

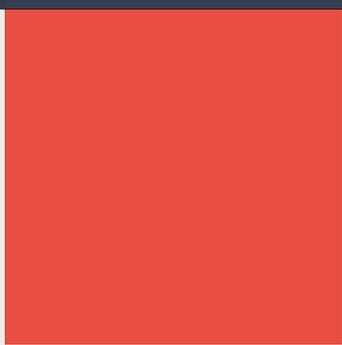
CGIL



LOMBARDIA

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**

**2
0
2
2**



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
13	AVVIO DEL PERCORSO CONGRESSUALE CGIL
16	LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS
17	IL SISTEMA CGIL LOMBARDIA
17	BASE ASSOCIATIVA: LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI ALLA CGIL
21	L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO
24	IL MONDO DEI BENEFICIARI DELL'AZIONE
25	COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO
28	POLITICHE ORGANIZZATIVE
31	AMMINISTRAZIONE IN CGIL LOMBARDIA
36	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
39	LE POLITICHE E I PROGETTI FORMATIVI
42	CONTRATTAZIONE E MERCATO DEL LAVORO
46	POLITICHE INDUSTRIALI
46	POLITICHE ABITATIVE
47	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO
48	POLITICHE SOCIALI E SANITARIE (WELFARE)
50	MIGRANTI
52	LEGALITÀ
53	ARTIGIANATO
55	"IN TRENO PER LA MEMORIA"
58	ALTRI STAKEHOLDERS
59	IL MONDO DELLE TUTELE INDIVIDUALI
60	INCA CGIL
62	CAAF CGIL
64	UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)



Il 2022 è stato un anno di particolare impegno, per la CGIL tutta e per la struttura di CGIL Lombardia.

Abbiamo operato per garantire l'attività di rappresentanza, mentre attraversavamo una pluralità di situazioni straordinarie e spesso inedite, dovute soprattutto all'uscita dalla pandemia, alla guerra che tornava ad esplodere alle porte dell'Europa, all'introduzione di nuovi paradigmi digitali, ambientali ed energetici che hanno messo in discussione il sistema economico e la tenuta sociale.

In questo quadro, grazie alle competenze e disponibilità presenti nella nostra organizzazione Cgil Lombardia, ed al costante rapporto con le strutture territoriali, abbiamo raggiunto traguardi e messo in campo iniziative rilevanti.

Tra le tante attività, voglio ricordare come, dopo l'invasione dell'Ucraina, ci siamo rapidamente mossi sia per promuovere azioni di solidarietà con la popolazione, sia dando un grande contributo alla riuscita della Manifestazione Nazionale 'Europe for Peace' nel mese di marzo.

Abbiamo inoltre continuato a batterci per gli obiettivi confederali: in primis sottolineo la lotta per la riforma della sanità in Lombardia, la nostra presenza e il nostro supporto alle vertenze territoriali e di categoria, i progetti legati all'ampliamento della nostra rappresentanza, le risposte immediate ai bisogni delle persone e la promozione di iniziative e campagne volte al miglioramento della qualità dell'occupazione, al raggiungimento di un giusto salario ed al riconoscimento dei diritti sul lavoro, presupposto questo per la qualità della democrazia nella sua completezza.

Ma il 2022 è stato anche l'anno di avvio del nostro percorso congressuale, più alto momento di democrazia interna della nostra organizzazione, che si è anche sovrapposto al cambio di Governo e la virata a destra del Paese, accompagnata dalla più grande percentuale di astensione nel voto registrata in Italia.

Abbiamo sicuramente reso ancor più vivo ed efficace il rapporto delle strutture con le iscritte e gli iscritti, e costruito rapporti solidi anche con tutte le persone che da vari punti di vista guardano a noi come soggetto collettivo di riferimento. Momenti come le migliaia di assemblee nei luoghi di lavoro, a partire da quella che a livello nazionale ha riunito delegate e delegati a Bologna, fino alla grande manifestazione nazionale di ottobre 'Ascoltate il Lavoro', sono stati fondamentali per riaffermare l'importanza e la centralità del punto di vista di chi lavora, di chi ha lavorato e ora è in pensione, e di chi un lavoro stabile, ben retribuito e sicuro lo sta ancora cercando.

Troverete qui di seguito i rapporti inerenti alle attività dei dipartimenti di CGIL Lombardia, raccolti in un Bilancio che vuole anche essere strumento di trasparenza e coerenza dell'Organizzazione; un modo per comunicare il nostro operato, sia in termini informativi che di trasmissione dei nostri valori.

Un ringraziamento va a tutte e tutti coloro che hanno reso possibile tutto ciò.

ALESSANDRO PAGANO
SEGRETARIO GENERALE
CGIL LOMBARDIA

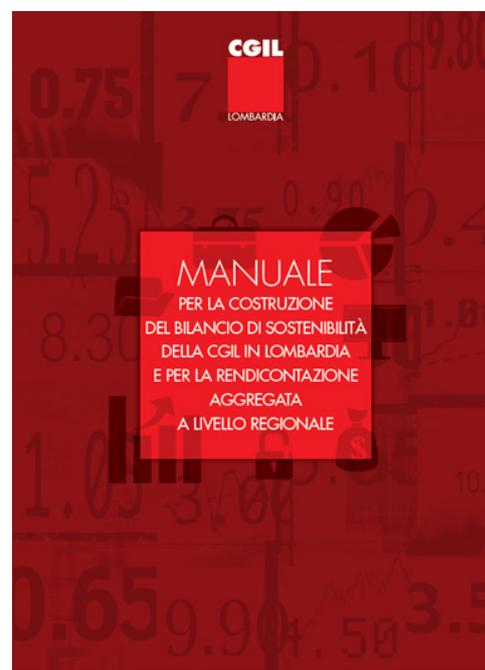
Il Bilancio di Sostenibilità 2022 rappresenta per CGIL Lombardia (definita nel seguito anche “Organizzazione” o “Sindacato”) il risultato del continuo sforzo di miglioramento e arricchimento della propria attività di rendicontazione socio-ambientale, iniziata nel 2010 con la pubblicazione del primo “Bilancio 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 2022 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 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

LA SEGRETERIA REGIONALE

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

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

LA COMPOSIZIONE DELLA SEGRETERIA

Al 31/12/2022, 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 STATUTARIA

IL COLLEGIO DI VERIFICA STATUTARIO

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

GLI ORGANISMI DI COORDINAMENTO

IL COMITATO REGIONALE DI INDIRIZZO E CONTROLLO 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.”

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

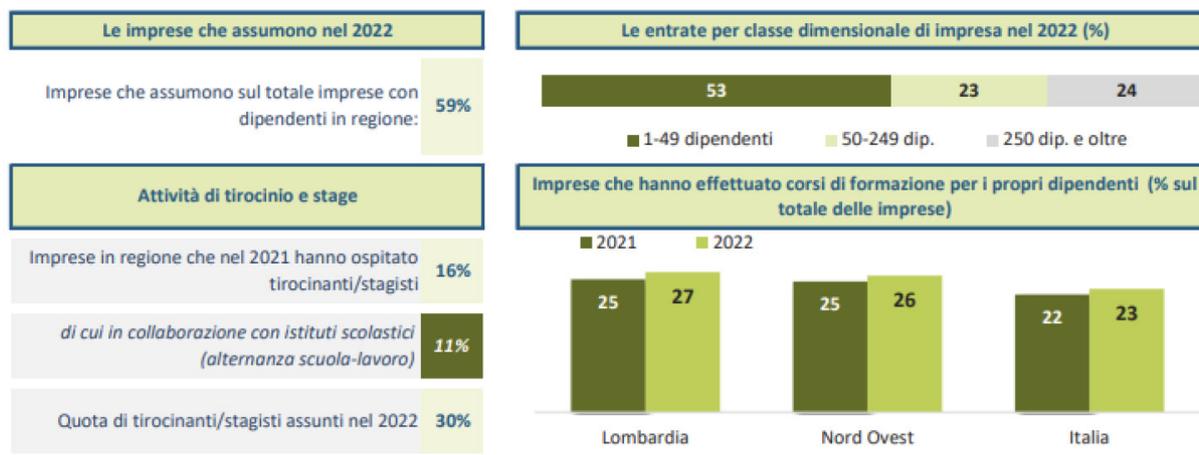
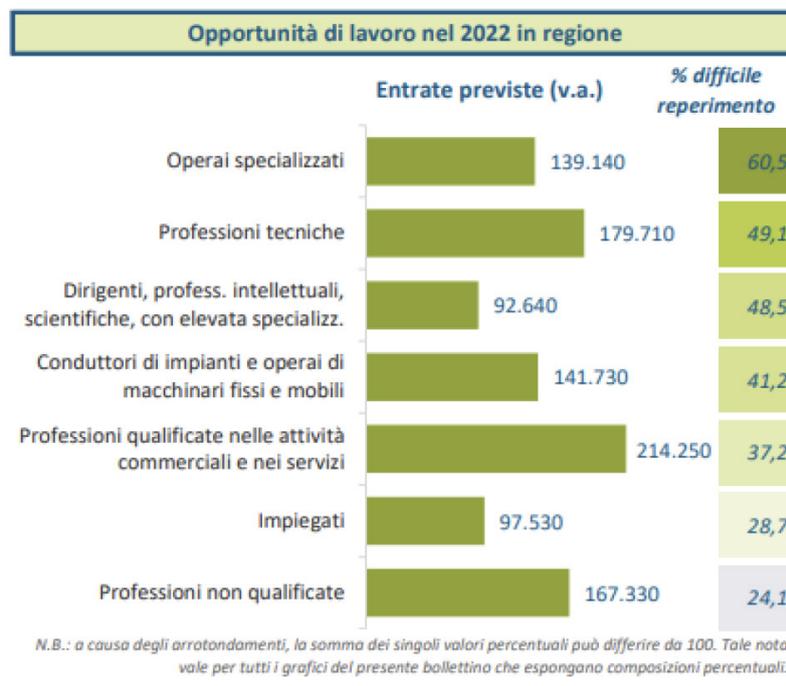
Un'analisi del contesto socio-economico risulta di fondamentale importanza per la CGIL, dal momento che le attività sindacali sono fortemente influenzate e orientate dal verificarsi di accadimenti e dall'emergere di specifici bisogni nell'ambito in cui opera.

CGIL Lombardia opera in un contesto socio-demografico¹ che al 31/12/2022 presenta le seguenti caratteristiche regionali per sesso, fasce di età e stato civile:

Età	Celibi/ nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Tot.	%
0-4	370.900	0	0	0	190.501 51,40%	180.399 48,60%	370.900	3,70%
5-9	440.324	0	0	0	226.349 51,40%	213.975 48,60%	440.324	4,40%
10-14	489.752	1	0	0	252.710 51,60%	237.043 48,40%	489.753	4,90%
15-19	480.187	141	1	5	248.625 51,80%	231.709 48,20%	480.334	4,80%
20-24	476.815	7.846	8	89	255.056 52,60%	229.702 47,40%	484.758	4,90%
25-29	448.090	50.357	69	894	257.558 51,60%	241.852 48,40%	499.410	5,00%
30-34	374.826	166.141	297	4.468	277.211 50,80%	268.521 49,20%	545.732	5,50%
35-39	280.375	290.507	956	13.328	296.649 50,70%	288.517 49,30%	585.166	5,90%
40-44	240.956	392.155	2.487	27.692	336.230 50,70%	327.060 49,30%	663.290	6,70%
45-49	231.282	511.356	5.694	50.659	404.365 50,60%	394.626 49,40%	798.991	8,00%
50-54	178.446	568.655	11.390	67.763	417.182 50,50%	409.072 49,50%	826.254	8,30%
55-59	128.179	578.988	21.319	71.214	399.297 49,90%	400.403 50,10%	799.700	8,00%
60-64	78.307	489.979	33.684	52.248	319.355 48,80%	334.863 51,20%	654.218	6,60%
65-69	52.147	424.340	51.402	35.810	269.276 47,80%	294.423 52,20%	563.699	5,70%
70-74	40.844	397.007	84.797	25.191	255.444 46,60%	292.395 53,40%	547.839	5,50%
75-79	28.466	285.745	110.512	14.907	196.348 44,70%	243.282 55,30%	439.630	4,40%
80-84	24.791	205.864	151.624	8.687	162.849 41,70%	228.117 58,30%	390.966	3,90%
85-89	15.324	83.559	128.187	3.516	82.669 35,90%	147.917 64,10%	230.586	2,30%
90-94	7.929	21.557	72.767	1.139	28.680 27,70%	74.712 72,30%	103.392	1,00%
95-99	2.137	2.345	20.380	217	4.800 19,10%	20.279 80,90%	25.079	0,30%
100+	291	135	2.532	25	374 12,50%	2.609 87,50%	2.983	0,00%
Totale	4.390.368	4.476.678	698.106	377.852	4.881.528 49,10%	5.061.476 50,90%	9.943.004	100,00%

¹ Fonte dati socio-demografici: ISTAT-banca dati

Analizzando invece il tessuto economico² lombardo, la situazione al 31/12/2022 è la seguente:



² Fonte dati economici: UnionCamere Lombardia

Il XIX Congresso della nostra Organizzazione ha preso avvio in un momento straordinariamente complesso e inedito, dentro la crisi globale più profonda degli ultimi 70 anni e chiamati a misurarci con eventi che condizioneranno il futuro della vita e delle relazioni sul pianeta: pandemia, riscaldamento climatico, trasformazione digitale, del lavoro e demografica e ritorno della guerra in Europa quale strumento di regolazione delle controversie tra gli Stati e le persone ed una nuova corsa al riarmo.

Situazione complessa anche a livello italiano, per la concomitanza con le elezioni politiche, e ad un anno dal vile attacco fascista del 9 ottobre 2021 cui sono seguite centinaia di manifestazioni di solidarietà e sostegno alla nostra organizzazione da sindacati ed associazioni di ogni parte del mondo.

La Cgil, in questi passaggi storici, anche sulla base di quanto previsto dalla nostra Costituzione, ha ribadito la propria contrarietà ad ogni forma di guerra, il proprio impegno per affermare la pace e uno sviluppo sostenibile. Con il Piano per il Lavoro, la Carta dei Diritti, i referendum e una diffusa azione di contrattazione collettiva e vertenziale, la CGIL ha cercato negli anni di affermare la centralità del lavoro, della sua qualità, dei suoi diritti. Nel pieno della pandemia, anche attraverso la mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori si sono strappati risultati importanti sui Protocolli di salute e sicurezza e per la salvaguardia del reddito con l'estensione degli ammortizzatori sociali.

Si è avvertita comunque la necessità di una innovazione strategica e cogliere tutti gli elementi di novità è stato quindi il compito affidato una discussione aperta sulle proposte che la CGIL ha avanzato, e su come farle diventare azione sindacale concreta.

Per realizzare tutto ciò il mondo del lavoro ha bisogno di poter utilizzare la propria forza, ricostruire la propria unità attraverso la democrazia e l'affermazione dei diritti e dei nuovi bisogni, costruendo così una cultura sociale e politica in cui il valore del lavoro e delle persone venga prima del mercato e del profitto. La disuguaglianza e i divari generazionali, di genere e territoriali stanno invece aumentando, la precarietà del lavoro è diventato un eterno presente al punto che si è poveri anche lavorando. Le funzioni e le decisioni strategiche delle imprese sono sempre più spesso localizzate lontano dai luoghi dove producono i loro effetti concreti.

La democrazia, anche a seguito di questi processi, si è indebolita in modo preoccupante anche agli occhi delle lavoratrici e dei lavoratori. Da qui anche l'esigenza di uno sforzo organizzativo per raggiungere con la discussione congressuale quanti più luoghi di lavoro possibili, e fare del Congresso CGIL oltre che un evento sindacale anche un evento sociale che ponga i nostri valori ed obiettivi al centro della discussione pubblica.

Di seguito trovate i numeri di riepilogo, suddivisi per territorio e categoria regionale, delle assemblee di base svolte, in attesa dei successivi congressi di categoria, comprensorio e strutture regionali.

2022 CDLT/M TERRITORI CGIL LOMBARDIA

Categoria	N° Assemblee	N° Verbali	Iscritti 2021	Iscritti coinvolti	Iscritti votanti
BERGAMO	1.228	178	90.935	84.585 93,02%	32.042 37,88%
BRESCIA	1.570	590	95.409	87.931 92,16%	26.015 29,59%
COMO	397	397	53.154	43.207 81,29%	10.771 24,93%
CREMONA	828	590	35.749	33.397 93,42%	13.829 41,41%
LECCO	464	438	43.803	40.690 92,89%	12.702 31,22%
LODI	355	355	21.415	20.359 95,07%	7.831 38,46%
MANTOVA	532	355	49.570	44.347 89,46%	12.223 27,56%
MILANO	1.940	1.633	175.515	144.537 82,35%	56.161 38,86%
MONZA BRIANZA	753	689	64.211	58.408 90,96%	16.971 29,06%
PAVIA	334	304	38.266	31.978 83,57%	8.400 26,27%
SONDRIO	175	173	21.457	20.340 94,79%	4.373 21,50%
TICINO OLONA	270	267	31.805	27.805 87,42%	8.142 29,28%
VALLE CAMONICA	198	190	22.160	19.881 89,72%	3.438 17,29%
VARESE	796	710	67.987	57.024 83,87%	21.696 38,05%
Totale	9.840	6.869	811.436	714.489 88,05%	234.594 32,83%

RISULTATI DEFINITIVI ASSEMBLEE DI BASE

Categoria	Documenti Congressuali			B/N
	Voti Validi	Voti Doc. 1	Voti Doc. 2	
BERGAMO	31.518	29.864 94,75%	1.654 5,25%	524
BRESCIA	25.970	25.300 97,42%	670 2,58%	45
COMO	10.754	10.729 99,77%	25 0,23%	7
CREMONA	13.790	13.680 99,20%	110 0,80%	39
LECCO	12.698	12.685 99,90%	13 0,10%	4
LODI	7.830	7.047 90,00%	783 10,00%	1
MANTOVA	12.171	12.164 99,94%	7 0,06%	52
MILANO	55.779	53.757 96,37%	2.022 3,63%	382
MONZA BRIANZA	16.927	16.816 99,34%	111 0,66%	44
PAVIA	8.398	8.387 99,87%	11 0,13%	2
SONDRIO	4.366	4.359 99,84%	7 0,16%	7
TICINO OLONA	8.129	7.966 97,99%	163 2,01%	13
VALLE CAMONICA	3.432	3.290 95,86%	142 4,14%	6
VARESE	21.672	21.643 99,87%	29 0,13%	24
Totale	233.434	227.687 97,54%	5.747 2,46%	1.150

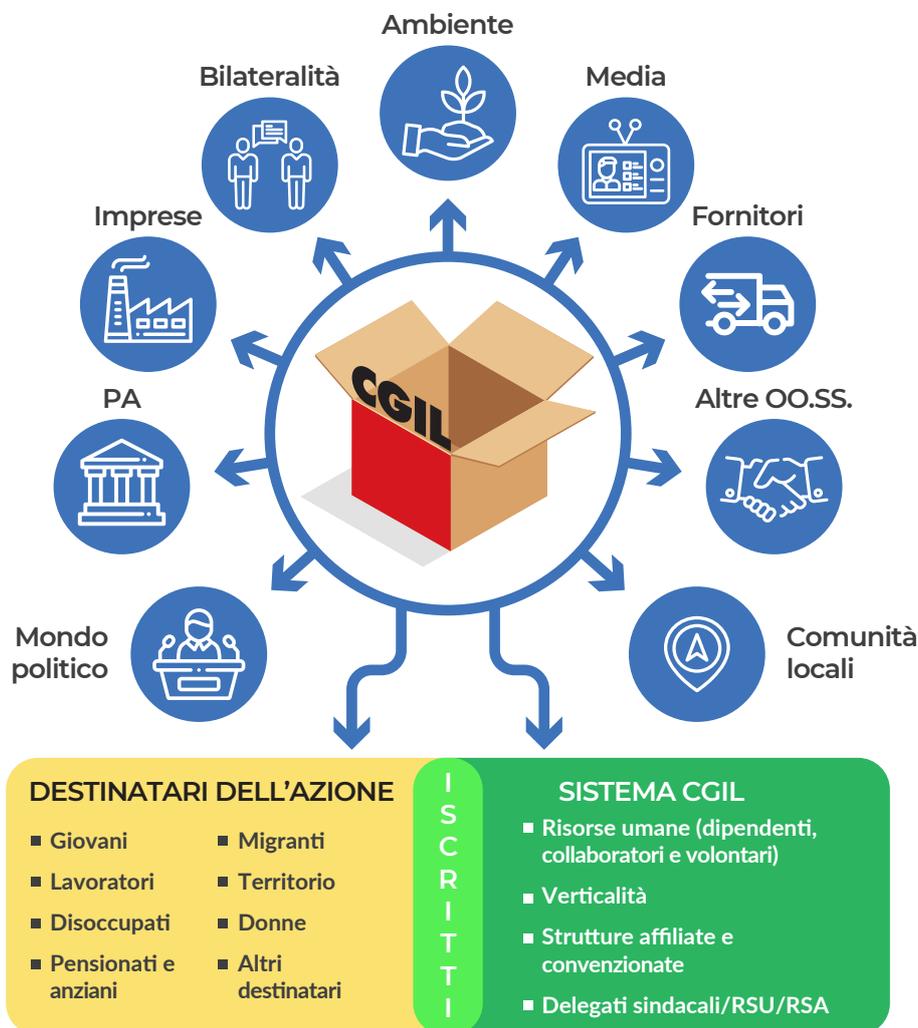
2022 CATEGORIE REGIONALI CGIL LOMBARDIA

Categoria	N° Assemblee	N° Verbali	Iscritti 2021	Iscritti coinvolti	Iscritti votanti
FILCAMS	1.688	1.334	77.507	57.039 73,59%	30.480 53,44%
FILCTEM	1.145	834	33.676	28.202 83,75%	20.775 73,66%
FILLEA	726	656	41.345	30.873 74,67%	15.660 50,72%
FILT	382	232	23.978	21.229 88,54%	16.267 76,63%
FIOM	2.791	1.535	63.054	55.776 88,46%	39.972 71,67%
FISAC	147	118	15.808	14.577 92,21%	4.989 34,23%
FLAI	553	324	16.962	14.334 84,51%	9.723 67,83%
FLC	253	250	28.590	25.083 87,73%	8.795 35,06%
FP	964	831	47.637	43.341 90,98%	26.084 60,18%
SLC	406	319	13.577	11.717 86,30%	6.233 53,20%
SPI	580	274	419.865	390.562 93,02%	49.075 12,57%
NIDIL/DISOC.	184	150	20.907	14.580 69,74%	4.423 30,34%
CONFEDERALI	9	6	2.766	921 33,30%	411 44,63%
FRONTALIERI	12	6	8.321	6.255 75,17%	1.707 27,29%
Totale	9.840	6.869	813.993	714.489 87,78%	234.594 32,83%

RISULTATI DEFINITIVI ASSEMBLEE DI BASE

Categoria	Documenti Congressuali			B/N
	Voti Validi	Voti Doc. 1	Voti Doc. 2	
BERGAMO	30.425	30.329 99,68%	96 0,32%	55
BRESCIA	20.740	20.449 98,60%	291 1,40%	35
COMO	15.548	15.504 99,72%	44 0,28%	112
CREMONA	16.194	15.834 97,78%	360 2,22%	73
LECCO	39.657	37.755 95,20%	1.902 4,80%	315
LODI	4.966	4.882 98,31%	84 1,69%	23
MANTOVA	9.683	9.609 99,24%	74 0,76%	40
MILANO	8.778	8.695 99,05%	83 0,95%	17
MONZA BRIANZA	25.943	24.369 93,93%	1.574 6,07%	141
PAVIA	6.229	6.202 99,57%	27 0,43%	4
SONDRIO	48.764	47.603 97,62%	1.161 2,38%	311
TICINO OLONA	4.405	4.378 99,39%	27 0,61%	18
VALLE CAMONICA	405	381 94,07%	24 5,93%	6
VARESE	1.697	1.697 100,00%	0 0,00%	0
Totale	233.434	227.687 97,54%	5.747 2,46%	1.150

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

BASE ASSOCIATIVA: LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI ALLA CGIL

“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

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.

Nell’ultimo anno gli iscritti alla CGIL in Lombardia sono passati dagli **811.283 del 2021** agli **804.984 del 2022** con una **contrazione di 6.299 unità**, pari al **0,78%** e dinamiche sensibilmente diverse fra settori ed ambiti territoriali, che dovranno necessariamente essere oggetto di analisi ed approfondimenti mirati a livello di singola Camera del Lavoro Territoriale e Categoria.

Riepilogo CdLT

	2021	2022	Diff	
Bergamo	90935	89645	-1290	-1,42%
Brescia	95409	95490	81	0,08%
Como	53154	52079	-1075	-2,02%
Cremona	35749	35349	-400	-1,12%
Lecco	43803	44624	821	1,87%
Lodi	21415	21557	142	0,66%
Mantova	49570	48659	-911	-1,84%
Milano	175362	173554	-1808	-1,03%
Monza e Brianza	64211	63583	-628	-0,98%
Pavia	38266	37816	-450	-1,18%
Sondrio	21457	21583	126	0,59%
Ticino Olona	31805	31750	-55	-0,17%
Valle Camonica	22160	22585	425	1,92%
Varese	67987	66710	-1277	-1,88%
Totale	811283	804984	-6299	-0,78%

Riepilogo Categorie

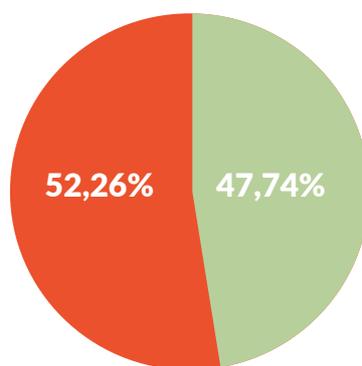
	2021	2022	Diff	
Filcams	77507	76157	-1350	-1,74%
Filctem	33676	32109	-1567	-4,65%
Fillea	41345	44915	3570	8,63%
Filt	23978	23381	-597	-2,49%
Fiom	63054	59708	-3346	-5,31%
Fisac	15808	15455	-353	-2,23%
Flai	16962	16884	-78	-0,46%
Flc	28590	28102	-488	-1,71%
FP	47637	46632	-1005	-2,11%
Nidil	17977	17379	-598	-3,33%
Slc	13577	12982	-595	-4,38%
Spi	419865	421043	1178	0,28%
Miste-Frontalieri	9992	9335	-657	-6,58%
Disoccupati	1315	902	-413	-31,41%
Totale	811283	804984	-6299	-0,78%

Ci limitiamo qui di seguito a dare alcuni elementi relativi a genere, provenienza e fasce di età, oltre a qualche dato descrittivo sui flussi di iscrizioni registrati nel 2022.

ISCRITTE/I PER GENERE

Per ciò che concerne la composizione per **genere**, le iscritte in Lombardia nel 2022 sono state pari al 47,74% del totale dei tesserati, frutto di una contrazione che si concentra nelle categorie dell'Industria e del Pubblico Impiego, solo parzialmente compensata da una crescita nelle categorie dei Servizi e nello Spi.

	2022		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Lombardia	47,89%	52,11%	47,85%	52,15%
FIOM	17,04%	82,96%	16,86%	83,14%
FILCTEM	37,12%	62,88%	37,27%	62,73%
FILLEA	2,48%	97,52%	2,65%	97,35%
FLAI	24,14%	75,86%	24,07%	75,93%
SLC	38,34%	61,66%	37,80%	62,20%
FILCAMS	64,80%	35,20%	64,90%	35,10%
FILT	21,39%	78,61%	21,24%	78,76%
FISAC	54,53%	45,47%	54,27%	45,73%
FLC	82,51%	17,49%	82,41%	17,59%
FP	72,29%	27,71%	72,09%	27,91%
NIDIL	47,32%	52,68%	46,67%	53,33%
FRONTALIERI	35,34%	64,66%	29,59%	70,41%
Disoccupati	62,03%	37,97%	56,31%	43,69%
SPI	52,56%	47,44%	52,40%	47,60%



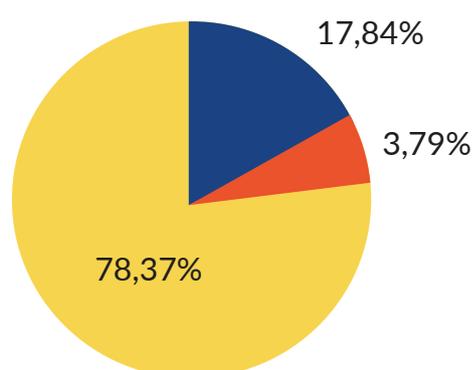
■ Donne
■ Uomini

ISCRITTE/I PER PROVENIENZA

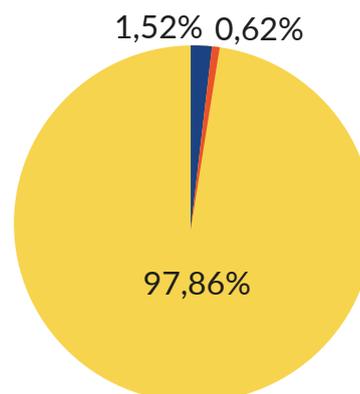
Per quanto riguarda la **provenienza** la tendenza non si discosta da quella registrata negli anni precedenti, con una crescita della quota immigrati Extra UE sul totale degli iscritti particolarmente concentrata nel settore edile. La percentuale è comunque significativa fra i lavoratori attivi, raggiungendo il 21,63% del totale, e conferma la necessità di iniziative e politiche mirate che favoriscano la piena integrazione di persone con storie, culture, valori e bisogni molto eterogenei, nella vita sindacale e nel tessuto socio-economico.

	EXTRA UE		ITALIA		UE	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lombardia	9,26%	8,73%	88,61%	89,12%	2,13%	2,15%
FIOM	15,40%	16,30%	82,06%	80,36%	2,54%	3,34%
FILCTEM	12,63%	12,45%	85,27%	85,32%	2,10%	2,23%
FILLEA	36,69%	31,28%	52,69%	60,08%	10,62%	8,64%
FLAI	26,20%	28,66%	70,49%	66,77%	3,30%	4,57%
SLC	5,74%	5,39%	93,03%	93,31%	1,24%	1,31%
FILCAMS	19,96%	19,91%	76,58%	76,26%	3,46%	3,83%
FILT	24,53%	23,57%	69,96%	70,38%	5,51%	6,04%
FISAC	1,15%	1,01%	98,35%	98,56%	0,50%	0,43%
FLC	2,50%	2,02%	96,45%	96,38%	1,06%	1,60%
FP	11,13%	10,35%	85,99%	86,56%	2,88%	3,09%
NIDIL	26,54%	28,24%	69,19%	66,75%	4,27%	5,01%
MISTE	9,07%	10,46%	88,06%	86,88%	2,88%	2,67%
Disoccupati	19,10%	19,33%	77,89%	74,87%	3,02%	5,81%
SPI	1,49%	1,14%	97,85%	98,28%	0,61%	0,58%

ATTIVI - Provenienza



PENSIONATI - Provenienza

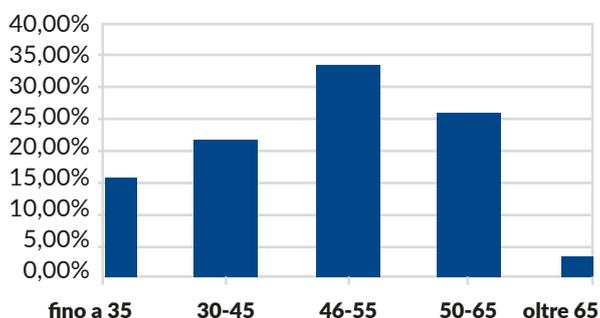


ISCRITTE/I PER FASCIA DI ETÀ

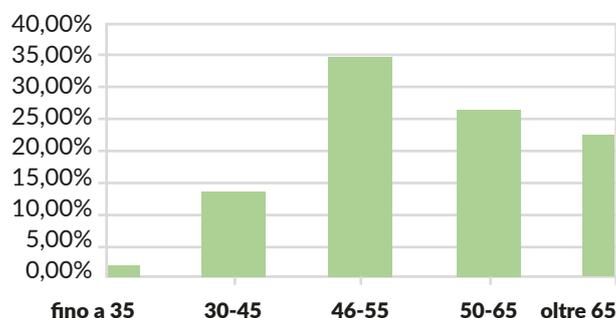
L'analisi delle **fasce di età** andrà approfondita mettendola in relazione con l'andamento demografico della popolazione, i diversi tassi di attività/disoccupazione e l'incidenza del lavoro di cura, e confrontandola con le dinamiche del mercato del lavoro, il quadro legislativo di riferimento ed i processi di riorganizzazione delle imprese.

	fino a 35		36-45		46-55		56-65		oltre 65	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lombardia	15,18%	15,15%	21,75%	22,20%	34,09%	34,30%	25,96%	25,71%	3,02%	2,64%
FIOM	13,38%	13,50%	21,17%	22,46%	38,42%	38,73%	25,45%	24,10%	1,58%	1,22%
FILCTEM	10,23%	10,30%	18,49%	19,34%	38,43%	38,70%	30,15%	29,14%	2,70%	2,53%
FILLEA	14,17%	14,10%	25,22%	24,96%	34,24%	34,39%	24,32%	24,40%	2,05%	2,15%
FLAI	19,76%	20,44%	22,45%	24,00%	32,40%	32,29%	22,52%	21,49%	2,86%	1,78%
SLC	11,08%	10,42%	19,85%	20,03%	34,86%	35,35%	31,30%	31,43%	2,91%	2,77%
FILCAMS	18,31%	19,36%	22,64%	23,76%	32,47%	32,34%	22,91%	21,55%	3,67%	2,99%
FILT	22,76%	21,87%	25,68%	26,38%	30,65%	30,68%	19,02%	19,29%	1,89%	1,78%
FISAC	7,67%	7,07%	21,63%	22,52%	36,24%	36,53%	31,60%	31,24%	2,86%	2,64%
FLC	9,34%	6,66%	19,67%	19,75%	30,93%	32,08%	33,41%	35,76%	6,65%	5,74%
FP	9,70%	9,52%	18,28%	18,78%	35,15%	35,56%	33,14%	33,21%	3,73%	2,93%
NIDIL	35,22%	35,41%	23,53%	24,01%	23,83%	24,01%	14,06%	13,65%	3,36%	2,93%
Miste	18,66%	19,82%	23,99%	25,19%	31,76%	32,08%	21,96%	20,56%	3,63%	2,35%
Disoccupati	20,35%	22,46%	17,34%	18,79%	25,25%	26,36%	30,03%	25,74%	7,04%	6,65%
	fino a 55		56-65		66-75		76-85		Oltre 85	
SPI	1,25%	1,20%	13,58%	12,57%	35,54%	35,31%	28,81%	31,25%	22,83%	19,69%

ATTIVI - Fasce di età



PENSIONATI - Fasce di età



L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO

"Il vento è sempre favorevole per chi sa dove va."

Seneca

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.

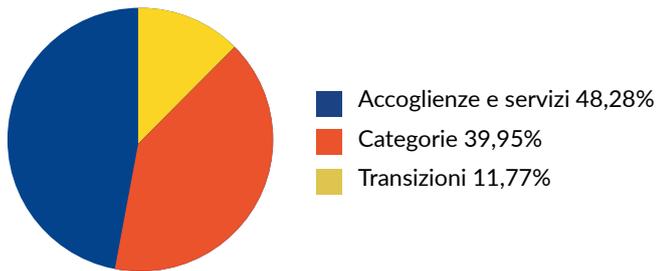
Conoscere meglio le nostre iscritte ed iscritti, i loro bisogni specifici per settore lavorativo, genere, età, provenienza, cultura, potrà consentirci di valorizzare gli aspetti specifici utili ad un processo di **identificazione delle persone nelle battaglie che quotidianamente conduciamo**, al fine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

È importante sottolineare il fatto che il 2022 è stato l'anno del **passaggio da ArGO a SINArGO**, con l'integrazione dei 14 archivi comprensoriali di gestione del Tesseramento ad unico archivio regionale/nazionale. Questo ci consentirà di gestire in un unico ambiente le anagrafiche delle persone e quelle delle aziende, intervenendo su duplicazioni ed errori, così come sull'aggiornamento degli archivi: nuove iscrizioni, trasferimenti, revoche, pensionamenti, ecc.

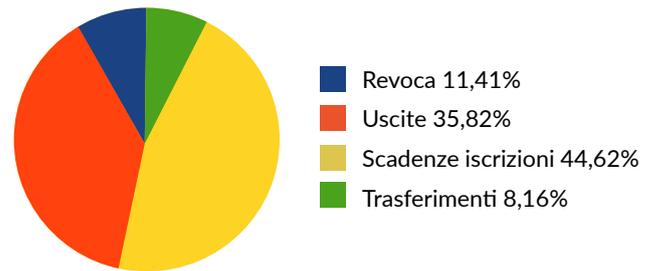
Un database ancora in fase di implementazione, che è andato a regime per le importazioni dei flussi di iscrizione tramite INPS (Pensioni e Naspi), e che si pone l'obiettivo di una piena integrazione con gli archivi organizzativi delle Categorie che utilizzano strumenti propri (FLC e FILLEA) per la gestione del tesseramento (Anagrafe Nazionale per le Deleghe Tesoro e FilleaOffice per gli iscritti Cassa Edile), e per le iscrizioni tramite RID bancario degli artigiani.

L'integrazione degli archivi operata tramite SINArGO, rende oggi più agevole organizzare i dati a qualsiasi livello di estrazione (territoriale, regionale, di categoria o confederale). Le **iscrizioni attivate** nel 2022 sono state 144.476, ed abbiamo provato qui ad organizzarle per aree di attività, così da favorire un successivo lavoro di analisi più specifico in rapporto alle diverse modalità organizzative e di registrazione dei dati di ciascuna CdLT.

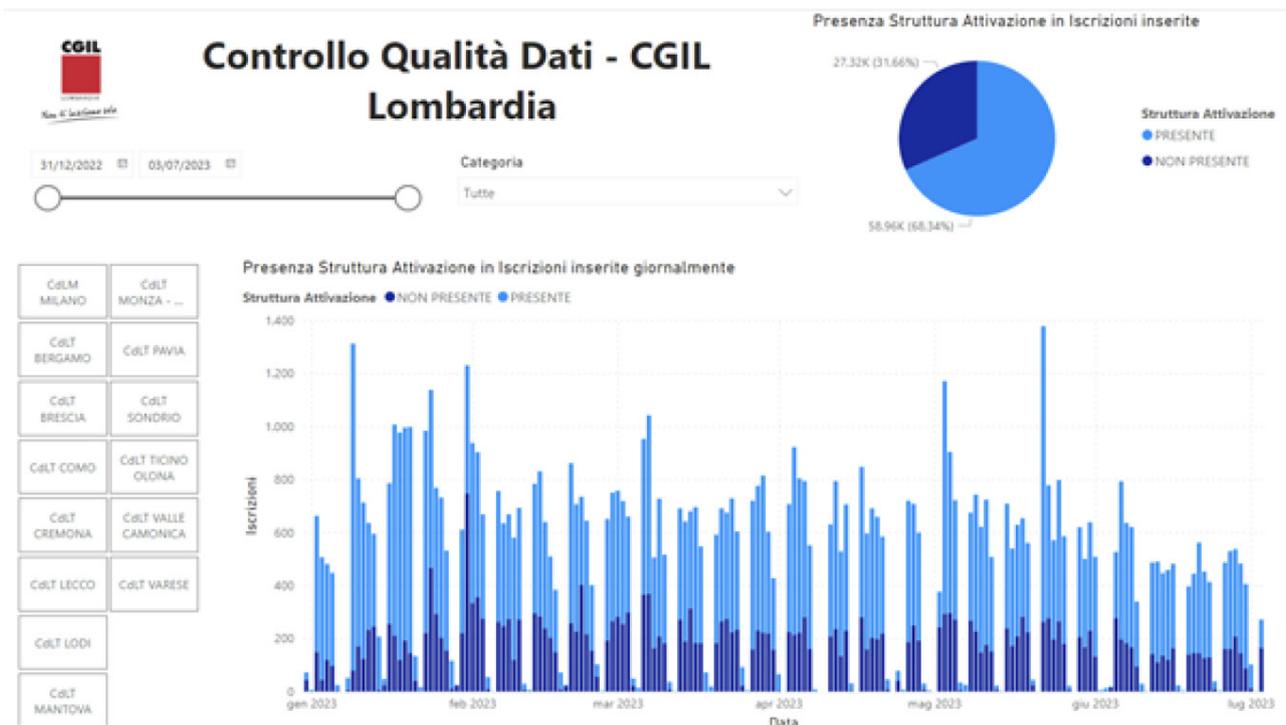
Iscrizioni 2022



Cessazioni 2022



Una valutazione sempre più precisa delle attività di Accoglienze e Servizi di Tutela Individuale, azione delle Categorie, e capacità di accompagnamento nelle fasi di transizione (cambi appalto, passaggi fra categorie, da lavoro attivo a Naspi, da lavoro a pensione ecc.), può anche aiutare a definire scelte organizzative e progetti che valorizzino valori e politiche rivendicative della CGIL. Tra le cessazioni (al netto delle transizioni) segnaliamo la significativa incidenza delle scadenze iscrizioni (Brevi Manu, Naspi, ecc.) rispetto alle altre causali di cessazione (revoche, licenziamenti, dimissioni, pensionamenti, ecc.).



Per qualificare ulteriormente le nostre analisi, dovremo valorizzare al meglio le possibilità che SinArgo ci offre, utilizzando pienamente quelle funzioni che aiutano a comprendere momento e luogo in cui si concretizzano le nuove iscrizioni.

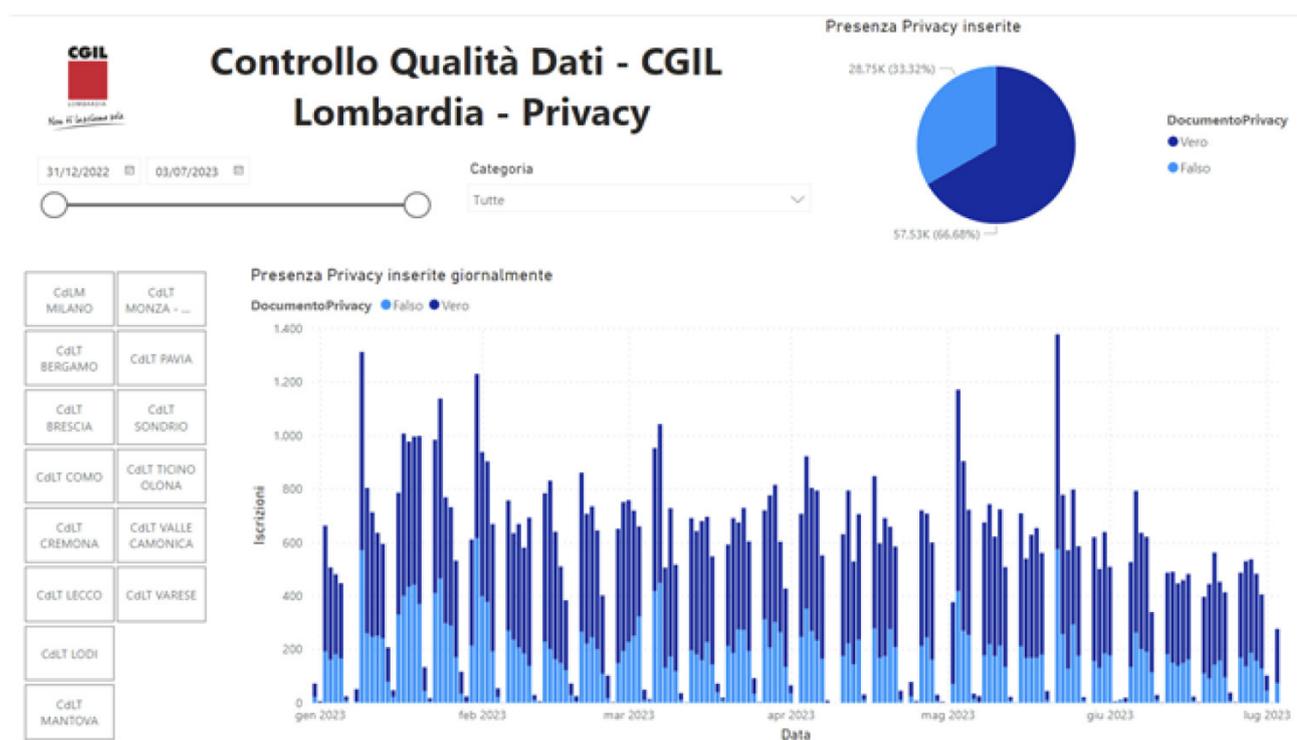
Lavorare sulla qualità dei dati è uno dei presupposti per una piena valorizzazione di SINARGO; dati che possono inoltre permettere la migliore integrazione con gli strumenti al servizio delle nostre politiche (pensiamo innanzitutto alle possibilità offerte da Digita e Digita per Delegati), e di conseguenza efficacia nel rapporto con apparati, delegati, iscritti ed utenti:

- tempestiva gestione dei dati (attivazioni, chiusure e transizioni iscrizioni, bonifiche)
- monitoraggio del tesseramento tramite esportazione dati (analitici e di riepilogo)
- gestione organismi dirigenti, apparati e rappresentanze sindacali aziendali
- organizzazione delle attività sindacali ed archivio della contrattazione di secondo livello
- corretta individuazione dei 'pubblici' per interventi mirati di proselitismo, fidelizzazione, tutela individuale e rappresentanza collettiva

- riconoscibilità degli iscritti, in particolare per l'accesso ai servizi INCA e CAAF
- sperimentazione ambiti di intervento a supporto di comprensori e categorie
- piena integrazione con gli altri applicativi dell'organizzazione: APP DigitaCGIL, DigitaCGIL per Delegati, programma "laCGIL" e Stampe per la gestione del Congresso
- possibilità di utilizzo canali comunicativi (privacy, telefono, mail) per comunicazioni massive anche a target specifici

Il tema dei consensi privacy, che è tra i più delicati dal punto di vista normativo, con obblighi di legge che ci espongono a rischio sanzioni, è assolutamente strategico per la nostra possibilità di utilizzare la mole di dati raccolti e poter costruire campagne e piani di comunicazione che raggiungano le nostre platee di riferimento.

Su questo tema, grazie al monitoraggio consentito dal sistema, si potranno implementare attività e progetti specifici per agevolare il lavoro di Camere del Lavoro, Categorie e Servizi.



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 2022, con particolare riferimento alle categorie di Stakeholders coinvolte, alle azioni messe in campo e agli obiettivi fissati per il 2023.

COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO

La comunicazione con l'esterno, sia essa realizzata attraverso canali più tradizionali come la stampa, i volantini, i periodici oppure sulle piattaforme digitali, riveste il delicato ruolo di diffondere il messaggio – i messaggi – della Cgil Lombardia: **fare proselitismo**. Per questo l'efficacia ha bisogno di essere misurata, a partire dagli obiettivi che ci si pone.

Nel 2022 la CGIL Lombardia ha utilizzato canali comunicativi di cui già disponeva e altri nuovi. Compito dell'ufficio stampa e comunicazione, in rapporto con la Segreteria, è individuare temi e canali più appropriati declinando il messaggio secondo le forme proprie del mezzo usato (il comunicato va semplificato per il sito, reso graficamente accattivante per una locandina, nuovamente rimodulato per i social).

Di seguito viene offerta una sintesi delle principali azioni comunicative messe in campo da CGIL Lombardia nel 2022 attraverso i vari canali utilizzati:

STAMPA, PERIODICI, RADIO, TV

Al 31 dicembre 2022 la Cgil Lombardia e le categorie regionali sono comparse su 71 uscite dei principali quotidiani (La Stampa, Corriere, Repubblica, Avvenire, Giorno e alcune testate locali: Gazzetta di Mantova, Eco di Bergamo, La Provincia). Sono 23 i servizi del TgR Regionale. Radiopopolare, Radiolombardia e Capital sono le stazioni radio che hanno dedicato più spazio alla confederazione regionale.

SITO WEB

Il sito web continua ad essere il luogo deputato alle notizie e agli archivi di notizie, gallerie foto, comunicati, eventi. È in corso la riprogettazione dell'attuale portale cgil.lombardia.it. Il nuovo sito, creato da Sintel su proposta di CGIL Lombardia, vedrà la luce tra la fine del 2023 e gli inizi del 2024.

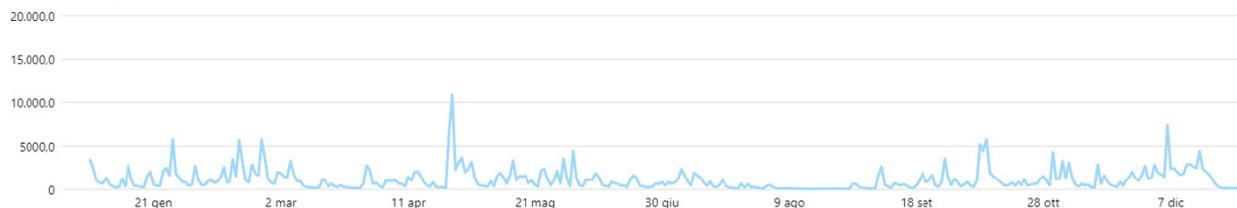
FACEBOOK

Anche nel 2022 Facebook si attesta il social network col maggior numero di followers: 12.434 persone seguono gli aggiornamenti della Cgil Lombardia. Sono stati pubblicati 265 post, di cui uno sponsorizzato (questionario su Trenord).

La copertura stimata nel 2022 è di 149.121, pari a +32,3% rispetto al 2021. Di seguito i risultati dell'anno su copertura, visite alla pagina, nuovi 'mi piace' e followers, trend delle inserzioni:

Copertura di Facebook 

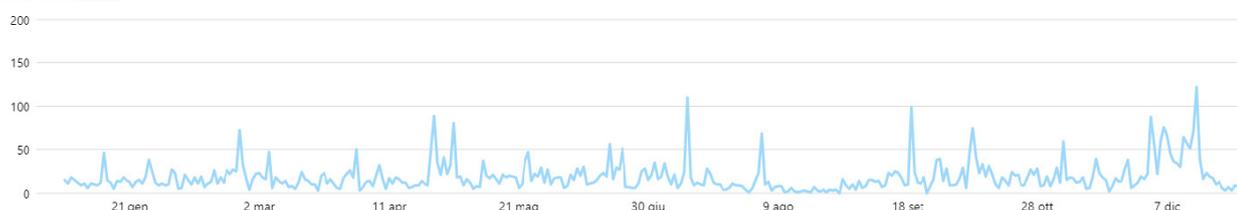
149.121  32,3%



Visite alla Pagina e al profilo

Visite su Facebook 

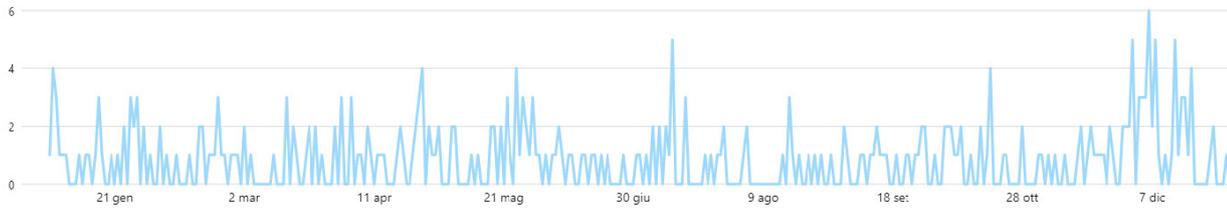
6790  65,8%



Nuovi "Mi piace" e follower

Nuovi "Mi piace" sulla Pagina Facebook

315 ↑ 54.4%



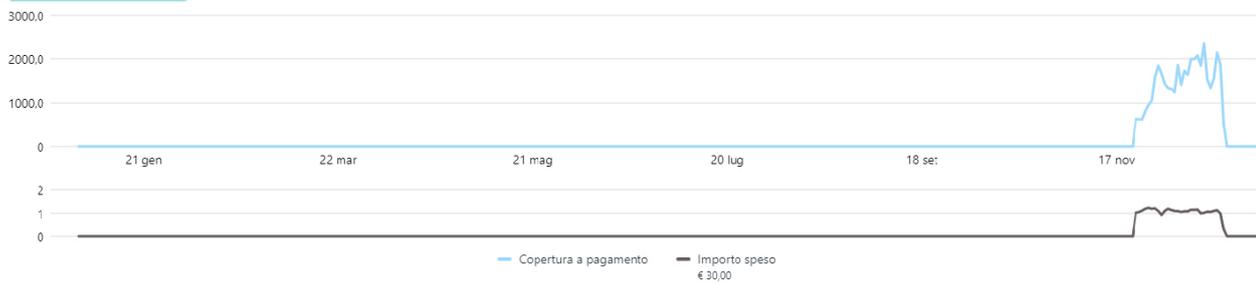
Trend delle inserzioni

Copertura a pagamento

25.639 ↑ 284.7%

Impressioni a pagamento

42.889 ↑ 151.7%



INSTAGRAM

L'utilizzo di Instagram è stato implementato. Oggi il profilo CGIL Lombardia è seguito da 1.808 followers. Nella biografia è presente Linktree, strumento che consente di raggruppare i collegamenti alle notizie principali in modo che il pubblico visualizzi rapidamente i contenuti, generando traffico sul sito cgil.lombardia.it

Nel 2022 sono stati pubblicati 63 post e 135 stories. I contenuti variano da video a foto a cards appositamente costruite.

LINKEDIN

cgil.lombardia

CGIL LOMBARDIA

346 post 1.808 follower 383 seguiti

CGIL Lombardia
Sindacato
Difendiamo i diritti, tuteliamo i singoli e il collettivo. La Costituzione e la contrattazione sono il nostro dna.
Via Palmanova 22, Milan, Italy
linktr.ee/cgil.lombardia

Dashboard per professionisti
1621 account raggiunti negli ultimi 30 giorni.

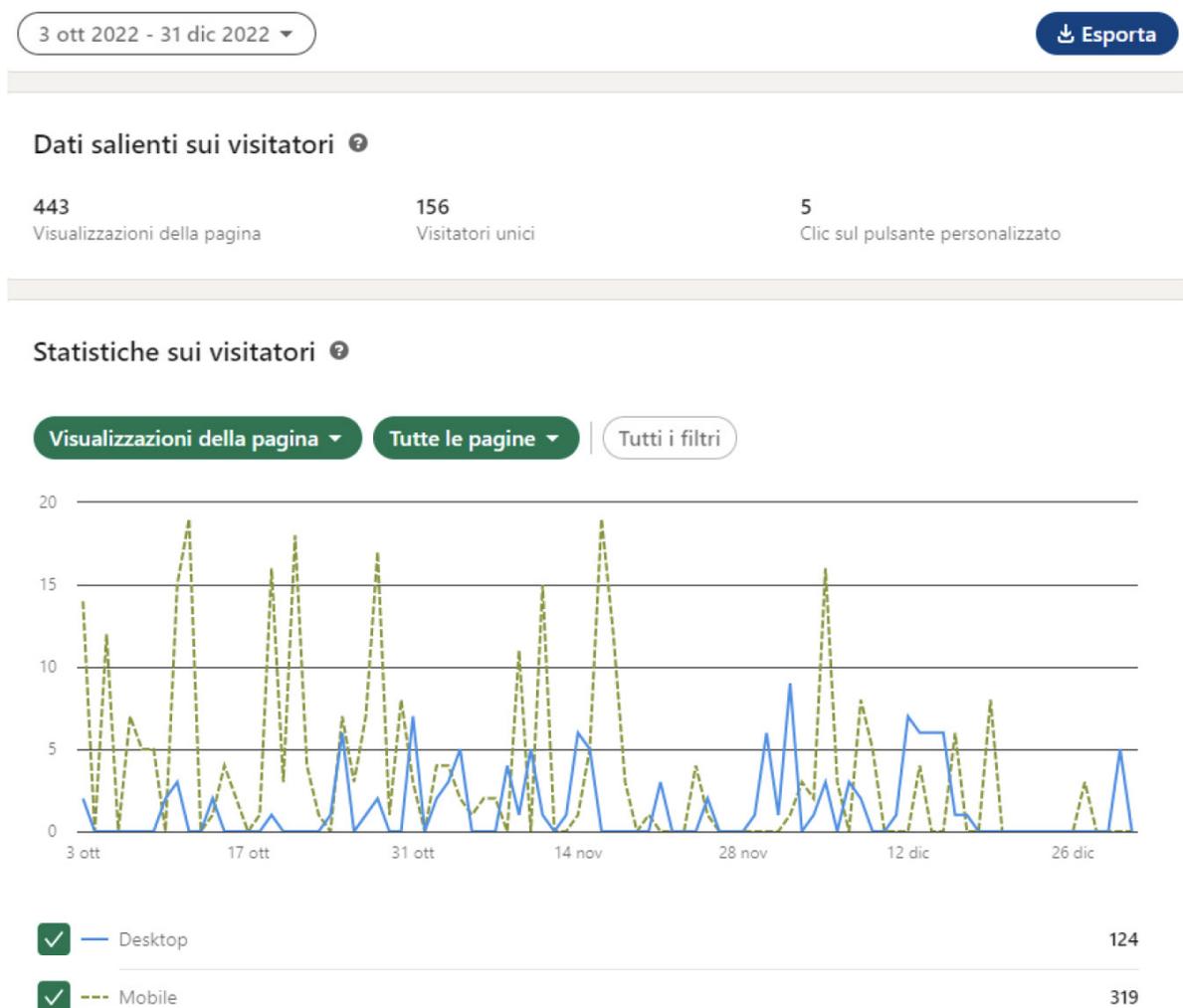
Modifica Condividi profilo Contatta

#ILlavorò #maipiufas... Nuova

LA VIA MA...
CONDATA SUL LAVORO

A ottobre 2022 è stata avviata una sperimentazione su LinkedIn, il social network per eccellenza dei lavoratori e di chi cerca lavoro. L'ufficio stampa e comunicazione ha scelto di condividere su LinkedIn soprattutto notizie riguardanti bonus, pratiche fiscali, normative regionali e tutto ciò che può interessare sia a chi lavora, sia a chi è in cerca di lavoro. Le notizie pubblicate da CAAF, INCA, SOL e dipartimenti CGIL Lombardia sono le più visualizzate.

Si riportano di seguito alcuni dati relativi ai primi 3 mesi di vita del profilo LinkedIn CGIL Lombardia:



SCHEDA GOOGLE

Quando un utente va su Google (o su Maps) e cerca "CGIL Lombardia", oltre alla stringa dei risultati che rimandano in primo luogo al sito internet, sul lato destro compare anche una scheda che riporta alcune informazioni essenziali: **link al sito, indirizzo, numero di telefono, orari**. È un modulo utile a orientare chi cerca qualcosa e, anche queste schede, possono essere gestite caricando fotografie, aggiornamenti su orari, informazioni utili o post.

La media mensile relativa al transito proveniente da scheda Google è di 169 clic sul sito web, 250 chiamate telefoniche, 369 indicazioni stradali.



A partire da novembre 2022 è stata avviata una serie di incontri itineranti con le Camere del Lavoro, le Categorie, i Servizi, le Società e i soggetti collegati alla Cgil Lombardia, per la condivisione di una prima bozza del nuovo **Progetto di Comunicazione** preparata dalla Segreteria regionale e dal Responsabile di progetto. Obiettivo degli incontri è confrontarsi per trovare delle sinergie tra il lavoro di CGIL Lombardia e le Strutture coinvolte nell'ascolto, facendo emergere le esperienze e sperimentando lavori comuni di valorizzazione e crescita. Questo lavoro di ricognizione e sintesi ha permesso di arricchire, aggiornare e implementare un documento che verrà ufficialmente presentato e condiviso nel corso del 2023.

Sempre nell'ambito del Progetto di Comunicazione, inoltre, rientra la presentazione della nuova web TV di CGIL Lombardia. Da un processo di rinnovamento di IPTV, fondata nel 2007, nasce infatti IRIDE, una piattaforma aggiornata nel software e nell'architettura che consentirà sia di consultare il catalogo di circa 8000 tra film, documentari, spot e documenti visivi già presenti in archivio, sia di caricare e condividere nuovi materiali e produzioni, ripensando in chiave moderna i palinsesti con la possibilità di usare schermi per la comunicazione diretta alle persone che transitano nelle sedi sindacali collegate. Anche IRIDE verrà ufficialmente presentato nel 2023, in occasione del 13° Congresso CGIL Lombardia.

OBIETTIVI 2023

Avvio del nuovo Progetto di Comunicazione CGIL Lombardia, attraverso l'organizzazione di un seminario per la presentazione di IRIDE e delle novità previste, di gruppi di lavoro sui temi relativi alla comunicazione e di un piano formativo ad hoc

POLITICHE ORGANIZZATIVE

L'ARCHIVIO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: SVILUPPI DEL PROGETTO REGIONALE

All'Assemblea Organizzativa tenuta dalla CGIL Lombardia nel 2021 è emersa la necessità di dotarsi di un database unico della contrattazione di secondo livello, condiviso fra tutte le Strutture confederali e di categoria della nostra regione. Quanto lì deliberato, e declinato sotto forma di obiettivi specifici all'interno del documento finale, trova piena risposta nel progetto che CGIL Lombardia aveva già avviato negli anni scorsi per l'archiviazione digitale della contrattazione decentrata e di secondo livello, al quale abbiamo dedicato uno specifico capitolo nel Bilancio di Sostenibilità 2021.

Il 2022 ha visto la definitiva "messa a terra" di questo progetto. Nel corso dell'anno, infatti, è stata completata l'**implementazione all'interno di SINArGO** - il sistema nazionale per la gestione degli iscritti alla CGIL - dell'area dedicata ai "Contratti" sottoscritti nelle aziende collegate, che si riferiscono pertanto a specifici luoghi di lavoro (l'impresa nel suo insieme e/o sue unità locali) e che, così collocati in un sistema complesso di informazioni sull'attività sindacale e di tutela della CGIL, possono entrare in relazione con molti altri dati di cui l'Organizzazione è in possesso: 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. Poiché alla riunione di presentazione dell'Archivio interno a SINArGO, tenuta a novembre 2021 con i Segretari Generali e Organizzativi della Camere del Lavoro e delle Categorie, era stato richiesto al livello regionale di curare lo sviluppo di competenze omogenee e orizzontali per l'utilizzo del nuovo strumento, nel corso del 2022 CGIL Lombardia ha provato a soddisfare tale fabbisogno di apprendimento emerso, organizzando riunioni a carattere formativo e di sostegno al progetto con i gruppi dirigenti pressoché in tutti i Comprensori: il 7 febbraio a Lodi, il 14 febbraio a Cremona, il 16 febbraio a Como, il 3 marzo a Milano, il 16 marzo a Legnano, il 12 aprile a Pavia, il 14 aprile a Mantova, il 28 aprile a Lecco, il 16 giugno a Sondrio, il 21 giugno a Darfo-Boario, il 19 luglio a Monza, il 7 settembre a Brescia, il 9 settembre a Bergamo.

A seguito di questi interventi formativi, nei Comprensori lombardi l'attività di inserimento degli accordi di secondo livello sottoscritti dalle Categorie territoriali **ha visto un significativo incremento**, con il supporto e sotto la supervisione delle Camere del Lavoro. In parallelo, a livello regionale, si è proceduto a compiere degli interventi tesi a stabilizzare l'ambiente SINArGO dedicato alla contrattazione, **arricchendolo di ulteriori funzioni** e mettendo a punto le profilazioni degli utenti abilitati al caricamento e/o alla consultazione degli accordi.

L'accoglienza rappresenta da sempre 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 vero e proprio metodo di lavoro per la presa in carico di tutte le persone e dei loro bisogni spesso inespresi, nonché occasione e strumento per l'integrazione delle attività delle Categorie e dei Servizi.

Nel corso degli anni l'applicativo SINCGIL ha rappresentato un punto focale a supporto dell'accoglienza per il sistema sindacale, dal momento che ha dotato le Strutture di un sistema informatico capace di rispondere a tutte le necessità emerse via via nel tempo, in linea con le evoluzioni normative e con le mutate esigenze territoriali.

Dal 2020, tuttavia, la storia ci ha insegnato che il paradigma è cambiato, mettendo al centro dell'accoglienza non tanto la struttura e le esigenze di supporto del Sindacato e delle sue sedi, quanto i bisogni delle persone di contattare direttamente la CGIL. Sulla base di queste nuove, mutate prospettive, è nato in prima istanza lo sportello virtuale online della CGIL tramite DigitaCGIL, vale a dire il 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. A questa prima innovazione è poi seguita la nascita dell'applicazione relativa alla richiesta pratiche online su DigitaCGIL.

Il 2022 ha rappresentato un anno di prosecuzione di queste tendenze innovative, sviluppando ulteriori funzionalità di richiesta pratica e gestendo territorialmente le richieste di iscrizione al Sindacato pervenute tramite APP. A fronte del progressivo incremento del numero di iscritti alla piattaforma (229.101 al 31/12/2022) e sull'onda degli sviluppi di funzionalità registrata negli ultimi anni, è stato possibile spingere verso una diffusione ancora più capillare su nuovi territori e avviare con Sintel una riflessione sulla possibilità di estendere lo strumento in maniera esclusiva ai delegati sindacali, dotandoli di specifiche utility a supporto della loro quotidiana attività di supporto e tutela nelle aziende. Si tratterebbe di un upgrade che potrebbe certamente favorire il lavoro sindacale, sia perché potrebbe semplificare l'attività, sia perché permetterebbe ai delegati stessi di assumere un ruolo ben più definito e centrale, concretizzando di fatto l'idea di "accoglienza diffusa" su cui da tempo si ragiona.

Il progetto DigitaCGIL per Delegati rappresenta un obiettivo di CGIL Lombardia e Sintel per il 2023.

IL PROGETTO DI RINNOVO DELLE AUTORIZZAZIONI AL TRATTAMENTO DEI DATI PER FUNZIONARI / OPERATORI CGIL LOMBARDIA

In ambito CGIL, il trattamento dei dati personali di cui ciascuna Struttura risulta titolare avviene in concreto, nella stragrande maggioranza dei casi, attraverso una loro acquisizione, gestione e conservazione ad opera di soggetti e figure diversi dal legale rappresentante della stessa.

Tali soggetti, i quali trattano e conservano i dati personali dei lavoratori iscritti e degli utenti assistiti che alla CGIL si rivolgono, devono essere formalmente nominati ed autorizzati al loro trattamento dal titolare stesso. Ciò è quanto prevede il Codice Privacy, da ultimo novellato dal D.Lgs. n. 101/2018, il quale ha introdotto espressamente la figura del soggetto designato, ossia una persona fisica che opera sotto l'autorità e responsabilità del titolare del trattamento, al quale possono essere delegati specifici compiti e funzioni.

Dall'introduzione di quest'obbligo di legge alla nomina dei soggetti preposti al trattamento dei dati personali (2018), le Strutture CGIL della Lombardia hanno proceduto in modo autonomo – ma per ciò stesso disorganico e differenziato – a **designare i propri soggetti autorizzati a tale compito.**

A distanza di alcuni anni CGIL Lombardia ha ritenuto necessario procedere ad un rinnovo delle autorizzazioni al trattamento dei dati nei confronti di tutti i soggetti preposti a tale attività in Lombardia, mediante un processo unico e centralizzato di emissione di lettere di incarico aggiornate in favore dei componenti di tutti gli apparati politici, tecnici e dei collaboratori che, a qualsivoglia titolo, operano all'interno delle Strutture presenti in Lombardia.

Ci si è proposti, a livello regionale, di realizzare questa iniziativa per un duplice obiettivo:

1. realizzare un sostanziale allineamento di tutte le Strutture e gli apparati lombardi in ordine all'obbligo normativo di designazione e formale nomina degli autorizzati al trattamento dei dati personali di cui è titolare la CGIL;
2. ottenere attraverso un unico intervento la sostanziale omogeneizzazione delle procedure e della modulistica sinora adottate per la formale nomina degli autorizzati al trattamento dati.

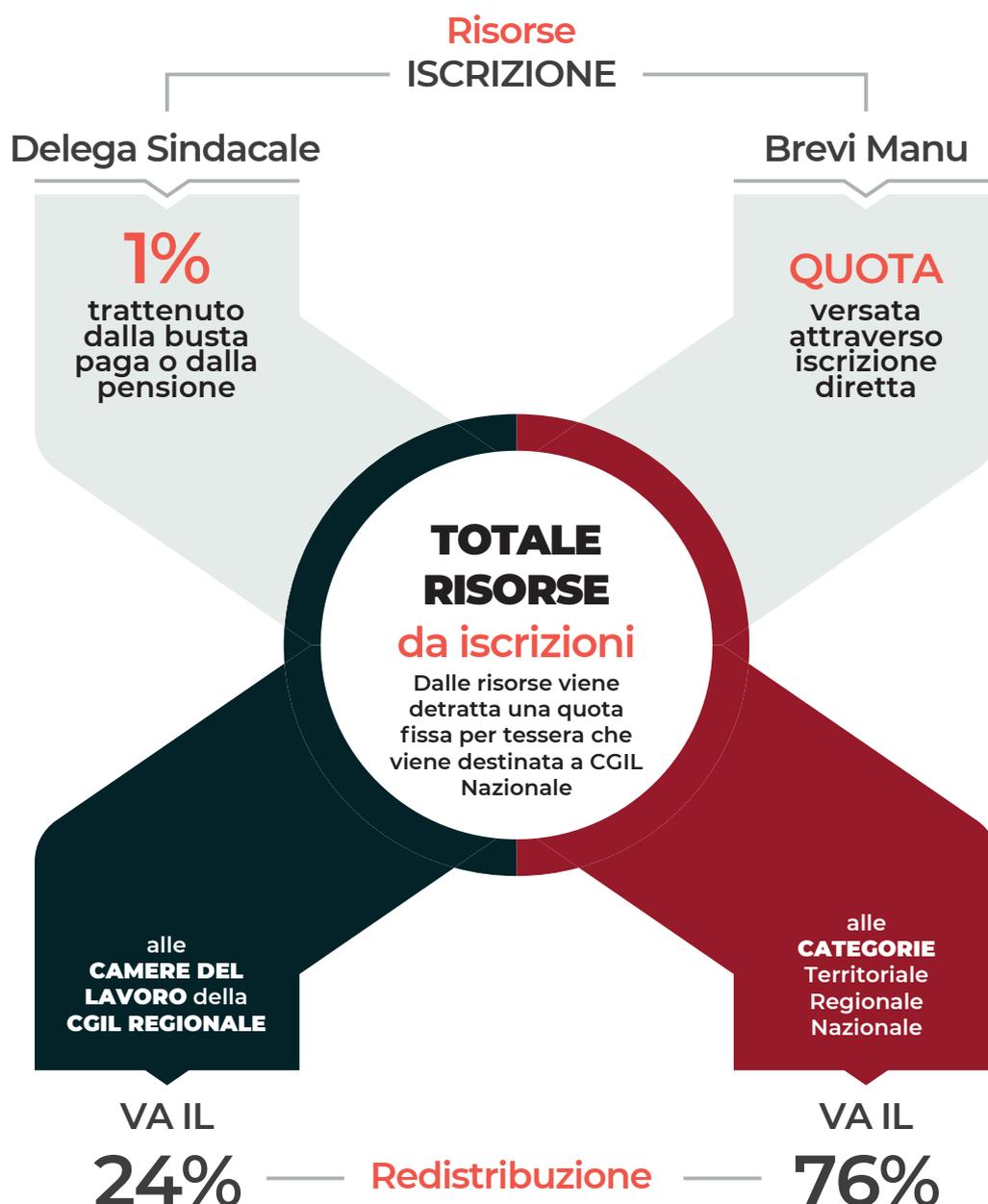
Nel corso del 2022 CGIL Lombardia ha così proceduto dapprima a predisporre – con il supporto e supervisione del DPO CGIL, avv. Juri Monducci – un modello aggiornato di lettera individuale di autorizzazione al trattamento dei dati, e successivamente a fornire alle Camere del Lavoro questo modello, istruendo e supportando le stesse per l'invio massivo della lettera nei confronti di tutti i soggetti da incaricare.

Per la materiale realizzazione dell'attività di invio delle lettere di autorizzazione, le Strutture della Lombardia si sono avvalse di una **utility informatica** realizzata da Sintel che consente l'invio massivo di comunicazioni per il tramite di SINArGO ad elenchi di anagrafiche (codici fiscali). Le lettere di autorizzazione così trasmesse sono state ricevute dai singoli soggetti incaricati in formato digitale, attraverso una email personalizzata, e dagli stessi sottoscritte per presa visione/accettazione mediante firma elettronica.

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 (2020-2022):

IL RENDICONTO ECONOMICO PATRIMONIALE

TABELLA 1.1 - Stato patrimoniale

ATTIVITÀ

Descrizione	2020	2021	2022
Immobilizzazioni Immateriali	23.508,05	14.094,95	38.249,80
Immobili Strumentali	110.120,93	112.315,71	114.398,25
Immobilizzazioni Materiali	4.003.411,82	4.077.156,95	4.237.789,04
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	176.667,32	-	-
Rimanenze finali d'esercizio	3.623,29	-	-
Crediti a medio - lungo termine	432.600,12	361.203,21	410.426,65
Crediti a breve termine	254.892,11	344.660,66	521.836,30
Disponibilità finanziaria	1.262.763,30	1.358.198,18	1.450.802,19
Titoli in portafoglio	542.496,77	812.292,63	746.966,92
Ratei-risconti attivi e costi anticipati	51.000,36	90.346,63	129.004,22
TOTALE ATTIVITÀ	7.656.374,33	7.965.559,18	8.444.763,63
PASSIVITÀ			
Descrizione	2020	2021	2022
Fondi ammortamento	904.752,31	1.051.222,55	1.199.854,02
Altri fondi	3.169.007,48	3.135.410,57	3.133.213,30
Fondo TFR dipendenti	170.964,18	187.600,28	207.200,97
Fondo imposte Ires e Irap	1.372,00	11.903,00	112.353,10
Debiti a breve e lungo termine	1.365.467,18	1.373.867,91	1.576.784,10
Debiti tributari	57.336,08	49.184,77	52.021,47
Debiti vs. Istituti prev./Prev. Int.	139.270,00	134.261,07	141.221,74
Patrimonio netto	1.803.006,14	1.848.205,10	2.022.115,03
TOTALE PASSIVITÀ	7.611.175,37	7.791.655,25	8.444.763,73
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	45.198,96	173.909,93	-
TOTALE A PAREGGIO	7.656.374,33	7.965.565,18	8.444.763,73

TABELLA 1.2 - Conto economico**RICAVI**

	2020	2021	2022
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Quote su tessere	304.836,24	296.497,68	230.696,10
Contributi sindacali	2.279.642,99	2.332.395,24	2.348.593,19
Contributi da strutture	752.199,03	774.410,64	701.195,45
Contributi/Liberalità	-	949,46	460,00
Proventi /Altri	226.905,35	258.278,82	244.827,14
Proventi finanziari	17.727,74	4.546,51	3.791,42
Proventi straordinari	33.142,95	5.216,24	58.731,53
Recuperi spese	-	46.721,68	46.870,07
Entrate da prestazioni di servizi erogate	-	-	-
TOTALE GENERALE RICAVI	3.614.454,30	3.719.016,27	3.635.164,90

COSTI

	2020	2021	2022
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Contributi a strutture	305.161,43	409.408,09	295.037,15
Contributi ad associazioni diverse	113.871,00	96.825,00	98.586,64
Spese per attività politico-organizzativa	201.628,59	199.645,73	273.977,86
Costo trasporto	80.707,60	97.066,26	142.830,82
Spese x iniziative politica internazionale	1.856,14	519,87	5.291,63
Spese per stampa e propaganda	16.141,12	17.677,80	12.826,16
Attività di formazione	74.708,46	24.701,22	34.704,01
Spese per personale e collaboratori	1.742.558,15	1.835.192,74	1.940.214,42
Servizi generali (condominio)	105.628,33	111.825,92	139.918,54
Manutenzioni/Assistenza	24.773,43	24.829,93	24.640,31
Cancelleria/materiale consumo	50.448,06	29.441,12	59.275,13
Spese generali	334.177,10	264.268,03	243.524,16
Ammortamenti	165.562,07	157.182,64	163.760,62
Accantonamenti	195.249,00	45.000,00	-
Imposte e tasse	105.170,64	112.137,59	111.713,43
Oneri finanziari	22.069,15	21.843,56	85.516,66
Sopravvenienze passive	29.545,07	97.540,84	3.347,36
Oneri straordinari	-	-	-
TOTALE GENERALE COSTI	3.569.255,34	3.545.106,34	3.635.164,90
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	45.198,34	173.909,93	-

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

Descrizione	2020		2021		2022	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Quote su tessere degli iscritti	304.836	8,43%	296.498	7,97%	230.696	6,20%
Contributi sindacali	2.279.643	63,07%	2.332.395	62,72%	2.348.593	63,15%
Contributi da INCA Nazionale	570.972	15,80%	584.020	15,70%	466.987	12,56%
Contributi da struttura CGIL	181.227	5,01%	190.391	5,12%	234.208	6,30%
Contributi da Utenti (tariffazione)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Contributi associati (servizio vertenze)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Altri contributi	277.776	7,69%	315.713	8,49%	354.680	9,54%
TOTALE ENTRATE DA CONTRIBUTI	3.614.454	100%	3.719.016	100%	3.635.165	100%

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

Descrizione	2020	2021	2022
	Euro	Euro	Euro
Partecipazione e organizzazione di convegni, manifestazioni e congresso	35.478,28	69.893,91	70.494,79
Studi, ricerche e formazione sindacale	86.908,46	26.701,22	34.704,01
Iniziative di politica internazionale	1.856,14	519,87	5.291,63
Riunioni degli organismi dirigenti	9.187,25	7.076,91	7.153,48
Rimborso chilometrico apparato	16.366,37	11.952,99	19.452,96
Rimborso attività politica apparato	20.811,67	21.441,65	46.618,60
Artigianato	68.904,00	54.074,14	57.212,50
Costi vari (pedaggi autostradali, sportello genitori, coordinamento donne, etc.)	49.475,20	65.260,52	81.380,47
TOT COSTI ATTIVITÀ POLITICO-ORG.VA	288.987,37	256.921,21	322.308,44

La redazione di un bilancio aggregato di tutte le Strutture (di Categoria e Confederali) della Lombardia avviene ormai ogni anno, regolarmente, e rappresenta pertanto 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	2020	2021	2022
	Euro	Euro	Euro
Valore economico direttamente generato (1+2+3)	3.614.454,30	3.719.016,27	3.635.164,90
Contributi incassati (1)	3.596.726,56	3.714.469,76	3.631.373,48
Ricavi da investimenti finanziari (2)	17.727,74	4.546,51	3.791,42
Ricavi da vendita di beni (3)	-	-	-
Valore economico distribuito	3.614.454,30	3.719.016,27	3.635.164,90
Costi operativi (4)	919.613,90	867.516,72	940.335,98
Retribuzioni e benefit (personale dipendente) (5= 5a + 5b)	1.742.558,15	1.835.192,74	1.940.214,42
Retribuzioni (5a)	1.660.523,58	1.739.680,16	1.844.733,76
Benefit (5b)	82.034,57	95.512,58	95.480,66
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (6)	22.069,15	21.843,56	85.516,66
Pagamenti alla pubblica amm.ne (Imposte e tasse) (7)	105.170,64	112.137,59	111.713,43
Contributi elargiti (investimenti nella comunità) (8=8a+8b)	419.032,43	506.233,09	393.623,79
Contributi alle strutture (8a)	305.161,43	409.408,09	295.037,15
Contributi ad associazioni (8b)	113.871,00	96.825,00	98.586,64
Totale valore economico trattenuto (9+10+11)	406.010,03	376.092,57	163.760,62
Accantonamento a fondi (9)	195.249,00	45.000,00	-
Ammortamenti (10)	165.562,07	157.182,64	163.760,62
Risultato d'esercizio (11)	45.198,96	173.909,93	-

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

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

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

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

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

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

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	2020			2021			2022		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Dipendenti a tempo indeterminato (Full Time)	8	7	15	9	9	18	12	9	21
Dipendenti a tempo indeterminato (Part Time)	0	6	6	1	4	5	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	1	1	0	0	0
Distacchi	5	1	6	5	1	6	5	1	6
Aspettative non retribuite	6	0	6	6	1	7	5	1	6
TOTALE DIPENDENTI	19	14	33	21	16	37	23	15	38
Collaboratori a busta paga	8	1	9	8	0	8	9	0	9
Collaboratori volontari	3	1	4	1	1	2	1	1	2
TOTALE RISORSE UMANE	30	16	46	30	17	47	33	16	49

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	2020			2021			2022		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
18 < > 29 anni	0	0	0	0	1	1	0	0	0
30 < > 39 anni	1	1	2	1	1	2	0	2	2
40 < > 49 anni	2	1	3	1	4	5	6	1	7
50 < > 59 anni	11	12	23	11	12	23	13	11	24
> 60 anni	5	0	5	1	4	5	4	1	5
TOTALE	19	14	33	14	22	36	23	15	38

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

Età	2020			2021			2022		
	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	3	5	2	2	4
50 < > 59 anni	1	1	2	1	1	2	2	1	3
> 60 anni	1	1	2	1	0	1	1	0	1
TOTALE	4	3	7	5	4	9	5	4	9

DIPENDENTI PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	2020			2021			2022		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Laurea	5	4	9	5	4	9	5	5	10
Diploma	9	6	15	11	7	18	13	6	19
Altro	5	4	9	5	4	9	5	4	9

RICAMBIO GENERAZIONALE

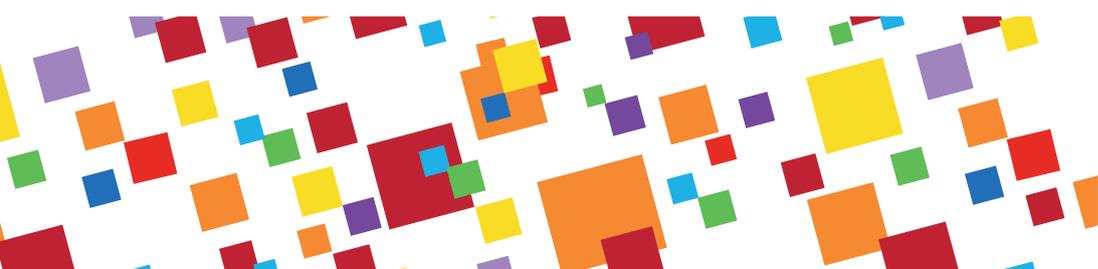
La CGIL nella sua storia ha sempre saputo rinnovarsi, pur rimanendo ancorata alle proprie radici ed ai propri valori fondanti. Il rinnovamento richiede un rapporto molto stretto e bidirezionale con le lavoratrici ed i lavoratori che si vogliono rappresentare, ma anche un costante ricambio generazionale 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

TURNOVER (GRI 401.1)

Turnover	2020			2021			2022		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Per pensionamento	2	0	2	3	1	4	0	1	1
Per interruzione rapporto di lavoro	1	1	2	0	1	1	0	0	0
Nuove assunzioni	2	0	2	5	1	6	3	1	4
Tasso di Turnover¹	16,67	6,25	13,04	26,67	17,65	23,40	9,09	12,50	10,20

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



LE POLITICHE E I PROGETTI FORMATIVI

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

Le attività sviluppate dal Dipartimento Organizzazione e dall'Ufficio Formazione si sono orientate verso progetti 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.

Sintetizzando quanto avvenuto nel 2022, è possibile riepilogare le azioni messe in campo sia attraverso gli strumenti di videoconferenza (Next) e la FAD di CGIL Lombardia (DOCEO), sia grazie al ritorno in presenza, riconducibili alle seguenti tipologie:

- “Progetti formativi Cgil Lombardia”, cioè progetti pensati e voluti direttamente dalla Segreteria Cgil Lombardia e destinati alle Strutture regionali e territoriali;
- “Progetti formativi con le Categorie”, cioè 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 formativi CGIL Lombardia

Titolo	Tipologia	Edizioni	Durata	Presenti
Infiltrazioni della criminalità organizzata nel mondo del lavoro in Lombardia	Percorso formativo organizzato in tre moduli - corso per segreterie regionali e territoriali (a iscrizione):			60 (mod.1)
	Modulo 1: l'impresa mafiosa, tenuto da Nando Dalla Chiesa	1 edizione	12 hh	+
	Modulo 2: la criminalità organizzata in Lombardia, tenuto da Ilaria Meli			49 (mod.2)
Modulo 3: lo sfruttamento del lavoro e la criminalità organizzata in Lombardia, tenuto da Federica Cabras e Nando Dalla Chiesa	+			
				42 (mod.3)
“Di nostro pugno”: evento di chiusura del percorso “Tecniche di narrazione per raccontare la Cgil”	Evento di chiusura del percorso formativo, destinato a 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.	/	/	106
	Lecture di Rosangela Percoco, Nadia Pedrazzini, Matteo Piovani e accompagnamento sax Giuseppe Augurusa - musica: 34 Street Band (organizzato da Massimiliano Ratti)			

Progetti formativi con le Categorie

Titolo	Tipologia	Categoria	Edizioni	Durata	Presenti
Storia della CGIL	<p>Percorso formativo per delegate/i tenuto da Ada Lorandi.</p> <p>Nel 2022 sono state organizzate 4 edizioni:</p> <p>FILCAMS Lombardia + Como</p> <p>FILCAMS Lombardia + Brescia</p> <p>FILCAMS Lombardia + Pavia</p> <p>FILCAMS Lombardia + Mantova</p>	FILCAMS	4 edizioni	28 hh (7 hh per edizione)	37 (Como) + 49 (Brescia) + 39 (Pavia) + 36 (Mantova)
Ruolo delle Rappresentanze Sindacali	<p>Percorso formativo per delegate/i.</p> <p>Nel 2022 sono state organizzate 3 edizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> FILCAMS Lombardia + Como (tenuto da Ada Lorandi e Simone Pulici) FILCAMS Lombardia + Brescia (tenuto da Ada Lorandi e Simone Pulici) FILCAMS Lombardia + Pavia (tenuto da Ada Lorandi) 	FILCAMS	3 edizioni	21 hh (7 hh per edizione)	39 (Como) + 54 (Brescia) + 38 (Pavia)
Contrattazione e ruolo delle RSA nelle scuole private	<p>Percorso formativo per delegate/i organizzato in due moduli:</p> <ul style="list-style-type: none"> Modulo 1: Contenuti e piattaforma (tenuto da Luisa Teruzzi) Modulo 2: Comunicazione e negoziazione (tenuto da Ada Lorandi) 	FLC	1 edizione	14 hh	16
Formazione di base per nuove RSU	Intervento con lezione specifica su CGIL e Tutele individuali	FLC	1 edizione	7 hh	18
La mappa dei servizi e tutele individuali: focus su CAAF e novità fiscali	Corso per delegate/i tenuto da Ada Lorandi e Adele Toriello (CAAF)	FLC	1 edizione	4 hh	23
Norme e strumenti legislativi e contrattuali per tutelare le donne nel luogo di lavoro (dai diritti, alle discriminazioni, alla salute e sicurezza in un'ottica di genere)	Corso per delegate sindacali SLC della società Poste Italiane, tenuto Legica Studio (Avv. Laura Bianchi e Giordano Stella) + Ada Lorandi e Simone Pulici (parte salute e sicurezza di genere)	FLC	1 edizione	7 hh	13
La busta paga: parte pratica	Corso per delegate/i tenuto da Roberto Rocchi e Ada Lorandi	SLC	1 edizione	4 hh	29
La busta paga: approfondimento su malattia, infortunio e malattia professionale	Corso per delegate/i tenuto da Roberto Rocchi, Ada Lorandi e Gianluca Moresco (Jolly Computer)	FILLEA	1 edizione	4 hh	16
Ruolo delle Rappresentanze Sindacali	Corso per delegate/i tenuto da Ada Lorandi e Rita Brambini	FILCTEM	1 edizione	7 hh	15

OBIETTIVI 2023

- Proseguire il percorso formativo per tutti i territori FILCAMS Lombardia sulla Storia della CGIL;
- Proseguire il percorso formativo FLC con un terzo modulo sulla comunicazione assertiva, da erogare dopo il Congresso CGIL Lombardia;
- Proseguire l'attività di definizione di una mappa della formazione e dei formatori di CGIL Lombardia. L'attività, avviata nel 2021, ha subito una battuta di arresto nel 2022 ma verrà ripresa e implementata nel 2023.

I FONDI INTERPROFESSIONALI

Anche nel 2022, come ogni anno, è proseguito il ricorso ai fondi interprofessionali con regolarità: essi rappresentano, infatti, dei percorsi già ben definiti, dai quali risulta difficile scostarsi, poiché soggetti a normative nazionali assolutamente stringenti. Il denaro utilizzato dai fondi è pubblico, pertanto viene tenuto sotto stretta osservazione da parte della Commissione antitrust, al fine di garantire che venga utilizzato nella maniera più corretta possibile.

Le novità riguardano in prospettiva il 2023, poiché vari enti, in particolare Fondimpresa, hanno pubblicato degli avvisi interessanti per il nuovo anno. Sul 2022 si registra un buon incremento nel ricorso ai fondi interprofessionali da parte delle aziende per l'organizzazione di corsi di formazione, per cui è possibile in definitiva rilevare una maggiore presa di coscienza da parte delle aziende sull'importanza della formazione; permangono, tuttavia, delle difficoltà legate alle dinamiche aziendali, poiché nonostante sia previsto che Azienda e RSU/RLS facciano una valutazione congiunta delle necessità formative e insieme costruiscano un piano, spesso ciò non accade.

CONTRATTAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Nel 2022 l'attività relativa al mercato del lavoro coincide con l'avvio operativo di due grandi filoni di politiche, sostenute da altrettanti grandi filoni di intervento:

- uno è quello proprio del PNRR per la parte di investimento e che riguarda, in modo particolare, le nuove politiche attive del lavoro, che si configurano come programma nazionale denominato "Garanzia Occupabilità Lavoratori". Su questo punto nel 2021 CGIL aveva già lavorato per la fase preparatoria, ma la partenza vera e propria dell'attività dei servizi di presa incarico è stata, in Lombardia, il 1° giugno 2022.
- il secondo ambito, che riguarda tutte le altre attività rivolte sia ai lavoratori già occupati che ai lavoratori in transizione, o a persone disoccupate o inoccupate, oppure a giovani in formazione, è invece relativo all'attuazione dei **nuovi strumenti di programmazione comunitaria Fondo Sociale Europeo Plus settennio 2021/2027**: anche in questo caso le misure sono state diseguate e rese effettivamente operative nel 2022.

Su entrambi questi filoni di intervento CGIL si è confrontata sia con le altre organizzazioni sindacali CISL e UIL, sia con le associazioni datoriali e con Regione Lombardia e Anpal Servizi, al fine di verificare come attuare il filone di intervento nazionale Garanzia Occupabilità Lavoratori dentro un sistema delle politiche attive del lavoro che in Lombardia ha delle caratteristiche specifiche, dovute a scelte politiche e storiche che il territorio ha fatto di sostanziale equiparazione fra i soggetti pubblici e i soggetti privati dell'intermediazione della domanda e dell'offerta. Questo è stato un punto molto delicato nella discussione con Regione Lombardia, perché invece la misura prevista da PNRR approvata dalla commissione europea assegnava solo ai Centri per l'Impiego un ruolo di porta di accesso per le persone dentro le misure di presa in carico. Per essere più chiari, la misura di presa in carico si configura come un programma personalizzato e a step che nella prima fase deve anzitutto intercettare le persone che hanno bisogno (potenziali beneficiari); nella seconda fase occorre avere più informazioni a disposizione sui percorsi delle persone, sulle loro competenze pregresse e sulle loro condizioni socio-economiche complessive, nonché sulle loro prospettive, ma anche sulle loro condizioni di fragilità personale. Per questo motivo, è necessario mettere in atto un'operazione che tecnicamente si chiama di **profilazione**, ossia di definizione di caratteristiche soggettive abbastanza precise ma che siano riconducibili ad uno schema di lettura condiviso e codificato oggettivamente, per evitare che ci sia una lettura falsata e distorta delle informazioni.

Questo tema, molto tecnico, è stato un tema molto discusso con Regione Lombardia e Anpal, perché quello che accade, e che è sempre accaduto in precedenza nel contesto lombardo, è che quando le persone un po' più fragili e pertanto con maggiori criticità da prendere in carico si rivolgevano agli operatori, in particolare quelli privati accreditati, per essere aiutati a cercare un nuovo lavoro, questi ultimi li selezionavano escludendoli dall'accesso alle politiche perché era un'attività troppo dispendiosa e che non garantiva mai il successo e neanche la remunerazione: la remunerazione era legata al successo, cioè alla collocazione della persona. Al contrario, il programma Garanzia Occupabilità si rivolge in maniera specifica e prioritaria alle persone con maggiori fragilità; era quindi necessario garantire che questi soggetti fossero presi in carico anche indipendentemente dal risultato.

Il grosso lavoro iniziale è stato proprio quello di garantire due aspetti:

1. Il primo, che i Centri per l'impiego pubblici potessero avere un ruolo da pivot all'interno di queste politiche;
2. Il secondo, che gli stessi Centri fossero anche in grado di svolgere tale ruolo.

In parallelo alla discussione sull'attivazione di Garanzia Occupabilità Lavoratori - che poi è partita con un piano operativo regionale discusso con la sottocommissione e le prime prese in carico il 1° giugno 2022 - c'è stata la discussione con Regione Lombardia per l'attuazione di una riforma importante a livello nazionale di **potenziamento dei centri per l'impiego** della Lombardia. L'azione è stata portata avanti insieme alla Funzione Pubblica, che rappresenta di fatto questi lavoratori, seguendo un processo molto lungo, pesante e complicato che, però, ha portato - non senza difficoltà - alla selezione e assunzione di circa 900 nuovi ingressi per il potenziamento dei centri per l'impiego della Lombardia.

Rispetto al panorama nazionale, la Lombardia è stata la prima regione a partire nella presa incarico e il risultato raggiunto alla fine del 2022 è stato positivo, dal momento che gli obiettivi sono stati pienamente raggiunti.

Il 2022 ha inoltre visto CGIL Lombardia fortemente impegnata nel lavoro per il coordinamento e l'affiancamento delle Camere del lavoro, al fine di supportarle nel rappresentare dei punti di orientamento preliminare delle persone in condizione di bisogno, indirizzandole correttamente verso i centri per l'impiego. Si è addirittura discusso all'interno dell'Organizzazione sul fatto che potesse essere o meno opportuno formalizzare questo tipo di attività preliminare di indirizzo verso i centri per l'impiego tramite una sorta di protocollo o convenzione con Regione Lombardia; tuttavia, alla

fine il sistema CGIL si è espresso dichiarandosi complessivamente contrario a questo tipo di opzione, lasciando pertanto che l'attività proseguisse inalterata, lavorando ognuno nel proprio ambito di competenze ma costruendo in ogni Camera del Lavoro un sistema solido di relazione con i responsabili dei centri per l'impiego e con il nostro sistema dei Delegati. Si può quindi considerare come un'ulteriore e fondamentale occasione per ricostituire e rivivificare la rappresentanza sindacale all'interno di questo settore delle politiche pubbliche.

Parallelamente all'attività sul fronte Centri per l'impiego, nel 2022 sono state avviate alcune nuove misure che riguardano altre tipologie di beneficiari finanziate da risorse europee ordinarie 21/27, in particolare la **formazione continua** per le persone già in attività. Si tratta di un programma a cui si rivolgono in Lombardia prevalentemente le micro e le piccole imprese, per cui necessitava di una spinta significativa verso la semplificazione all'accesso, ma non solo: CGIL Lombardia ha anche cercato di indirizzare un po' meglio l'offerta formativa della formazione continua non solo verso carriere classiche e standard, ma anche verso quelle competenze definite cruciali dalla stessa Regione Lombardia per il cambiamento del paradigma sotto il profilo tecnologico e produttivo attraversato dalla trasformazione digitale, dalla trasformazione della decarbonizzazione. CGIL Lombardia ha quindi operato al fine di concordare che ci fosse una sorta di agevolazione aggiuntiva laddove le imprese decidessero di orientare la formazione continuativa dei propri dipendenti verso la costruzione di queste competenze specifiche.

Un'azione analoga è stata svolta anche su un altro programma nazionale di formazione continua per lavoratori già in forza, il Fondo Nuove Competenze, sul quale però risulta complicato offrire una valutazione complessiva sui risultati raggiunti, dal momento che nel 2022, all'uscita del secondo bando, le organizzazioni sindacali hanno stranamente intermediato pochissime domande, poiché i fondi erano condizionati alla sottoscrizione di accordi sindacali per l'utilizzo di tali risorse. Ciò significa che c'è stato un altro sistema della rappresentanza che, per questa misura specifica, ha sostituito o soppiantato quello confederale tradizionale.

Il PNRR ha target e deadline annuali. Quelli del 2023 sono i più complicati, perché dopo la prima fase di intercettazione dei beneficiari, presa in carico, profilazione, occorrerà iniziare a erogare dei servizi alle persone, di due tipi:

1. Formazione, con durata e contenuto variabili a seconda che la persona presa in carico presenti dei bisogni di aggiornamento professionale, potendo avvalersi di una continuità di permanenza nello stesso settore lavorativo;
2. Formazione rivolta a persone che non hanno la prospettiva di occuparsi ancora nello stesso settore o nello stesso profilo professionale nel quale hanno perso il lavoro. In questo caso, l'attività di formazione dovrà essere orientata a costruire contenuti professionali nuovi. Ciò varrà anche per coloro i quali non hanno mai avuto un'esperienza lavorativa, o l'hanno avuta in tempi lontani (disoccupati di lungo periodo) e che, quindi, non possiedono un profilo professionale su cui lavorare. Occorrerà pertanto proporre a queste persone un re-skilling con percorsi formativi più lunghi. Qui si aprono due scenari:
 - l'attività di formazione vera e propria non potrà essere erogata né garantita dai Centri per l'Impiego, perché non è di loro competenza;
 - i Centri Pubblici di Formazione Professionale per adulti, per i quali la formazione in questione rientra tra le proprie competenze, sono in numero esiguo, non sufficienti a garantire la risposta alle persone che sono state inserite in questa politica.

Nel 2023 diventerà quindi cruciale il controllo e lo stimolo del ruolo che devono svolgere i soggetti, anche quelli privati, accreditati all'erogazione di servizi di formazione professionale e di formazione continua. Da ciò che emerge nei primi mesi del 2023, momento di scrittura del presente bilancio, il raggiungimento dei target operativi di goal relativi ai servizi di formazione è ad alto rischio di fallimento. L'interazione di CGIL con il Soggetto attuatore Regione Lombardia, ma anche con tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti in questa forma di politica, risulterà molto importante e anche piuttosto impegnativa, anche sul fronte della strutturazione della proposta di formazione rivolta a questi soggetti, perché è chiaro che si tratterà di comporre aule con persone non avvezze a questo tipo di attività, che magari hanno esperienze di formazione personale pregresse che oltre ad essere lontane, non sono state neanche particolarmente felici, e pertanto lavorare sulla motivazione di queste persone risulterà estremamente difficile.

Dal punto di vista delle attività all'interno di CGIL Lombardia, nel 2022 è proseguito il lavoro per la **valorizzazione delle competenze trasversali** svolto da un piccolo gruppo di lavoro, il quale si è adoperato sulla diffusione dentro le Strutture della CGIL di strumenti per conoscere e intercettare l'attuazione del PNRR. L'attività era già iniziata nel 2021 con uno sperimentale, ristretto gruppo di lavoro di CGIL Lombardia e con un primo laboratorio rivolto alle Strutture, cioè a tutti i componenti delle Segreterie delle Camere del Lavoro territoriali e delle Categorie regionali, con l'obiettivo di analizzare, segmentare e sviscerare il PNRR, cercando di renderlo per quanto possibile accessibile, non solo in termini conoscitivi ma anche dal punto di vista dell'interazione con la sua attuazione, perché ogni misura prevista ha un soggetto pubblico attuatore direttamente coinvolto.

Nel 2022 l'attività è quindi proseguita con un gruppo interno di lavoro di CGIL Lombardia e con l'organizzazione di un

secondo momento di Laboratorio verso metà anno, sempre con le Strutture, cercando però questa volta di fare una proposta un po' più selezionata, cioè indicando specificità di esercizio nell'interazione con l'attuazione del PNRR e scegliendo sei ambiti tematici da proporre alle Strutture. Fra i sei ambiti, erano ricompresi alcuni fra i più facili, sui quali generare lavoro sindacale, come le politiche attive e lo sviluppo delle case di comunità nell'ambito della Missione 6 rivolta al potenziamento della Sanità Territoriale.

Per quanto riguarda l'attività orientata alle imprese, nel 2022 è – fortunatamente – calato il lavoro di **“assistenza tecnica alle crisi aziendali”**, proseguendo ma riscontrando una minore necessità di ricorso agli ammortizzatori sociali. L'attività, a disposizione delle Categorie soprattutto territoriali e delle Camere del Lavoro, prevede il supporto del Sindacato in presenza di crisi aziendali, piccole o grandi che siano, e si configura sia nella fase iniziale dell'orientamento sullo strumento più corretto di ammortizzazione sociale o di sostegno al reddito per affrontare la crisi, sia nei momenti di sollecitazione all'interazione con le istituzioni e con la rappresentanza politica del territorio per attirare l'attenzione su situazioni di crisi particolarmente emblematiche.

Per quello che riguarda invece l'attività della contrattazione, c'è stato un legame abbastanza interessante fra la riflessione sul piano contrattuale e la riflessione sulle politiche di genere, dal momento che il 2022 è stato l'anno in cui CGIL Lombardia ha potuto lavorare con CGIL Nazionale alla ridefinizione della piattaforma per la contrattazione di genere denominata **“Belle Ciao”**, riformulata affinché fosse pronta in occasione del Congresso Nazionale. La collaborazione con CGIL Nazionale e con il Dipartimento delle Politiche di Genere ha quindi portato alla rivisitazione e ridefinizione di questo documento rispetto al precedente per la necessità di rifocalizzare gli obiettivi e soprattutto per dare maggiore visibilità alle attività che nel frattempo le Categorie o le Strutture avevano sviluppato attorno ad alcuni obiettivi rivendicativi. Pertanto, all'attività di riscrittura della piattaforma, si è accompagnata anche un'attività di raccolta di accordi, attività, esperienze definiti **“Buone Prassi”** che, a vario titolo e con forme diverse, le Categorie e le Camere del Lavoro hanno voluto segnalare come esperienze utili a dimostrare come sia possibile a tutti gli effetti realizzare alcuni degli obiettivi indicati sulla Piattaforma di Genere. Così facendo, è stato costruito a più mani un piccolo repertorio di attività, di accordi, di prassi e di esperienze che hanno di fatto contribuito ad alimentare i contenuti già presenti sulla piattaforma. Di certo, il bagaglio di informazioni di ognuno è stato arricchito in maniera molto maggiore di quanto si sia potuto condividere con la piattaforma: questo consentirà alla CGIL di popolare, anche con accordi mirati, la Banca dati e l'Archivio della contrattazione di secondo livello, in cui il lavoro di popolamento risulta sempre abbastanza complicato.

OBIETTIVI 2023

- Attuazione del PNRR Misura Garanzia Occupabilità Lavoratori per la parte dell'erogazione dei servizi di formazione per le persone prese in carico
- Presidio del ruolo e dell'orientamento dentro i patti territoriali per le competenze
- Presidio del ruolo e dell'orientamento dentro le reti territoriali per la presa in carico delle crisi aziendali
- Diffondere la conoscenza della piattaforma per la contrattazione di genere “Belle Ciao” attraverso formazione mirata alle Strutture per il contrasto alle molestie e per la loro precoce individuazione sui luoghi di lavoro, sottoscrivendo un protocollo anche con la Consigliera di parità regionale
- Proseguire nell'attività formativa alle Strutture per l'utilizzo di due strumenti tipici delle politiche di parità: i rapporti biennali sullo stato dell'occupazione maschile e femminile T.U. ex art. 9 L. 125/91 e la nuova Certificazione di Genere, uno strumento promozionale introdotto dal PNRR che consente alle aziende che lo conseguono di posizionarsi con un punteggio di vantaggio negli appalti pubblici.
- Per quanto riguarda le attività che intrecciano le politiche del lavoro all'immigrazione, l'obiettivo è rendere operativa la misura relativa agli ingressi fuori quota dei decreti flussi, di cittadini extracomunitari a condizione che abbiano svolto attività di formazione professionale civico linguistica nei loro paesi di origine, ma erogata da enti pubblici e privati accreditati in Italia. Si tratta di una misura che va ovviamente verificata in attuazione delle linee guida del Ministero, verificata con Regione, con le Prefetture e poi negoziata anche con le controparti datoriali. Accanto a questa misura c'è un'attività molto simile prevista per il 2023 e rivolta però ai cittadini stranieri richiedenti asilo già presenti nel sistema di accoglienza, che consente di immetterli in processi di formazione civico linguistica e professionale che li faciliti nel trovare un lavoro, che per loro è condizione indispensabile per rendersi autonomi.

INCHIESTA NAZIONALE CGIL SULLE CONDIZIONI DELLE LAVORATRICI / DEI LAVORATORI

Lo scorso anno la CGIL ha promosso e condotto una Inchiesta nazionale sulle condizioni e aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori (www.collettiva.it/inchiestalavoro), con l'obiettivo di dotarsi di un proprio strumento di analisi delle grandi trasformazioni in atto nel mondo del lavoro. L'Inchiesta – che ha formalmente preso avvio il 21 aprile 2022 con la sua pubblicazione in contemporanea sui siti di CGIL nazionale, Fondazione Di Vittorio e Collettiva.it – si è proposta in particolare di indagare le condizioni di lavoro, le nuove forme di organizzazione del lavoro, la condizione occupazionale e sociale ed il ruolo del Sindacato, partendo dal punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori e dalle loro proposte di azione ed intervento.

L'indagine è stata in concreto condotta attraverso la somministrazione di un unico questionario, rivolto alle lavoratrici ed i lavoratori di tutti i settori e con qualsiasi tipologia di contratto, nonché alle/i disoccupate/i e pensionate/i ed ha richiesto il coinvolgimento attivo di tutte le Strutture confederali e di Categoria, alle quali sono stati posti su base regionale degli obiettivi numerici di compilazione e raccolta dei questionari.

CGIL Lombardia ha da subito creduto nell'importanza e nel valore strategico dell'Inchiesta, ritenendola una iniziativa qualificante e utile per l'Organizzazione e che avrebbe accompagnato ed arricchito il percorso congressuale sino al suo completamento a marzo 2023. Per contribuire al raggiungimento dell'obiettivo nella propria regione, stabilito in n. 4mila questionari compilati, CGIL Lombardia ha a più riprese sensibilizzato le Camere del Lavoro e le Categorie alla massima diffusione del questionario nei luoghi di lavoro e nelle sedi territoriali, supportandole nella distribuzione di materiale informativo e offrendo un diretto contributo alla promozione dell'Inchiesta con campagne comunicative mirate condotte attraverso i canali social e sul proprio sito web istituzionale.

In aggiunta a queste azioni di natura comunicativa e a supporto delle Strutture territoriali, CGIL Lombardia si è inoltre determinata a realizzare una propria autonoma campagna di promozione dell'Inchiesta nazionale, veicolando il questionario tra gli utenti iscritti a Digita CGIL residenti in Lombardia attraverso l'omonima app. Questa azione, progettata e gestita sul piano informatico da Sintel, ha comportato l'invio del questionario complessivamente a poco meno di 55mila destinatari, ottenendo un tasso di lettura effettiva del messaggio superiore al 10%.

L'Inchiesta ha visto una prima distribuzione del questionario tra maggio e settembre 2022. I risultati raggiunti al termine di questa prima sessione, resi noti da Fondazione Di Vittorio, sono stati pari a poco più di 50.000 partecipazioni attive all'indagine su tutto il territorio nazionale, che hanno dato luogo a 31.014 questionari validi per l'analisi. L'obiettivo di coinvolgimento che CGIL si era posto all'avvio della campagna è stato pertanto pienamente raggiunto.

La Confederazione ha programmato di ultimare l'Inchiesta entro la fine del 2023 e nei primi mesi del 2024 è prevista la pubblicazione di un rapporto finale, nel quale verranno approfonditi i seguenti temi: i profili occupazionali; la questione salariale; il genere; la precarietà; le condizioni di lavoro e l'organizzazione; la qualità del lavoro; l'innovazione e la sostenibilità; il lavoro da casa (smart working); il benessere e la salute psico-fisica; la condizione dei migranti; i quadri e le alte professionalità; il rapporto con il sindacato; le aspettative sindacali su contrattazione, servizi e dialogo sociale; analisi del testo dei commenti liberi.

Mentre pubblichiamo il presente Bilancio sono già in fase di stesura le analisi di settore, in collaborazione con le Categorie nazionali, mentre un focus sarà dedicato ai questionari a cui hanno risposto le/i disoccupate/i.

POLITICHE INDUSTRIALI

Per quanto riguarda il tema delle Politiche Industriali, anche nel 2022 l'attività è stata prevalentemente incentrata sulla **“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.

Il tema è di grande attualità, ma occorre distinguere i progetti finanziati dal PNRR sul territorio lombardo dai progetti che verranno avviati ma a seguito di modifica in occasione delle ultime direttive legislative, in modo particolare per quanto riguarda i temi della mobilità a idrogeno e della mobilità sostenibile. Il Coordinamento effettuato da CGIL Lombardia, in questo contesto, ha l'obiettivo di continuare il monitoraggio delle azioni messe in campo, nonché di valutare le nuove azioni da mettere in atto.

Inoltre, nel 2022 è stata svolta una importante azione di contrasto alla richiesta di proroga da parte di Regione Lombardia di una direttiva europea, che avrebbe posto dei limiti all'inquinamento ambientale e all'inquinamento alle aziende; la proroga in questi termini è stata ritenuta dannosa da parte di CGIL Lombardia, soprattutto in ragione del fatto che pensare di continuare a inquinare solo perché non si è pronti a effettuare la transizione industriale rappresenta un danno doppiamente grave, sia per i cittadini/lavoratori, sia per le stesse persone in qualità di utenti del SSN nel momento in cui ricorrono alle cure regionali.

POLITICHE ABITATIVE

Per quanto riguarda le attività relative al tema delle politiche abitative, nel 2022 CGIL Lombardia ha lavorato prevalentemente nel proseguire il confronto con l'Assessorato Casa di Regione Lombardia, affrontando le criticità territoriali e cercando di elaborare delle strategie per inoltrare nuove richieste di sostegno alla Regione. L'azione si inserisce in un momento storico in cui la sofferenza abitativa è in aumento, nel senso che aumentano gli affitti a fronte di un mancato aumento dei salari, per cui si riscontra una generale **“difficoltà ad abitare”** che investe tutte le fasce e le tipologie di popolazione, ma risulta particolarmente impattante su lavoratrici e lavoratori e sugli studenti.

La problematica relativa agli universitari in particolare era già stata portata all'attenzione delle Istituzioni da CGIL Lombardia già negli anni scorsi, attraverso l'organizzazione di un seminario a tema in cui era stato invitato l'Assessorato e durante il quale era stato possibile affrontare gli argomenti del **“caro affitto”**, delle rette universitarie in aumento e della garanzia per il diritto allo studio; era però emerso che il tema non era stato affrontato in modo strutturale da Regione Lombardia, per cui ad oggi si rileva ancora la medesima difficoltà da parte degli studenti. CGIL Lombardia ha pertanto riproposto nuovamente il tema a Regione Lombardia e ad oggi si sta ancora cercando di capire come poterlo risolvere.

Nonostante siano state portate avanti le azioni di monitoraggio e confronto, nel 2022 le attività hanno un po' sofferto del fatto che ci si avviava verso la fine della legislatura, per cui gli assessorati si sono limitati a fornire solo le risposte emergenziali e non strutturali rispetto alle risposte che CGIL Lombardia chiedeva. Ottenere delle risposte definitive e strutturali rappresenta pertanto un obiettivo solo parzialmente raggiunto da CGIL Lombardia, per cui occorrerà proseguire il confronto con il nuovo Assessore per integrare le risposte o ottenere soluzioni mancanti.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Nel 2022 l'attività di CGIL Lombardia relativamente al tema salute e sicurezza sul lavoro è stata incentrata sul mettere in campo una serie di iniziative nei confronti dei compagni dei territori per dare un minimo di organicità rispetto al lavoro che svolgiamo sul tema.

In funzione di questo, nel mese di novembre è stato organizzato un corso di 3 giornate per RLS per la Camera del Lavoro di Pavia, estremamente produttive molto gradite dai partecipanti, durante le quali si è cercato di lavorare sulla prevenzione, formando e informando i rappresentanti sindacali, e si sono poste le basi per costruire dei rapporti e delle relazioni fra i compagni che si occupano di questo tema nei vari territori.

Al contempo, CGIL Lombardia ha implementato una chat interna in cui quotidianamente vengono scambiate informazioni utili per permettere ai compagni dei territori di essere in diretto contatto con la Struttura regionale ove necessario. Visto il successo e il buon funzionamento di questo strumento, si ipotizza di proseguirne l'utilizzo anche nel 2023.

Sempre a fine anno, il 22 ottobre, si è svolta una importante manifestazione nazionale sui temi della Sicurezza, poi seguita da un secondo evento nazionale il 28 ottobre che ha coinvolto l'assemblea degli RLS/RLST, a cui hanno fatto seguito ulteriori manifestazioni a livello territoriale. Sono state tutte occasioni per sottolineare la funzione e l'importanza delle figure RLS/RLST, richiedendo di dare loro gli strumenti necessari a intervenire nei confronti dell'azienda, in modo da poter fermare determinate dinamiche, piuttosto che farne partire altre più virtuose. Il ruolo di RLS/RLST non è certamente facile da svolgere, in un contesto in cui i dati infortunistici sono sempre più preoccupanti, ma con le adeguate informazioni può essere possibile svolgerlo nel migliore dei modi, sulla base delle direttive del T.U. 81.

Inoltre, nel 2022 è stata avviata una lunga e complicata discussione con Regione Lombardia per l'opportunità di raccogliere informazioni presso le aziende sul tema salute e sicurezza. La discussione ha portato nell'anno alla stesura di un questionario molto interessante, destinato proprio alle aziende, in cui CGIL Lombardia, in accordo con CISL E UIL, ha ottenuto la possibilità di inserire domande specifiche sulla violenza di genere e sulle discriminazioni. Per il 2023 è prevista la diffusione del questionario e la conseguente raccolta e analisi dei dati.

L'obiettivo di attenzionare la riduzione dell'impatto ambientale rispetto al Bonus 110% non è invece stato raggiunto, dal momento che non è stato possibile mettere in campo azioni in maniera seria e adeguatamente strutturata. Il bonus non esisterà più nel 2023, per cui non rappresenta un obiettivo da perseguire nel nuovo anno.

OBIETTIVI 2023

- Proseguire con le attività formative e informative per RLS/RLST, sia con corsi di formazione ad hoc, sia con la promozione e l'utilizzo della chat condivisa
- Mettere in atto delle azioni volte a rendere sempre più organico il coordinamento regionale, mantenendolo in perenne contatto con il coordinamento nazionale in modo da scambiarsi sia esperienze che eventuali buone pratiche già messe in campo nei vari territori
- Firmare un protocollo con Regione Lombardia per effettuare l'indagine nei confronti delle aziende sul tema Salute e Sicurezza
- Sulla base dei dati raccolti a seguito della compilazione del questionario da parte delle aziende, costruire dei percorsi specifici delineati rispetto alle indicazioni emerse.

POLITICHE SOCIALI E SANITARIE (WELFARE)



A livello istituzionale, nel 2022 CGIL Lombardia ha continuato a sollecitare la Regione con un'azione unitaria formulando proposte rispetto al tema del comparto socio-sanitario, per rivedere i sistemi di accreditamento, per aumentare i minuti di assistenza minimi agli anziani all'interno di RSA e per introdurre un sistema che regolamenti e renda trasparente la retta a carico delle famiglie che, in Lombardia, non viene attualmente normata.

Per quanto riguarda le attività svolte dal Dipartimento Welfare di CGIL Lombardia, il 2022 ha visto la realizzazione dell'obiettivo relativo all'attuazione di un **piano formativo ad hoc**, organizzato dalla Struttura regionale in collaborazione con SPI Lombardia e FP Lombardia, in modalità itinerante, svolgendo le lezioni con il docente direttamente presso le Camere del Lavoro coinvolte. Il piano, articolato in due moduli, è stato erogato presso ciascuna Camera del Lavoro, con partecipazione soddisfacente in termini numerici e di interazione: sono state infatti giornate ricche di dibattito, a cui ha fatto seguito l'invio del materiale relativo agli argomenti trattati. La necessità di attuare questo piano formativo nasceva prevalentemente dalla presa di coscienza da parte degli Operatori Sanitari riguardo al fatto che potessero essere fattibili e attuabili modelli alternativi di servizio sanitario, per cui era fondamentale informare e formare i territori rispetto a questa nuova strada. La formazione ha avuto come punto di partenza la normativa prevista dal SSN, per poi approdare all'ultima riforma Moratti-Fontana datata dicembre 2021 e che necessitava di alcuni approfondimenti specifici. Nonostante prima della L.R. 22 del dicembre 2021 ci fossero già state occasioni di approfondimento con i territori per discutere alcuni punti non convincenti, le azioni che unitariamente erano state portate avanti per cercare di modificarla non erano state sufficienti né efficaci, al punto tale che, per la prima volta, non c'era stata alcuna intesa con le organizzazioni sindacali confederali sul testo di riordino della Legge Regionale. Il percorso è stato pertanto utile al fine di tenere informati puntualmente i territori rispetto agli elementi di criticità rappresentati, sia nelle audizioni che tramite emendamenti al testo della Legge Regionale.

Nella normativa regionale sono stati recepiti due emendamenti che individuano, in modo particolare, due luoghi di confronto con le strutture regionali: un tavolo permanente di confronto e un osservatorio sul comparto socio sanitario, in cui era prevista anche la partecipazione degli enti erogatori, quindi soggetti privati accreditati. Il tavolo di confronto, in particolare, era tra i due il luogo specificatamente deputato al coinvolgimento diretto delle organizzazioni sindacali territoriali, in cui poter declinare lo sviluppo della rete territoriale stessa. Nel 2022, in tutti i territori e - quindi - con le singole istituzioni sanitarie, sono stati sottoscritti degli accordi quadro che prevedevano l'istituzione di questo tavolo permanente di confronto con la peculiarità di monitorare lo sviluppo della rete territoriale prevista dal PNRR - Missione 6.

Si sono quindi create le basi per un **confronto a livello territoriale** nell'ambito della negoziazione sociale territoriale, i cui soggetti interessati sono sempre i Referenti per la Camera del Lavoro, il Referente dello SPI e il Referente della Funzione Pubblica, al fine di ricostruire le case e gli ospedali di Comunità, le Centrali Operative Territoriali (vale a dire le strutture di prossimità previste dal PNRR) e implementare l'assistenza domiciliare.

Un altro obiettivo fissato per il 2022 era l'istituzione di **laboratori sul PNRR**, mettendo in atto una azione trasversale fra tutti i Dipartimenti di CGIL Lombardia. L'obiettivo è stato raggiunto, organizzando in particolare due momenti di

laboratorio a Rezzato: un primo intervento, di carattere informativo generale, e un secondo momento in cui, invece, sono stati costituiti dei gruppi di lavoro per la creazione di strumenti utili nei confronti a livello territoriale, in modo particolare sulla Missione 6, con un focus sull'attivazione delle Case della Comunità che in Lombardia non esistevano, a differenza di altre regioni. I laboratori proseguiranno anche nel 2023, seguendo lo stesso percorso.

Per quanto riguarda l'attività rivolta ai territori, nel 2022 sono stati effettuati 21 coordinamenti, con la partecipazione delle compagne e dei compagni con la delega al Welfare e il più delle volte esteso alla Funzione Pubblica e a compagne e compagne dello SPI, allo scopo di uniformare il livello di informazione e di conoscenza rispetto alle novità del PNRR (Missioni 5 e 6) e alla Legge Regionale modificata nel dicembre 2021. Un primo coordinamento ha visto il coinvolgimento di compagne e compagni con delega a Salute e Sicurezza, riconoscendo la trasversalità del tema, mentre un secondo coordinamento ha previsto l'allargamento alle compagne e ai compagni che si occupano di politiche abitative, provando a mettere in sinergia le informazioni provenienti dall'Assessorato; un coordinamento è stato poi esteso anche al mercato del lavoro, con particolare riferimento a formazione e istruzione, sulla declinazione delle progettualità a livello territoriale sull'utilizzo dei fondi europei ordinari, e non solo del PNRR.

Durante i coordinamenti è stato presentato il Rapporto Annuale 2022 sulla contrattazione sociale e territoriale ed è stato anche possibile attivare due nuovi coordinamenti denominati Inclusione e Cittadinanza, con l'obiettivo di fare un focus rispetto alla situazione della popolazione carceraria e di chi opera all'interno delle carceri, al momento soggetti particolarmente fragili in particolar modo per quanto riguarda gli aspetti legati alla salute.

Altro momento, nato come azione di coordinamento ma che poi si è tradotta in un'azione politica, è stata la presentazione, nel mese di luglio, della mappatura dei Consulenti in Lombardia. In questa fase è stato evidenziato che sul tema consulenti Regione Lombardia non rispetta lo standard che prevede il rapporto di 1 ogni 20.000 abitanti; tutta Italia risulta molto lontana da questo parametro, ma in particolare la Lombardia, se si pensa all'equivalenza e all'equiparazione pubblico-privato descritti nella nuova legge regionale, la quale consente ai consulenti di natura professionale, quindi cattolici, di non svolgere alcuna attività prevista dalla legge 194, comprese tutte le tematiche relative alla contraccezione e alla prevenzione di malattie sessualmente trasmissibili. A seguito dell'azione politica mossa a luglio, nel mese di agosto è stato poi presentato un esposto al TAR di Milano.

Nel 2022 CGIL Lombardia ha nuovamente raccolto da parte di tutte le Camere del Lavoro la necessità di avere un supporto costante da parte del coordinamento regionale su tutti i vari temi, in quanto, per vari motivi, le Camere del Lavoro non riescono ad essere raggiunte da tutte le informazioni, non sentendosi quindi realmente coinvolte e supportate. Questo trait d'union fra la Struttura regionale e le Strutture territoriali è un aspetto ricorrente, visto da alcune Camere del Lavoro come una sorta di "anello debole" del Sistema.

A fronte di numerosi obiettivi raggiunti e qui rendicontati, tuttavia, si segnala il non raggiungimento di uno specifico obiettivo relativo all'unificazione degli osservatori della contrattazione: nonostante esista già un accordo fra CGIL Lombardia e SPI Lombardia in questo senso, infatti, nel 2022 non si è arrivati alla realizzazione e diventerà pertanto un obiettivo per il 2023.

OBIETTIVI 2023

- Proseguire nell'organizzazione dei laboratori e nel lavoro per gruppi per la creazione di strumenti utili nei confronti a livello territoriale, in modo particolare sulla Missione 6 del PNRR
- Proseguire e implementare il lavoro integrato (orizzontale) fra Dipartimenti all'interno di CGIL Lombardia, replicato anche nei territori, richiesto dal PNRR
- Proseguire nel confronto con le istituzioni regionali su alcune priorità: sistema welfare personale, rivisitazione sistema accreditamenti strutture private, sia di Sanità che Socio-sanitarie, e il tema in generale dei diritti a partire dalle fasce più deboli (povertà, erogazione risorse, ecc.), continuando a presidiare i tavoli per rivendicare le priorità in ambito welfare e favorire politiche di inclusione e valorizzazione a partire dalle fasce più sfavorite della popolazione
- Promuovere un referendum abrogativo di alcuni articoli della L.R. 22 del 2021, che ha previsto alcuni passaggi formali all'interno dell'Organizzazione, ma non sufficienti a soddisfare le esigenze
- Tradurre la scheda 11 dell'Organizzazione, che prevede la costituzione dei coordinamenti territoriali della contrattazione sociale e territoriale e dei coordinamenti regionali della contrattazione sociale e territoriale prevedendo obbligatoriamente la presenza di un referente in entrambi i livelli per ciascuna categoria
- Unificare gli osservatori della contrattazione sociale territoriale.

MIGRANTI

Nel 2022 è proseguita l'attività ordinaria di aggiornamento rispetto alle novità normative sul tema immigrazione tramite la stesura della **Newsletter in collaborazione con INCA**: si tratta ormai di un appuntamento fisso settimanale, che raggiunge tutte le strutture di CGIL LOMBARDIA che si occupano di immigrazione e, al contempo, tutte le strutture INCA. Questa collaborazione ha permesso di intrecciare i due livelli, il livello strettamente legato all'immigrazione in sé con le tematiche tipicamente di competenza INCA, dando vita a momenti di collaborazione molto importanti. Un esempio tangibile è rappresentato da quanto avvenuto a seguito dell'entrata in vigore dell'Assegno Unico Universale per i Figli (AUUF), che non viene riconosciuto a tutti i cittadini stranieri: la discriminante è determinata dalla tipologia di permesso di soggiorno di cui il cittadino straniero è in possesso. Pertanto, la normativa relativa all'AUUF e la normativa che regola il soggiorno in Italia si sono inevitabilmente intrecciate, creando dei momenti di condivisione e formazione rivolti sia agli operatori del Patronato, sia alle altre Categorie che si occupano di immigrazione e di questo tema specifico. Questo intreccio si ripropone periodicamente ed è inscindibile: proseguirà anche nel 2023, poiché rappresenta una base di partenza importantissima e che va costantemente valorizzata.

SI è poi continuato a lavorare al **monitoraggio degli atti di Regione Lombardia**, concentrando l'attenzione sul requisito della residenza protratta sul territorio lombardo per accedere a determinate misure di assistenza. Nel 2022 è iniziata un'attività di sollecitazione nei confronti di Regione Lombardia rispetto ad alcune misure che la stessa Regione aveva adottato, che prevedevano come requisito di accesso la residenza sul territorio lombardo per almeno 5 anni. Già in passato l'attenzione era stata focalizzata su un tema analogo, vale a dire l'accesso alle abitazioni cosiddette "popolari" (ex ALEV) con il requisito dei 5 anni, per cui l'intento è che requisiti di questo tipo vengano superati anche in altri ambiti in quanto sostanzialmente illegittimi. È invece opportuno adottare un approccio antidiscriminatorio per consentire l'accesso a queste misure da parte di tutti, anche perché il problema investirebbe non necessariamente solo i cittadini stranieri: qualsiasi cittadino anche italiano, che vive fuori regione e che decide di trasferirsi in Lombardia, avrebbe lo stesso ostacolo. Rispetto a quanto fatto, nel 2022 è stata costruita tutta l'attività preliminare di sollecitazione messa in campo nei confronti della Regione affinché si arrivasse alla modifica tali regolamenti, così da definire poi un percorso che verrà svolto nel 2023 e che sarà incentrato sul monitoraggio e sul confronto con i legali. Regione Lombardia non ha però risposto positivamente alle azioni del Sindacato in tal senso, per cui è stato presentato un ricorso. In corso d'anno è stata poi avviata una collaborazione per la stesura del **DOSSIER STATISTICO IMMIGRAZIONE**, mentre in collaborazione con il Dipartimento di Filosofia dell'Università Cà Foscari di Venezia è stato effettuato un seminario di studi in occasione della presentazione di un volume dedicato ai lavoratori in distacco internazionale. Su questo tema, nel 2023 verrà attivato un gruppo di lavoro di approfondimento, la cui attività si prevede anche per gli anni successivi.

Il 2022 è stato poi l'anno del conflitto in Ucraina, che ha generato di fatto una serie di attività e di attenzioni particolari rispetto alla protezione che la normativa italiana ha previsto nei confronti dei profughi arrivati in Italia (molti in Lombardia), fornendo ai territori tutta una serie di sostegni dal punto di vista dell'inquadramento normativo. È poi parallelamente partito un progetto concreto di sostegno che si è concretizzato a maggio 2022, data in cui è partito un piccolo convoglio organizzato da CGIL Lombardia, con viveri e quanto necessario a offrire sostegno umanitario, da consegnare in sicurezza al confine tra Polonia e Ucraina alle Organizzazioni sindacali locali che, a loro volta, fornivano assistenza all'interno delle strutture di accoglienza in Polonia e in Ucraina.

Di seguito, viene fornito un dettaglio dell'impegno umanitario di CGIL Lombardia a favore delle popolazioni colpite dal conflitto.

OBIETTIVI 2023

- Depositare un altro ricorso contro Regione Lombardia per altre problematiche emerse in relazione al rapporto con i migranti e per altri motivi legati alla discriminazione
- Attivazione di un gruppo di lavoro dedicato alla tematica dei lavoratori in distacco internazionale
- Proseguire nelle attività che intrecciano le tematiche relative all'accoglienza ai temi propri del Patronato INCA
- Affrontare le problematiche legate all'accoglienza delle persone che stanno arrivando in Italia in numeri così elevati che il Sistema non riesce a rispondere adeguatamente (in modo particolare per quanto riguarda i minori stranieri non accompagnati) e, in prospettiva, lavorare sul disagio giovanile delle nuove generazioni rispetto alle politiche attive del lavoro per agevolarne l'inserimento in percorsi di recupero o sostegno
- Occuparsi dell'inserimento delle donne straniere nel mercato del lavoro e dell'inclusione sul luogo di lavoro delle donne straniere lavoratrici in territorio lombardo.

L'IMPEGNO INTERNAZIONALE DI CGIL

LOMBARDIA PER LE POPOLAZIONI IN GUERRA

La guerra scoppiata in Ucraina ha influenzato in parte alcune delle attività che vengono svolte all'interno del Dipartimento Immigrazione, in quanto l'avvio del conflitto ha portato la Commissione Europea all'introduzione di uno strumento particolare nella disciplina della protezione internazionale, la cosiddetta Protezione Temporanea (Direttiva 2001/55/Ce). Si tratta di uno strumento che ha consentito in via eccezionale, soprattutto nei primissimi mesi del conflitto, alle persone colpite di poter fare ingresso nei Paesi dell'U.E. richiedendo poi un titolo particolare di soggiorno (per questo è definito di Protezione Temporanea), che poteva essere richiesto dopo i primi 90 gg, dopo un primo ingresso delle persone anche con un visto semplicemente turistico. Lo strumento, una volta attivato, dava diritto a essere inseriti in programmi di sostegno ai profughi e di integrazione.

CGIL Lombardia ha lavorato all'attuazione di questo sistema particolare di Protezione Internazionale, cercando di supportare le categorie e le strutture territoriali affinché ci fosse un ordinato processo di diffusione dell'informazione rispetto a quali fossero i requisiti di accesso, come presentare le domande, accompagnando le persone nel percorso. Il tutto veniva ulteriormente complicato dal fatto che queste persone partivano spesso con mezzi propri o con mezzi più o meno fortuiti messi a disposizione da organizzazioni tipo ONG, che lì per lì costruivano dei "passaggi", effettuando un vero e proprio pick-up delle persone, andandole a prendere alle frontiere di Polonia e Romania e facilitando loro, di fatto, l'ingresso nel nostro Paese nel quale, il più delle volte, i profughi venivano accolti e ospitati in famiglie di parenti o famiglie presso le quali i loro parenti lavoravano. Era di fatto un sistema molto diverso rispetto al classico sistema dell'accoglienza diffusa al quale il Sindacato era abituato (ma nel frattempo smantellato) per i richiedenti di protezione internazionale che arrivavano, e che continuano ad arrivare, sulle rotte balcaniche o sulle rotte del Mediterraneo. Stavolta si è trattato di una modalità diversa e di più complessa gestione, poiché l'esodo, abbastanza consistente all'inizio, era quasi del tutto auto organizzato e di difficile intercettazione da parte delle Prefetture e Questure, per cui era molto complicato poter organizzare i servizi di accoglienza. Si trattava di profughi molto spesso minori e nella stragrande maggioranza donne (agli uomini era richiesto di rimanere in Patria). I dati attualmente disponibili sono relativi ai soli rifugiati registrati e che hanno ricevuto la Protezione temporanea, pertanto non rispecchiano sicuramente la situazione del reale flusso migratorio. In base a ciò, risulta che l'Italia è il paese al sesto posto a livello internazionale, con circa 175 mila profughi accolti. Le regioni che hanno ricevuto più rifugiati di nazionalità ucraina sono state la Lombardia (con circa 32 mila, il 18% del totale), seguita dall'Emilia Romagna (20.555 persone) e la Campania (18.278).

Altro elemento che ha reso difficile l'organizzazione dell'accoglienza è stata l'incertezza sul futuro di queste piccole famiglie che si spostavano: all'inizio la loro prospettiva era quella di trovare un rifugio temporaneo, mettendosi in una situazione di sicurezza, ma con l'idea di tornare il più presto possibile; in molti casi questo è stato possibile nel momento in cui si è fatta chiarezza sullo scenario del conflitto sul terreno, con aree più esposte rispetto ad altre.

Molte sono state le iniziative personali, nelle quali le Camere del Lavoro si sono attivate, insieme ad altre realtà della società civile, dell'associazionismo, del mondo laico e cattolico sul territorio, con azioni che sono andate dalla raccolta di beni all'invio di medicinali, alla prima ospitalità.

C'è stata però anche un'attività continua, coordinata da CGIL Nazionale, di invio sistematico di aiuti di grossissima taglia, organizzati in container che si riempivano grazie alle risorse e al contributo economico che veniva raccolto nelle Strutture. I container venivano direttamente convogliati ai punti di frontiera, in modo particolare all'inizio della frontiera con la Romania, utilizzando le risorse dei Sindacati territoriali e limitrofi per garantire la buona riuscita della spedizione.

Anche CGIL Lombardia ha manifestato la volontà di contribuire con una spedizione auto-organizzata: era infatti giunta notizia, tramite un Sindacato polacco (con il quale la Struttura ha frequenti relazioni grazie al Dipartimento Internazionale di CGIL Lombardia e al lavoro di partnership con queste organizzazioni) che un piccolo comune al confine tra Polonia e Ucraina, Narol, era diventato punto di raccolta e spedizione diretta in ingresso di materiali e beni che venivano convogliati agli ospedali e alle strutture rivolte ai bambini spiazzati dall'Est dell'Ucraina e rimpiazzati con servizi più o meno di fortuna nell'area intorno a Leopoli, dove sia gli ospedali che le strutture socio sanitarie si facevano carico di garantire le cure alle persone.

Avuta questa notizia, CGIL Lombardia si è subito attivata, mettendosi in contatto con la municipalità di questo piccolo paese agricolo al confine con l'Ucraina e, dopo aver svolto una serie di colloqui preliminari con il Sindaco e con la persona che si

occupava del coordinamento di questi aiuti, ha verificato con loro di cosa ci fosse bisogno e ha attivato una raccolta di questi beni, coinvolgendo anche le Camere del Lavoro territoriali in un viaggio di consegna. Tramite una piccola carovana di 5 furgoni, organizzati fra CGIL Lombardia e alcune Strutture territoriali, caricati e guidati da persone dell'Organizzazione, è quindi partita la spedizione con 24 ore di viaggio, durante le quali è stata recuperata in itinere anche una preziosissima compagna del Sindacato polacco, molto importante per l'intermediazione e a garanzia che la condotta fosse considerata adeguata. Nel giro di due giorni l'operazione si è conclusa con successo. Non è stato per scelta oltrepassato il confine.

Si è trattato di un'esperienza molto forte, fonte di diverse riflessioni: in un territorio teatro di vicissitudini molto dolorose a pochi km dal confine, è stato fatto un viaggio con spirito profondamente pacifista che, probabilmente, non sarebbe stato condiviso da quella piccola comunità. Ci si è resi conto di come, certamente, l'Unione Europea sia percorribile da chiunque con estrema facilità (la carovana non è stata mai fermata da nessuno, in nessun di quelli che ormai non sono più confini negli Stati attraversati), ma ad un certo punto il confine sia diventato fortemente presente, poiché il confine era stato creato dalla guerra stessa.

È stato un momento importante per capire che anche organizzare attività che sembrano giuste e necessarie va fatto nella maniera corretta, cioè in un modo che dia garanzia di non essere fraintesi e che metta le persone che ricevono gli aiuti in condizioni di accettarli con dignità. Esperienza di certo non facilmente ripetibile, con connotati altamente positivi, in una situazione che di positivo non aveva veramente nulla.

Un bellissimo racconto, un diario di viaggio dell'avventura vissuta, viene offerto a firma del compagno Giuseppe Augurusa al seguente link: <https://www.panescorpioni.it/idee/137-il-mondo-alla-fine-del-mondo>.

³ Fonte dati: Unhcr (pubblicati a maggio 2023)

LEGALITÀ

Il 2022 è stato un anno di ripresa del tema appalti e legalità a fronte delle nuove assegnazioni delle deleghe su tale ambito.

Nei mesi di aprile-maggio 2022 si è riaccesa l'attenzione sul tema della legalità, realizzando tre momenti formativi rivolti a funzionari di CGIL Lombardia, a cui è seguita una risposta molto interessante con una grande partecipazione. Partendo da qui, nel mese di luglio 2022 sono stati quindi organizzati altri nuovi seminari di approfondimento per meglio osservare il fenomeno dell'infiltrazione mafiosa nell'economia lombarda. Da questo lavoro è scaturito, nell'autunno 2022, l'avvio di una delle più grandi ricerche su come le organizzazioni mafiose si siano infiltrate nel tessuto lombardo sui vari territori, raccogliendo tutta una serie di dati sui quali operare. Il lavoro preparatorio e preliminare di campionatura dei soggetti e definizione del questionario è stato effettuato nel 2022, mentre il lancio dell'indagine e la raccolta dei dati è prevista nel primo semestre 2023.

Sempre nel 2022 è stata promossa la partecipazione alla Scuola Popolare Antimafia, aperta a tutti e realizzata nell'autunno dello stesso anno a Brescia con la Direzione scientifica del dott. Dalla Chiesa e del suo gruppo di lavoro. Visto il riscontro positivo registrato e le modalità di accesso molto agili alla Scuola, sarà sicuramente un'esperienza da ripetere nel 2023 coinvolgendo il territorio di Bergamo.

OBIETTIVI 2023

- Avviare l'indagine sull'infiltrazione di fenomeni mafiosi nel tessuto lavorativo lombardo
- Proseguire l'attività di promozione della Scuola Popolare Antimafia, coinvolgendo la Struttura di Bergamo.

ARTIGIANATO

Dopo gli anni difficili della pandemia, le relazioni sindacali nel settore artigianato della Lombardia sono ripartite nel 2022 in modo intenso, in un settore che in Lombardia registra oltre **57 mila imprese con 227.296 dipendenti**.

L'accordo sindacale sulla bilateralità della Lombardia del dicembre 2021, che prevedeva lo scioglimento degli EBA (Ente Bilaterale Artigianato), è entrata nel vivo nel 2022 e già dai primi mesi dell'anno, le assemblee territoriali hanno deliberato la loro messa in liquidazione. Inizia a nascere il nuovo modello organizzativo della **bilateralità artigiana territoriale**, con la costituzione delle **ATE** (Articolazioni Territoriali di ELBA, Ente Lombardo Bilaterale dell'Artigianato).

Parte così una fase sperimentale di riorganizzazione territoriale della bilateralità, mettendola così in "sicurezza", innanzitutto sotto l'aspetto finanziario; sarà poi la necessaria messa a punto finale che realizzerà il progetto per un suo deciso rilancio, come articolazione della bilateralità Lombarda. Le ATE diventano quindi luogo di confronto delle Parti Sociali territoriali, eleggono 2 coordinatori, uno di parte Sindacale e uno di parte Datoriale e puntano a rilanciare le attività di Sicurezza e Formazione, sono sede dell'Opta (l'Organismo Paritetico Territoriale per la Sicurezza) e luogo di incontro per la sottoscrizione dei verbali di condivisione per i progetti di Formazione.

Nell'aprile 2022 il tavolo regionale di contrattazione, con l'accordo sulle Provvidenze di ELBA per gli anni 2022-2023, ha consegnato al Sindacato una svolta significativa con la conquista dell'esclusività, per gli sportelli delle OO.SS. nella gestione delle pratiche, per le provvidenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Per la sola APA (Anzianità Professionale Aziendale) l'accordo prevede che la provvidenza possa essere gestita anche dagli sportelli delle OO.AA. (Associazioni Datoriali), limitatamente alle aziende loro associate o per le quali gestiscono il libro unico del lavoro, anche tramite le rispettive società di servizi.

Sempre sul tema Provvidenze della Bilateralità Lombarda, è di rilievo l'accordo che nell'ottobre 2022 ne ha istituito una straordinaria, con una spesa di 1,6 milioni di euro e che ha dato un contributo di 100 euro per l'anno 2022 a ogni lavoratore quale concorso al considerevole aumento delle spese sostenute per le utenze domestiche di energia elettrica.

Sempre nel 2022, l'accordo su Fondo Nuove Competenze ha prodotto un quadro generale delle caratteristiche degli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro, per mutate esigenze organizzative o produttive dell'impresa, che stabiliscano che parte dell'orario di lavoro sia finalizzato alla realizzazione di appositi percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori. È stato istituito un **Comitato Bilaterale Regionale** per valutare la conformità dei progetti in relazione all'accordo quadro regionale.

Nel corso del 2022 CGIL ha coordinato, unitamente al rappresentante delle OO.AA., il Progetto di Monitoraggio e il piano di Promozione di Fondartigianato, realizzando oltre 3900 nuove adesioni di lavoratrici e lavoratori al Fondo Interprofessionale.

È poi proseguito nel corso dell'intero anno un impegno significativo dei RSB (Rappresentanti Sindacali di Bacino) per la gestione delle richieste di FSBA (Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato). Dopo i 42.928 accordi in epoca Covid, i RSB hanno realizzato nel 2022 **oltre 5 mila accordi** per la copertura di periodi di crisi aziendali, con l'intervento di FSBA. Si è trattato di un lavoro davvero straordinario, svolto con e per i territori.

Una costante crescita è stata registrata anche nell'attività degli OSA (Operatori Sindacali dell'Artigianato): ormai oltre 70 Compagne e Compagni di fatto lavorano le pratiche di ELBA, San.Arti (Sanità Integrativa Nazionale) e WILA (Welfare integrativo Regionale della Lombardia), in specifici Sportelli nelle Camere del Lavoro Territoriali. In particolare, le pratiche lavorate per ELBA dagli OSA CGIL sono state nel 2022 oltre 3.700; WILA conta al 31/12/2022 37.475 aziende aderenti, con 155.950 dipendenti e 4.911 pratiche lavorate, di cui 899 presso gli sportelli delle CGIL territoriali. Il valore economico per le prestazioni erogate alle lavoratrici e ai lavoratori è stato di **€ 2.694.365**.

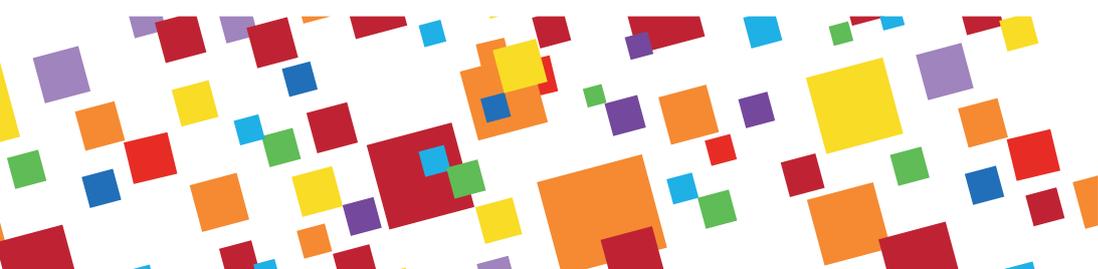
La Sicurezza è stata anche nel 2022 un terreno di forte impegno che, oltre al lavoro degli Organismi Paritetici, ha visto

crescere l'operatività degli RLST, i quali, nel corso dell'anno, hanno registrato 722 prime visite aziendali, 187 mancate visite, l'ottenimento di 1.397 POS (Piani Operativi Sicurezza), 328 DVR (Documenti di Valutazione dei Rischi) e 34 visite periodiche, con un aumento complessivo dell'attività del 20% rispetto al 2021.

Infine, dopo anni di ragionamenti all'interno della nostra Organizzazione, grazie al contributo di WILA, è stato deliberato che la Bilateralità Lombarda possa avere una nuova sede. All'inizio dell'anno, le parti Sociali della Lombardia hanno chiesto alle Presidenze di WILA ed ELBA di cercare uno spazio da acquistare in un luogo centrale della città di Milano, capace di ospitare gli uffici e i servizi della Bilateralità Artigiana.

Dopo una lunga fase di ricerca preliminare e con l'impegno decisivo della Presidenza di WILA, è stato acquistato da parte del Welfare Integrativo della Lombardia uno stabile nel cuore di Milano, in Piazza Aspromonte, molto vicino a Piazzale Loreto. L'immobile è stato acquistato a dicembre 2022. Al completamento delle pratiche e dopo la necessaria ristrutturazione, lo stabile ospiterà la sede di tutta la Bilateralità Lombarda dell'artigianato, con ampi uffici, sale riunioni e tanto altro.

Questa operazione, che si concretizzerà nei prossimi anni, rappresenta per la CGIL Lombardia e per il Dipartimento Artigianato Regionale un traguardo importante.



“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

Il viaggio della Memoria nel 2022 ha risentito ancora della pandemia da covid-19 che ha colpito il nostro Paese: nella progettazione del viaggio si è infatti evidenziata la scarsa adesione degli istituti scolastici lombardi in generale ad effettuare viaggi di studio all’estero.

In ragione di questo, il Comitato Regionale del Treno per la Memoria, onde evitare delle frammentazioni e una perdita di interesse generalizzato sul tema, ha deciso di riformulare la destinazione e le modalità di svolgimento. Obiettivo della visita è stata quindi la Risiera di San Sabba.

Alla periferia di Trieste, in un vecchio stabilimento per la pilatura del riso (la Risiera, appunto) i nazisti impiantarono un campo di concentramento dove oppositori politici, ebrei o semplici “sospetti” di diversa nazionalità vennero rinchiusi, torturati e anche uccisi. Si calcola che di qui transitarono circa 25.000 persone (di queste si conosce con certezza il nome di poche centinaia). La Risiera fu l’unico campo italiano nel quale fu installato un forno crematorio, per l’eliminazione dei corpi il cui numero esatto resta di difficile quantificazione: certamente furono diverse migliaia.

La macchina dello sterminio funzionò a pieno ritmo fino alla fine della guerra: il 29 aprile 1945, mentre le armate tedesche erano in fuga, gli ultimi prigionieri furono liberati e il forno crematorio fu fatto saltare con la dinamite, per cancellare ogni traccia degli orrendi delitti commessi in quel luogo dalle SS.

Nel dopoguerra la Risiera fu a lungo dimenticata e la stessa esistenza di un campo di sterminio fu talora negata. L’edificio fu dichiarato monumento nazionale nel 1965. Nel 1976, infine, arrivò a termine un lungo processo, fortemente voluto dall’associazione degli ex deportati: i responsabili del campo furono condannati a severe pene, anche se non vennero estradati dalla Germania.

Durante il viaggio non ci si è limitati alla sola visita della Risiera ma, come da tradizione, sono stati approfonditi studi e conoscenze dei partecipanti con l’aiuto degli storici, condividendo informazioni su quanto successo nella prima metà del secolo scorso sul confine Nord-orientale, in occasione di un apposito convegno tenutosi a Trieste. Le registrazioni degli incontri sono disponibili sul sito internet di “In treno per la memoria”, al seguente link: www.intrenoperlamemoria.it.

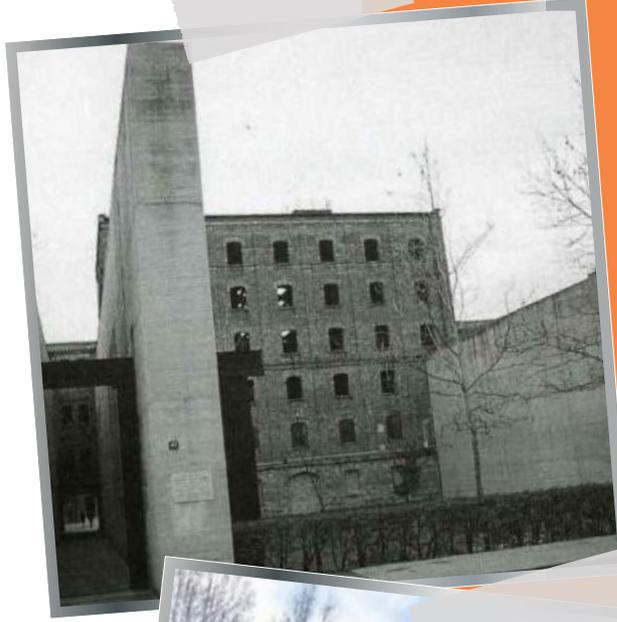
Il viaggio si è svolto nel periodo dal 5 al 9 aprile 2022 e ha visto la partecipazione di 261 persone, di cui 201 studenti provenienti da istituti scolastici lombardi e 60 tra giovani lavoratori e pensionati.

Visto il successo dell’iniziativa, il Comitato si è posto obiettivo per il 2023 di accompagnare studenti e lavoratori a visitare il campo di concentramento di Mauthausen, luogo nel quale furono condotti oppositori e lavoratori aderenti agli scioperi del 1943 e 1944.

OBIETTIVI 2022 - 2023

- Visita al campo di concentramento di Mauthausen
- Incontri formativi nell’ottica dell’approfondimento delle conoscenze sugli eventi storici del passato

UN VIAGGIO DIVERSO UNA UGUALE MEMORIA



nell'ambito del viaggio alla
Risiera di San Sabba (TS)

VIAGGIO DELLA MEMORIA 2022

**MARTEDÌ 5 E
GIOVEDÌ 7 APRILE 2022**

**Sala Convegni Oceania
Stazione Marittima di Trieste**

ORE 9.00

Seminario interattivo con i curatori della mostra
"il Confine Più Lungo"

partecipa

Raoul Pupo - IRSREC FVG

Štefan Čok - OZE NŠK Sezione Storia Bib. Slovena Trieste

Durante l'incontro è possibile porre ai relatori domande e richieste di approfondimenti, suggeriamo ai partecipanti di visionare prima del viaggio la mostra sul sito confinepiulungo.it/

ORE 11.00

Breve lezione sulla deportazione nella Venezia Giulia
durante la seconda guerra mondiale

partecipa

Tristano Matta - storico IRSREC FVG

Saluti

Dunja Nanut - ANED Trieste



**IRSREC
FVG**

Istituto regionale
per la storia della Resistenza
e dell'Età contemporanea
nel Friuli Venezia Giulia



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), opera in Lombardia dal 1949 per promuovere i diritti dei lavoratori in ambito sociale e previdenziale, assistenziale e sanitario, perseguendo la loro effettiva esigibilità e miglioramento. Si tratta di 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 maggiore patronato della Lombardia e il primo patronato italiano per volume di attività e per struttura organizzativa. In Lombardia i funzionari raggiungono un totale di **200 unità**, a cui si aggiungono centinaia di collaboratori volontari, fondamentali nell'estendere e garantire la presenza capillare del Patronato su tutto il territorio, specialmente nelle sedi decentrate più distanti dai capoluoghi provinciali, oltre a 60 professionisti convenzionati (medici e legali) a supporto.

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 2022 **oltre il 50% delle nuove iscrizioni alla CGIL su base annua è frutto dell'attività del Patronato**, in quanto effettuate in concomitanza con pratiche e prestazioni dallo stesso erogate.

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.

La radicata ed estesa presenza dell'INCA in Lombardia, caratterizzata da 14 sedi provinciali e comprensoriali, 85 uffici zonali ministeriali e oltre 100 punti di servizio territoriali, 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, INCA Lombardia sta attualmente lavorando su due aree specifiche:

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.



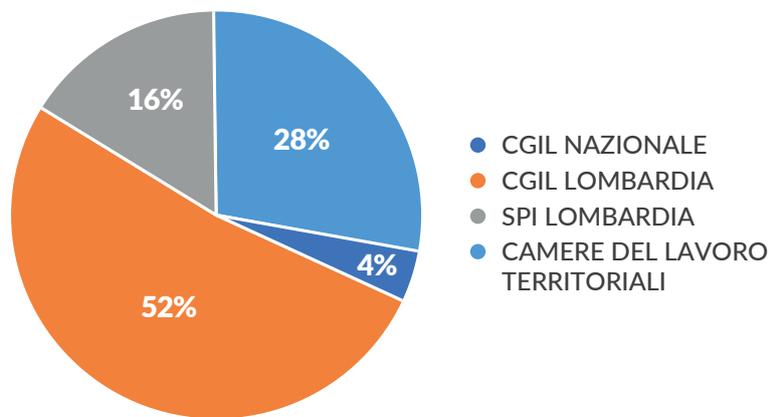
CAAF CGIL

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.

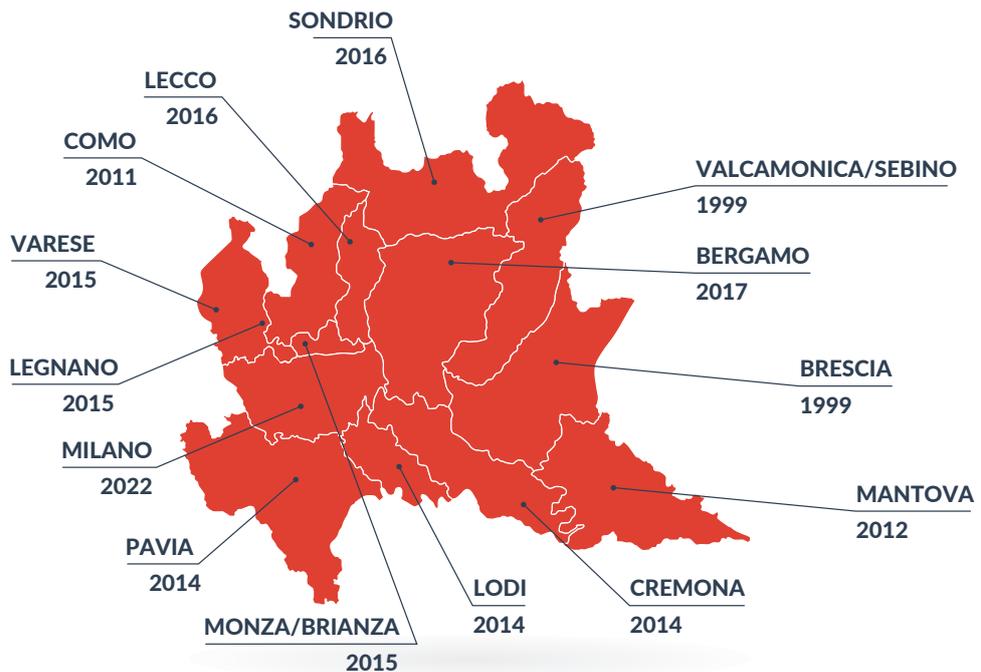
La missione del CAAF è di **assistere i cittadini nell'espletare gli obblighi fiscali e nel facilitare il rapporto tra cittadini, Pubblica Amministrazione ed Enti Previdenziali.**

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.

Il CAAF CGIL Lombardia è organizzato in **14 Filiali** con 193 sedi aperte tutto l'anno per lo svolgimento dell'attività, che aumentano di ulteriori 149 durante la campagna fiscale e di altri 279 punti di raccolta e riconsegna delle pratiche.

Al 31 dicembre 2022 al Caaf sono occupati **277 dipendenti a tempo indeterminato**. Durante la campagna fiscale i numeri salgono in modo esponenziale, contando **in aggiunta altre 389 dipendenti con contratto a tempo determinato**.

Nel 2022 sono state effettuate più di 700.000 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.

Il Caaf è da sempre l'avanguardia della CGIL per quanto riguarda l'innovazione tecnologica e la ricerca e sviluppo in questo settore. L'approccio su questo tema è indirizzato a non "lasciare indietro nessuno" rafforzando con la tecnologia il ruolo fondamentale di intermediazione che il Caaf svolge, per rafforzare e soprattutto semplificare il rapporto diretto con il contribuente, con l'iscritto alla CGIL. Uno degli strumenti principali in quest'ottica diventerà sempre di più l'applicazione DigitaCGIL, un sistema che guidi in maniera semplice il contribuente nella vita quotidiana, lo prepari e lo supporti al rapporto diretto con i nostri operatori, gli consenta anche dopo aver concluso la pratica di controllarla, recuperare documenti o richiedere informazioni.

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: **Calabria, Campania, Friuli, Lombardia, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Umbria, Valle d'Aosta, Veneto, Trentino**.

UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)

Nel descrivere succintamente l'attività svolta dall'area vertenze e procedure concorsuali nel corso del 2022, occorre partire dalla constatazione che esso segna l'anno di uscita dalla crisi determinata dall'avvento della pandemia, che prese ufficialmente avvio a marzo del 2020, e della progressiva cessazione a tutti i livelli delle misure allora adottate da Governo nazionale e Istituzioni locali per farvi fronte.

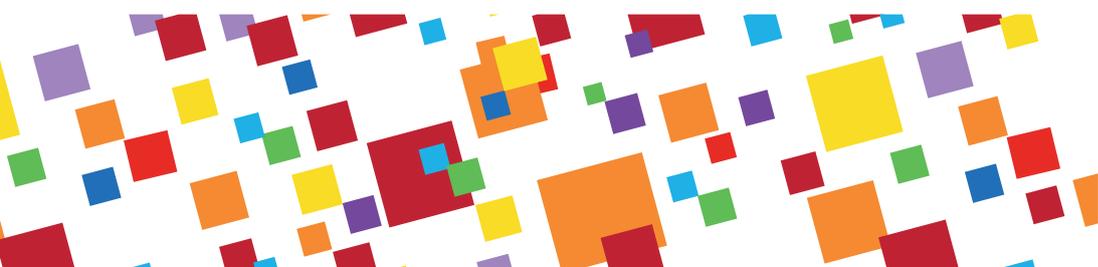
Ciò premesso, il consuntivo di attività 2022 ha consegnato un modesto avanzamento sul precedente 2021 (+ 1,57%). In valori assoluti l'anno si è chiuso con **22.459** pratiche/azioni statisticate (erano 22.112 nel 2021). Tale risultato, per quanto positivo - e tuttavia molto inferiore all'incremento registrato nel precedente report (attività 2021 su 2020 + 14,47%) - non consente ancora di recuperare il decremento (- 30,7%) registrato durante il primo anno dell'emergenza sanitaria (2020). Infatti, rispetto al 2019 (anno in cui si è registrato il più alto dato di produzione per UVL: 27.905 pratiche statisticate) il risultato del 2022 si è attestato solo sull'80,4% di quello.

Il trend già evidenziato negli ultimi anni viene confermato anche nel 2022 relativamente alle pratiche chiuse (+ 9,00 %, sul 2021), in valori assoluti 21.564; tale trend conferma per il secondo anno consecutivo l'inversione del primato tra valori economici dei crediti accertati e dovuti ai lavoratori, rispetto ai crediti da essi effettivamente recuperati (con maggiore peso di questi ultimi per effetto della definizione, nell'anno in oggetto, di pratiche pendenti e derivanti da azioni avviate in precedenza, cui devono aggiungersi quelle aperte nell'anno considerato).

L'incremento sull'attività "classica" (2022/2021) è riscontrabile nelle voci: **Recupero Crediti e Violazioni Contrattuali** (nelle precedenti statistiche in calo), mentre continua la flessione (- 27,18%) nelle **Procedure Concorsuali**. Ancora in aumento (+ 9,4%) l'attività di Consulenza variamente articolata. Di seguito una tabella riepilogativa:

Tipi Azione pratiche

	APERTE 2020	APERTE 2021	APERTE 2022
RECUPERO CREDITI	4.197	3.858	4.016
VIOLAZIONI CONTRATTUALI	2.104	2.000	2.416
CONSULENZE	9.637	12.526	13.312
PROCEDURE CONCORSUALI	3.379	3.728	2.715
TOTALE	19.317	22.112	22.459



Di seguito, si fornisce un riepilogo dettagliato delle tipologie di pratiche 2022 suddivise per territori:

COMPRESORIO	Recupero Crediti	Violazioni Contrattuali	Consulenze		Procedure Concorsuali	Totale
			Diverse da dimissioni	Dimissioni		
Bergamo	441	164	43	1.182	683	2.513
Brescia	184	90	71	42	156	543
Brianza	238	205	11	897	251	1.702
Como	206	136	65	1.236	171	1.814
Cremona	187	72	35	53	152	499
Lecco	178	84	159	733	148	1.302
Lodi	268	129	78	915	97	1.487
Mantova	145	7	445	77	300	974
Milano	1.282	945	1.784	1.095	285	5.391
Pavia	261	144	346	1.548	100	2.399
Sondrio	34	18	53	43	4	152
Ticino-Olona	200	148	260	34	107	749
Valcamonica	84	13	0	130	47	274
Varese	308	261	555	1.322	214	2.660
Lombardia	4.016	2.416	4.005	9.307	2.715	22.459

Con particolare riferimento alle Procedure Concorsuali, occorre mettere in evidenza come nel corso del 2022, precisamente a far data dal 15.07, sia entrato in vigore il Codice della Crisi dell'Impresa e dell'Insolvenza (CCII), che sostituisce la ormai più che datata c.d. Legge Fallimentare del 1942.

Posto che è oggi impossibile verificare che impatto avrà la novella legislativa sull'andamento delle crisi di impresa in Italia, occorre mettere in evidenza come in Lombardia nel corso dell'anno 2022 ha preso avvio un numero complessivo di 1.400 procedure concorsuali, divise tra "vecchi" Fallimenti, "nuove" Liquidazioni Giudiziali (procedura che dal 15.07 ha preso il posto del Fallimento) e Concordati Preventivi, che costituisce il dato più basso da dieci anni a questa parte, mentre per contro si assiste ad un incremento del numero di scioglimenti e liquidazioni in bonis, segno che la crisi economica in corso sottotraccia potrebbe a breve emergere con maggiore virulenza.

Nel definire il periodo di criticità che l'area Vertenze sta ancora attraversando, vanno riprese le considerazioni già svolte in passato, relative alle difficoltà insorte nel Mercato del Lavoro (indebolimento della legislazione a favore dei lavoratori, frammentazione e precarizzazione dei rapporti di lavoro, ecc.), così come quella dei costi legati all'accesso alla Giustizia (costi processuali, contributo unificato, spese in caso di soccombenza, durata dei processi, ecc.).

Come da sua tradizione, l'area è molto attenta all'aggiornamento rispetto alle principali novità legislative.

Sotto questo profilo, si è svolta il 01.12.2022 una giornata di formazione che ha coinvolto tutte le compagne ed i compagni degli UVL confederali lombardi, in riferimento al nuovo CCII. Inoltre, è in fase di avvio un progetto formativo, sempre inerente il nuovo Codice della Crisi dell'Impresa e dell'Insolvenza, ideato e realizzato da un gruppo di lavoro interno al coordinamento vertenze, che sarà rivolto a tutte le Camere del Lavoro Territoriali, ed in particolare a tutti i funzionari di Categoria provinciali, che si svolgerà in presenza e il cui calendario verrà reso noto non appena possibile. L'ambito

formativo rimane infatti fondamentale, non solo per sviluppare le adeguate sinergie interne all'Organizzazione, tra i c.d. servizi della tutela individuale e tra questi ultimi e le Categorie, ma anche e soprattutto nell'ottica di saper cogliere i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori che si rivolgono a UVL, per tradurli non solo in attività di assistenza e tutela delle loro ragioni, ma anche in termini di proselitismo e di fidelizzazione all'Organizzazione.

Sotto il profilo formativo, risulta utile cercare di porre mano alla ricca offerta formativa di UVL, nell'ottica di una sua riorganizzazione e razionalizzazione, che veda il centro regionale come una sorta di "cabina di regia". Ciò al fine di garantire un accesso alla formazione che sia allo stesso tempo il più elevato possibile qualitativamente parlando, ma anche omogeneo, capillare e tempestivo.

Infine, ma non meno importante, si pone il tema della discussione intorno alla Delibera n.10, che disciplina l'attività degli UVL-UPC confederali e di Categoria, che al momento stenta a prendere avvio in modo organico, sia a livello nazionale che regionale. Sotto questo profilo, si auspica che dalle tornate congressuali in corso di svolgimento a tutti i livelli, e dal congresso nazionale del prossimo marzo a Rimini, esca rafforzata l'intenzione di procedere senza ulteriore indugio alla attuazione della Delibera in questione, e che da essa l'attività dell'area vertenze confederale possa uscire rafforzata e valorizzata all'interno dell'Organizzazione.

OBIETTIVI 2023

- Avviare un progetto formativo sul tema del Codice della Crisi dell'Impresa e dell'Insolvenza, rivolto a tutte le Camere del Lavoro Territoriali
- Definizione del percorso della Delibera n.10, a seguito degli accadimenti dei prossimi congressi

CGIL



LOMBARDIA

Non ti lasciamo solo.