esteri (con particolare riguardo all'area balcanica, area di prevalente provenienza dei lavoratori), la cooperazione con l'autorità ispettiva di controllo del Canton Ticino (AIC) e, da ultimo, nel 2022, l'esito di una lunga collaborazione con l'Università Ca Foscari di Venezia con la pubblicazione di uno studio sul tema, ha consentito di consolidare la prospettiva della necessità di individuare forme sperimentali di cooperazione con gli Enti che a vario titolo lavorano sul tema, quale formula sperimentale per incrementare la tutela di questi lavoratori.

A fine 2019 la nostra organizzazione ha partecipato come **partner per la prima volta al progetto Interreg nell'ambito della programmazione 2014-2020 tra Italia e Svizzera**. Il progetto denominato GETIS (Governance dell'Economia Transfrontaliera Italia-Svizzera), costituito da un gruppo di partner pubblici e privati, si poneva l'obiettivo di fornire strumenti di formazione, informazione, assistenza ai lavoratori frontalieri che si recano in Canton Ticino.

“IN TRENO PER LA MEMORIA”

È costituito il Comitato “IN TRENO PER LA MEMORIA” [...] che si prefigge lo scopo di assistere le organizzazioni sindacali costituenti nella promozione, gestione di iniziative e manifestazioni sociali, culturali, ricreative formative o eventi in genere che possono contribuire alla memoria dell’olocausto e delle persecuzioni razziali oltre che allo sviluppo di conoscenze ed esperienze anche tra culture diverse affinché si affermino valori di pari dignità e di solidarietà reciproca tra gli individui e i popoli.

Statuto del Comitato, Sesto San Giovanni (MI), 21/09/2009

L’esperienza decennale del Treno della memoria di CGIL CISL e UIL Lombardia continua a consolidarsi e ad evolversi. Ogni anno abbiamo portato studenti, lavoratori e pensionati con un lungo viaggio in treno a visitare i campi di sterminio di Auschwitz.

Il carattere distintivo e qualificante della partecipazione al viaggio è il percorso formativo che precede, si sviluppa durante il viaggio e continua al ritorno. In breve sintesi, le classi o i gruppi di studenti e i loro insegnanti sono stati chiamati a costruire un progetto didattico a scuola, aiutati da storici ed esperti del gruppo didattico del Comitato; durante il viaggio si sono svolti laboratori di approfondimento rivolti a studenti, insegnanti e lavoratori; a conclusione del viaggio si è svolto un convegno di restituzione dell’esperienza vissuta da tutti i partecipanti.

I temi che su cui si è concentrato il lavoro di ricerca degli studenti e su cui si sono sviluppate le attività di formazione e i laboratori sono stati nel corso degli anni: I bambini e la Shoah, L’Italia e la Shoah, La deportazione politica, La letteratura della deportazione, La deportazione femminile, Il cinema e la Shoah, La musica e l’universo concentrazionario, Antisemitismo e razzismo, L’Italia e le leggi razziali, Lo sport e la Shoah, La Risiera di San Sabba e il lungo confine orientale adriatico.

L’arrivo della pandemia da Covid 19 ha sensibilmente inciso sulla normale programmazione del nostro viaggio. Nel 2018 e 2019 siamo riusciti ad effettuare un viaggio con la partecipazione di studenti, pensionati e lavoratori. Nel 2020, a causa del Covid, il viaggio è stato annullato a pochi giorni dalla partenza.

Le forme di restrizione introdotte dalla pandemia da covid 19 a livello europeo ci ha condotti, al fine di garantire le caratteristiche fondamentali del progetto, a fare alcune scelte di adattamento organizzative e gestionali.

Nel 2021, non potendo effettuare il viaggio vero e proprio, si è scelto di realizzare un “VIAGGIO IN RETE”, coinvolgendo studenti e insegnanti di alcuni Istituti scolastici dei territori lombardi che, al termine dei laboratori di ricerca svolti in classe, hanno incontrato alcuni storici esperti del sistema concentrazionario in 4 lezioni online. Contemporaneamente il nostro sito si è trasformato in un portale di comunicazione con l’esterno, sul quale sono stati trasmessi i video dei laboratori prodotti nelle scuole.

Nel corso del 2022, visto il perdurare della pandemia e delle insicurezze di molti dei nostri interlocutori, il Comitato ha deciso di organizzare il viaggio portando gli studenti e gli insegnanti degli Istituti Scolastici lombardi che hanno aderito a visitare la Risiera di San Sabba a Trieste e a partecipare a un convegno di approfondimento sulla storia del confine orientale adriatico, grazie alla navigazione guidata nella mostra online “Il confine più lungo”, prodotta dall’Isrec Friuli Venezia Giulia, ad opera degli storici autori della mostra medesima.

L’iniziativa proposta è stata molto apprezzata e siamo riusciti a organizzare 6 pullman per un totale di 260 persone coinvolte.

Di seguito una tabella riepilogativa delle edizioni, con indicazione dei partecipanti e delle delegazioni estere:

Progetto	Date	Destinazione	Istituti scolastici	Lavoratori/pensionati	Delegazioni estere
2018	22-26/03	Auschwitz	24	208	Croazia
2019	28/03-01/04	Auschwitz	26	284	Spagna e Croazia
2020*	26-30/03	Auschwitz	-	-	Croazia
2021**	-	-	-	-	-
2022	04-07/04	Trieste	7	71	Spagna

*Annullato per Emergenza Covid-19

**Edizione online

CONTINUA LA NOSTRA COLLABORAZIONE CON LAVORATORI E STUDENTI PROVENIENTI DALL'ESTERO

Il punto di forza di queste iniziative è quello unitario con CISL e UIL. E' utile ricordare che l'azione trainante dell'organizzazione e gestione del progetto é della CGIL Lombardia, la sua partecipazione, consolidata negli anni, é intorno al 70% dei partecipanti, grazie all'impegno e all'azione delle compagne e dei compagni che troviamo nei territori lombardi.

OBIETTIVI 2022 - 2023

A seguito della collaborazione, in atto da anni, tra il Comitato e l'Istituto per la Storia della Resistenza e dell'Età Contemporanea (ISREC), in particolare bergamasco, il nuovo progetto é frutto di un'importante implementazione, che ha condotto il Comitato a coprogettare il percorso formativo con una rete degli Isrec territoriali lombardi e con l'Isrec nazionale Parri.

Il nuovo progetto, che ha come destinazione i campi di Mauthausen, Gusen e il castello di Hartheim, prevede l'articolazione e l'ampliamento dell'offerta formativa, tramite incontri online tra gli insegnanti delle scuole aderenti e un gruppo di storici esperti dei temi di ricerca, un seminario di due giorni teso alla formazione di un gruppo di guide/tutor formato da sindacalisti, lavoratori e storici della rete degli Isrec, che seguiranno studenti e insegnanti durante tutto il percorso del viaggio.

Il viaggio si svolgerà dal 24 al 27 marzo 2023, verranno utilizzati dei bus gran turismo da ogni comprensorio con studenti e lavoratori e avrà come uno dei temi qualificanti la deportazione dei lavoratori in seguito agli scioperi del '43 e '44.

Dopo questa esperienza, l'augurio del Comitato in Treno per la Memoria è di riprendere i viaggi in treno per visitare i campi di Auschwitz e Birkenau.



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.



IL MONDO DELLE TUTELE INDIVIDUALI

“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

L'insieme di strutture, uffici ed attività organizzate che in CGIL costituiscono le cosiddette “tutele individuali” si pone come obiettivo quello di **assistere le persone che** nel corso delle varie fasi della vita – da quando concludono il sistema scolastico a quando entrano nel mondo del lavoro, sino alla pensione – **hanno necessità di essere supportate od orientate nella conoscenza e nell'esercizio dei loro diritti.**

L'ampio ventaglio dei servizi erogati dalla CGIL offre risposte ai bisogni e ai problemi che possono emergere nel corso dell'attività lavorativa, nei rapporti con il fisco, nel campo della previdenza, della salute e nell'accesso ai servizi sociali. In ognuno di questi ambiti, e più in generale per tutto ciò che riguarda l'esigibilità dei diritti, il Sistema dei servizi della CGIL può efficacemente aiutare i cittadini, i lavoratori e i pensionati, i nostri connazionali all'estero (come nel caso della contrattazione istituzionale e dei servizi dedicati ai lavoratori frontalieri) e gli immigrati in Italia.

In Lombardia coloro i quali si rivolgono alla CGIL per ottenere tutela e soluzioni alle loro difficoltà possono contare su di una **rete capillare di servizi sul territorio**, strettamente correlate con le organizzazioni di categoria ed organizzate direttamente dalle Camere del Lavoro. Il Patronato **INCA**, i **CAAF** (Centri di assistenza fiscale) e gli **Uffici vertenze e legali** sono i principali attori che assicurano l'offerta dei servizi CGIL e ad essi sono dedicate le tre brevi schede che seguono.



INCA CGIL

Il Patronato INCA (Istituto Nazionale Confederale di Assistenza), istituito nel 1945 dalla CGIL per promuovere i diritti dei lavoratori in ambito sociale e previdenziale, è un istituto di diritto privato che offre servizi di pubblica utilità, fornendo informazione e assistenza a chiunque debba 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 inoltre assistere i cittadini per ottenere prestazioni assistenziali, sia legate ad uno status invalidante, sia alla mancanza di redditi.

INCA rappresenta oggi il primo patronato italiano per volume di attività e per struttura organizzativa. In Lombardia i funzionari e direttori territoriali – tutti dipendenti delle Camere del Lavoro, comandati presso INCA nel rispetto delle norme statali che regolamentano l'attività dei patronati – raggiungono un totale di **269 unità** (di cui 201 donne e 68 uomini), pari a circa il 23% dell'organico complessivo delle strutture CGIL in Lombardia, a cui si aggiungono i co.co.co. ed i collaboratori volontari dello SPI (il sindacato dei pensionati CGIL), fondamentali nell'estendere e garantire la presenza capillare del Patronato su tutto il territorio, specialmente nelle sedi decentrate più distanti dai capoluoghi provinciali.

La qualità del lavoro svolto in questi anni in termini di efficacia e tempestività nella presa in carico degli assistiti e la quantità di pratiche di assistenza effettuate costituiscono ormai un tratto imprescindibile e caratterizzante dell'azione delle Camere del Lavoro in risposta ai bisogni e alle domande di tutela sociale che intercettano nei territori.

Di grande rilievo è anche il ruolo che l'INCA sta assumendo, con sempre maggior evidenza, nella più ampia azione di proselitismo della CGIL, contribuendo sia alla continuità dell'iscrizione (lavoratori iscritti che perdono il lavoro o lo interrompono per scadenza del contratto, trovano grazie al Patronato la possibilità di proseguire il rapporto con l'Organizzazione), sia al ricambio e rinnovamento della base associativa.

In Lombardia un numero, meglio e più di qualsiasi considerazione, descrive l'incidenza sempre più cruciale delle tutele individuali sul tesseramento: dal 2018 al 2021 il **50% circa delle nuove iscrizioni alla CGIL su base annua sono frutto dell'attività del Patronato**, in quanto effettuate in concomitanza con pratiche e prestazioni dallo stesso erogate.

ISCRIZIONI alla CGIL concomitanti a pratiche INCA in Lombardia

Anno	A Categorie degli attivi	Allo Spi (pensionati)	TOTALI
2018	40.818	17.299	58.117
2019	37.774	19.305	57.079
2020	31.260	17.191	48.451
2021	30.500	17.988	48.488

Il tema e la sfida, politicamente rilevanti, che si pongono di fronte all'INCA (e all'Organizzazione nel suo insieme) sono come tradurre queste iscrizioni in un progressivo avvicinamento delle persone assistite alle proposte e valori del Sindacato, individuando forme ed occasioni per coinvolgere i nuovi associati nella vita attiva delle Categorie alle quali vengono iscritti.

In parallelo, sul fronte interno, l'obiettivo della CGIL muove nella direzione di un definitivo riconoscimento della valenza sindacale insita nell'attività svolta dagli operatori delle tutele individuali, equiparandola (anche sul piano contrattuale e retributivo) a quella dei funzionari impegnati nella contrattazione. La promozione del Patronato come ambito dell'Organizzazione all'interno del quale operano "sindacalisti delle tutele individuali" contribuirà così a superare la storica distinzione tra apparato tecnico e politico.

Nel 2021 INCA Lombardia ha aperto un totale di **445.650 pratiche**, incrementando di quasi il 10% il volume di attività prodotto nell'anno precedente.

Pratiche totali per anno aperte da uffici INCA in Lombardia

	2018	2019	2020	2021
	417.684	473.140	405.724	445.650
variazione % sull'anno precedente	-	13,28%	-14,25%	9,84%

La radicata ed estesa presenza dell'INCA in Lombardia, caratterizzata da 97 sedi ministeriali permette al patronato di intercettare adeguatamente il fabbisogno di assistenza nella regione. Ogni ufficio comprensoriale ha un direttore dotato di autonomia gestionale, mentre a livello regionale INCA ha un coordinatore nominato dal Direttivo di CGIL Lombardia il quale – coadiuvato da uno staff di figure tecniche specializzate sulle materie previdenziali, in buona parte provenienti da solide esperienze maturate nei territori – esercita nei confronti delle strutture comprensoriali azioni di orientamento, “service”, direzione e supporto, le principali delle quali sono di natura:

- a. **formativa**, con l'organizzazione annuale di un corso di formazione base, articolata su vari moduli, che tutti i neoassunti negli INCA territoriali sono tenuti a frequentare e la periodica progettazione di interventi di formazione specialistica, a carattere seminariale;
- b. **tecnico-consulenziale**, fornendo ai territori, mediante “help desk”, risposte a quesiti tecnici, organizzativi e sulla gestione delle pratiche e dei contenziosi;
- c. **informativa**, con la pubblicazione di una newsletter settimanale che informa sulle principali novità normative e giurisprudenziali nelle materie di interesse del Patronato, nonché sulle istruzioni attuative emanate dall'Inps nell'erogazione delle proprie prestazioni;
- d. **gestionale**, supportando con risorse economiche e la promozione di scelte condivise le strategie di politica del personale attuate dalle Camere del Lavoro nei confronti dei propri apparati Inca.

In aggiunta agli elencati ambiti di intervento, nell'immediato futuro INCA Lombardia si propone di lanciare due inedite proposte progettuali:

1. la cura di banche dati specifiche sulle attività dell'INCA finalizzate alla realizzazione di **campagne proattive** da condividere con le Categorie territoriali e lo SPI, per la promozione dei servizi del patronato e di proselitismo per la continuità del tesseramento nelle fasi di transizione da lavoro attivo a pensionamento (esempio: maturazione del requisito per pensione di vecchiaia);
2. lo sviluppo, in condivisione con le Camere del Lavoro, di attività mirate di **accompagnamento alle strutture INCA territoriali** nella risoluzione di criticità economico-organizzative e dei problemi di natura gestionale.

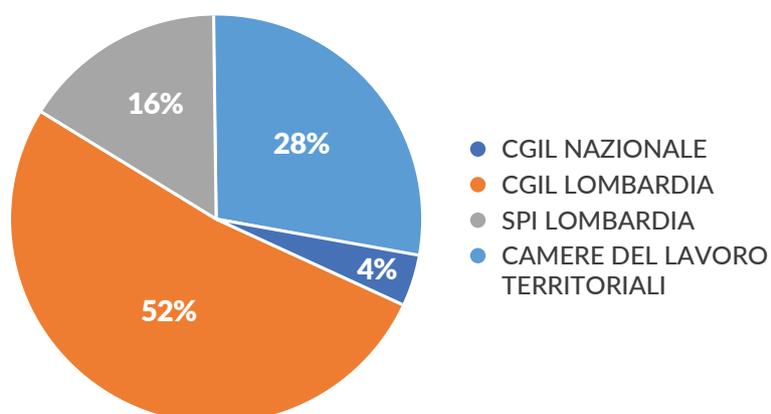
CAAF CGIL

Il CAAF CGIL Lombardia, costituito con atto pubblico in data 11 dicembre 1992 in seguito alla promulgazione della legge istitutiva dei centri di assistenza fiscale, è la società dei servizi fiscali di CGIL Lombardia.

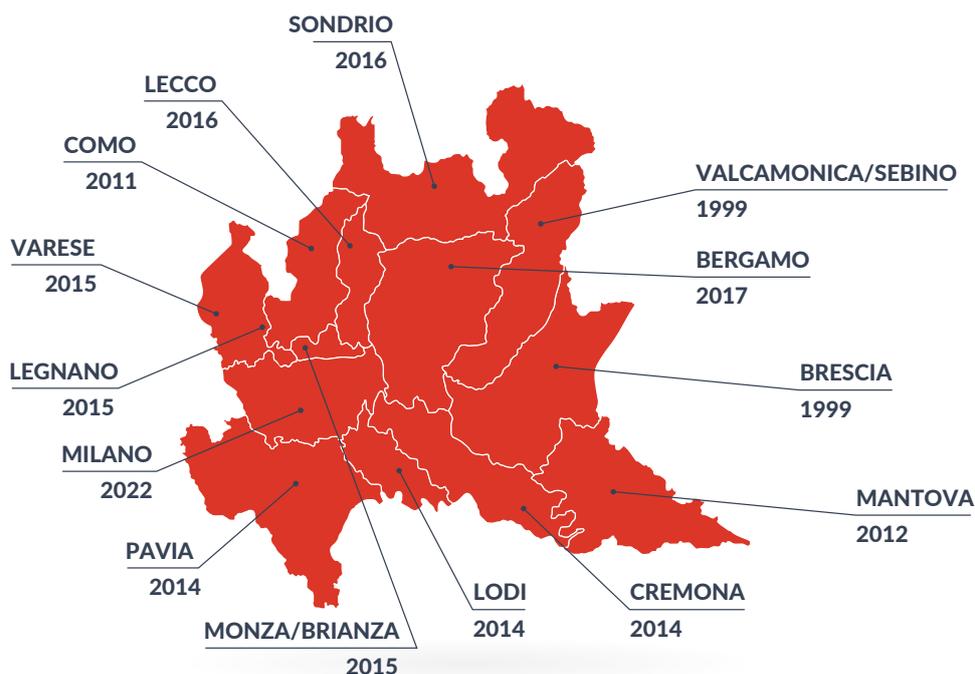
La missione del CAAF è di **assistere i cittadini nell'espletare gli obblighi fiscali e nel facilitare il rapporto tra cittadini, Pubblica Amministrazione ed Enti Previdenziali.**

I soci che costituiscono il CAAF CGIL Lombardia sono:

SOCI CHE COSTITUISCONO IL CAAF CGIL LOMBARDIA



Il CAAF CGIL Lombardia è una delle realtà a livello nazionale ad aver completato il processo di aggregazione e di riduzione societaria. Di seguito la mappa dei CAAF che negli anni hanno aderito al progetto:



Il processo di aggregazione ha contribuito a generare una serie di vantaggi:

- il consolidamento del sistema CAAF in Lombardia;
- l'estensione e l'uniformità dell'erogazione dei servizi a livello regionale;
- l'accrescimento della qualità dei servizi;
- significativi investimenti sulle risorse umane;
- importanti economie di scala;
- maggiori investimenti in tecnologia e sviluppo;
- la regionalizzazione delle tariffe.

Oggi il CAAF CGIL Lombardia è organizzato in **14 Filiali e 199 Sedi** per lo svolgimento dell'attività durante tutto l'anno, con un totale di **287 dipendenti** di cui 115 part time. Durante la campagna fiscale i numeri salgono in modo esponenziale, contando **in aggiunta altre 367 Sedi** e arrivando a un totale di **600 dipendenti**.

Nel 2021 sono state effettuate in totale **730.000 pratiche**, suddivise nei vari servizi erogati: modello 730, modello Redditi, modello RED, IMU, ISEE, successioni, colf-badanti, reddito di cittadinanza.

L'offerta di CAAF CGIL Lombardia si completa poi con altri servizi:

- Partita IVA
- Consulenza fiscale su detrazioni
- Amministratore di sostegno
- Contenzioso tributario
- Ravvedimenti
- Registrazione contratti di affitto
- Vendita abbonamenti ATM
- Invio pratiche ENEA
- Gestione delle comunicazioni per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio, efficienza energetica, rischio sismico e impianti fotovoltaici.

Oltre ai servizi erogati presso le sedi, soprattutto durante il periodo pandemico è stato possibile erogare anche servizi a distanza tramite l'app **DigitaCGIL**, lo strumento rivolto alle persone, iscritte o non iscritte al Sindacato, che hanno già preso contatto con la CGIL in passato per i servizi di tutela individuale, o che semplicemente hanno necessità di sostegno. Con DigitaCGIL l'utente può non solo conoscere la sua storia sindacale, ma anche consultare le pratiche fiscali, prenotare un appuntamento presso una sede e richiedere un servizio senza fare code, caricando la documentazione necessaria direttamente tramite la app.

Nel 2016 il CAAF CGIL si è arricchito di una nuova collaborazione: è nata infatti la **società ICAAF**, allo scopo di portare avanti un progetto di **aggregazione interregionale** per generare sempre **maggiore efficienza e sinergia**.

Ad oggi ICAAF conta i seguenti soci:



UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)

Il quadriennio in esame rappresenta l'arco temporale nel quale si possono ascrivere i risultati al tempo più alti (in termini quantitativi) mai registrati della produzione dell'area- 2018/2019 - e, viceversa, quelli più critici, dovuti essenzialmente alle problematiche connesse alla gestione dell'emergenza da Sars Covid 19 (anno 2020-21) e alle conseguenti misure restrittive (lockdown) messe in atto per contenere la diffusione dell'epidemia. A tale situazione va ricondotta anche la legislazione prodotta per contenere gli effetti occupazionali della crisi economica (blocco dei licenziamenti) e la sospensione e/o il rallentamento dell'attività Giudiziaria sia per la parte lavoristica che per quella fallimentare (Il c.d. "Decreto Salva Italia" aveva dichiarato inammissibili le istanze di fallimento fino al 30-06-2020 con relativa diminuzione/spostamento di nuove aperture di procedure concorsuali e, ai nostri fini, slittamento delle varie operazioni : insinuazione al passivo, domande al Fondo di Garanzia).

L'emergenza sanitaria e il suo impatto sull'attività dell'area ha altresì rappresentato lo stimolo per rivedere il programma di lavoro definito a partire dagli Stati Generali (Brescia 2017) e ripreso nel primo rapporto di Attività dell'Area, redatto nel 2018 sul consuntivo 2017, aggiornandolo alle nuove esigenze di tutela richiesta dai lavoratori, nonché ad un rinnovato bisogno di formazione espresso dalle categorie, del quale, per la prima volta in modo strutturato e autonomo si è fatto carico l'area VL.

Posto che l'azione in tutela individuale che si svolge nei 14 UVL/UPC Confederali è, come è noto, altamente condizionata dall'insieme delle norme che regolamentano il Mercato del Lavoro (da queste deriva la qualità dell'occupazione in termini di 'stabilità, con effetti diretti sulla percezione che i lavoratori hanno dell'effettiva esigibilità/rivendicabilità dei propri Diritti) e che, allo stesso modo, la qualità delle norme che disciplinano la materia fallimentare è altrettanto dirimente ai fini di valutare l'effettiva protezione dei lavoratori esposti alle perturbazioni proprie di ogni crisi aziendale, ne deriva che l'attività dell'Area, nelle sue dinamiche di lungo periodo, rimane fortemente condizionata dal quadro regolatorio esterno e alla percezione, che da questi deriva ai lavoratori, di poter rivendicare l'effettività di un diritto senza 'subirne' le conseguenze in termini ritorsivi (il ricatto occupazionale è direttamente proporzionale al grado di precarietà del contratto di lavoro).

A quanto detto deve aggiungersi, ai fini di collocare l'attività dell'area nel contesto che gli è proprio, la complessità e i costi che le diverse riforme hanno introdotto in tutti i casi in cui si renda necessario accedere alla Giustizia (costi processuali, contributo unificato, spese in caso di soccombenza, durata dei processi). All'insieme delle criticità summenzionate si deve la deflazione del contenzioso lavoristico/fallimentare che, diversamente da quanto sostenuto alcuni commentatori, non dipende dal fatto che siano venute meno le ragioni che lo giustificano, ma, piuttosto, dalla maggiore difficoltà, da parte del soggetto debole del rapporto, a trovare le motivazioni per promuoverlo.

Ciò detto, i numeri della 'produzione' dell'area, sui quali si era concentrata la parte più importante dello sforzo di progettazione/riprogettazione e qualificazione del servizio (vanno ascritti a questo sforzo i momenti formativi sia sulla normativa, anche in concomitanza dell'emanazione di singole norme - Decreto Dignità, Codice della Crisi d'impresa, - o sentenze delle alte corti - in particolare quelle riferite al Jobs Act - , cui si aggiunge la costante programmazione di corsi dedicati all'uso del gestionale Live-Link 2) ci segnalano una modifica sostanziale della qualità dell'attività svolta, con una presenza sempre più significativa (48% circa) di attività di assistenza (dimissioni telematiche e consulenze), rispetto all'attività cd 'classica': recupero crediti, impugnazione licenziamenti/contestazioni disciplinari, accertamento del rapporto di lavoro, procedure fallimentari etc.



La punta più alta della produzione, in costante crescita sino al consuntivo 2019, è stata di 27.904 nuove pratiche, cui ha fatto seguito, per le ragioni sopra menzionate, la significativa contrazione del 2020 (19.317 nuove pratiche aperte) seguita da un deciso recupero nel 2021 (22.112 nuove pratiche aperte). Resta tuttavia di assoluto interesse il dato riferito al credito recuperato per conto dei lavoratori da noi assistiti che, nel quadriennio supera i **185 milioni di euro**. Quanto sopra trova una sua elaborazione puntuale nel **Rapporto Statistico dell'attività dell'area** che, annualmente, dal 2018, viene presentato a consuntivo di attività. Tra gli effetti positivi dell'analisi statistica vi è la possibilità, per le categorie che ne fanno richiesta e grazie ad 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.

Tra i progetti avviati nel quadriennio allo scopo di migliorare l'offerta del servizio ed ottimizzare la 'presa in carico' del lavoratore è da annoverare la ricerca costante (e ancora in gran parte da sviluppare) di **sinergie/correlazioni con altre aree della tutela individuale** (INCA e CAAF), grazie alla definizione di specifici Protocolli tra aree (2018) e un affinamento del rapporto con gli ambiti della rappresentanza collettiva (federazioni di categoria, confederazione) in particolare per quanto riguarda le vertenze di rilevante complessità che necessitano di una gestione coordinata tra UVL e Categoria (come dimostrano, infatti, anche alcuni recenti risultati ottenuti in sede giudiziaria, il confronto con le categorie è fondamentale per 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).

A questo riguardo e al bisogno di costante aggiornamento va ricondotta l'attività **dell'Ufficio Giuridico Regionale**. La riflessione che ha portato CGIL Lombardia a promuovere questo nuovo organismo (febbraio 2019) nasce dall'esigenza di dotare l'area vertenze/legale di un luogo strutturato, sovracomprenditoriale, che possa affrontare (con i tempi e i metodi propri dell'approfondimento e dell'analisi) le complesse tematiche che caratterizzano il lavoro di questa specifica area della tutela individuale, restituendo all'insieme dell'Organizzazione un contributo utile ad accrescere il già qualificato livello delle conoscenze/competenze di chi vi opera, funzionale all'attivazione di azioni coordinate e mirate a tutela dei lavoratori e a supporto delle Categorie.

Dai diversi approfondimenti svolti nei gruppi di lavoro costituiti all'interno dell'Ufficio Giuridico sono derivati vademecum a supporto dell'attività dei vertenzieri e proposte formative (progettate e gestite direttamente dall'Area), dedicate alle categorie.

Nel biennio 2020/21 sono stati infatti oltre 260 i funzionari di area politica che hanno seguito moduli formativi su tematiche di varia natura, sia legate alle diverse contingenze (ved Legislazione lavoristica emanata nella fase eccezionale della crisi sanitaria) sia a riforme più strutturali (Codice della Crisi d'Impresa), che ad aspetti più routinari sui quali, però, sono necessarie competenze tecniche specifiche e costante aggiornamento sulla giurisprudenza (Modulo Conciliazioni e Transazioni).

Nel gennaio 2021 è stata inoltre sottoscritta la prima convenzione tra CGIL regionale di Lombardia e Piemonte, la struttura nazionale dei lavoratori frontalieri e da primario studio legale di Lugano finalizzata a garantire la **tutela vertenziale e giuridica dei lavoratori che prestano la propria attività nei Cantoni di confine, ma residenti in Italia (frontalieri o distaccati notificati)**.

Al consolidamento di queste esperienze e alla attuazione dei contenuti della nuova Delibera Statutaria n. 10 (per la parte riferita all'offerta di nuovi servizi e tutele per i lavoratori dipendenti, eterodiretti, parasubordinati, autonomi non imprenditori senza dipendenti, occupati in forme cooperative e autogestite, per l'assistenza ai lavoratori operanti in Stati esteri - tutela extraterritoriale - , per l'assistenza dei lavoratori nelle cause aventi ad oggetto il risarcimento dei danni per eccessiva durata dei processi di cui alla legge n. 89/2001, per l'assistenza ai lavoratori nel contenzioso in materia di danno differenziale da infortunio o malattia professionale) si concentrerà l'impegno dei prossimi anni unitamente alla ottimizzazione di alcuni aspetti organizzativi (uniformità della presa in carico e dei corrispettivi) già oggetto di specifici approfondimenti negli ultimi mesi.

CGIL



LOMBARDIA

Non ti lasciamo solo.