



CGIL



LOMBARDIA

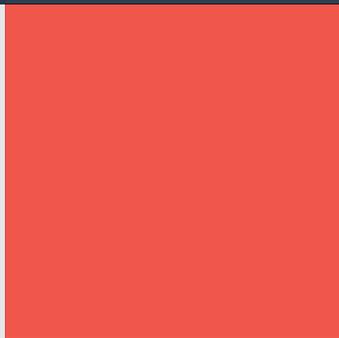
**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**

2

0

2

3



INDICE

2	INTRODUZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE
3	NOTA METODOLOGICA
4	L'IDENTITÀ DI CGIL LOMBARDIA
5	IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO DI RIFERIMENTO
7	LA STORIA DI CGIL LOMBARDIA
7	GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE
11	IL XIII CONGRESSO REGIONALE DI CGIL LOMBARDIA
12	MISSIONE, VALORI E PRINCIPI
14	STORIA E MEMORIA: L'UFFICIO STUDI DI CGIL LOMBARDIA
15	“UN VIAGGIO DIVERSO UNA UGUALE MEMORIA”: IL PROGETTO BIENNALE DEL COMITATO IN TRENO PER LA MEMORIA
17	LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS
18	IL SISTEMA CGIL LOMBARDIA
18	LA BASE ASSOCIATIVA: LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI ALLA CGIL
20	L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO
23	IL PROGETTO DI DIGITALIZZAZIONE DI CGIL LOMBARDIA
27	IL MONDO DEI BENEFICIARI DELL'AZIONE
28	IL LAVORO DI SQUADRA NELL'AMBITO DEL PNRR E DEL PATTO PER LO SVILUPPO
29	LE POLITICHE INTERNAZIONALI
30	LA COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO
32	AMMINISTRAZIONE IN CGIL LOMBARDIA
37	SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
40	IL PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE
44	LE POLITICHE FORMATIVE
47	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
48	L'ARTIGIANATO
51	LE POLITICHE INDUSTRIALI E DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
53	LE POLITICHE ABITATIVE
55	I LAVORATORI FRONTALIERI E TRANSFRONTALIERI
56	I MIGRANTI
58	GLI APPALTI
58	I XXV GIOCHI OLIMPICI INVERNALI: L'IMPEGNO DI CGIL LOMBARDIA PER LA MILANO-CORTINA 2026
59	LA LEGALITÀ
61	LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE (WELFARE)
64	LE POLITICHE DI GENERE
66	ALTRI STAKEHOLDERS
67	IL MONDO DELLE TUTELE INDIVIDUALI
68	INCA CGIL
70	CAAF CGIL
73	UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)



Definirei il 2023 come uno degli anni di maggiore **mobilitazione**, per la Cgil Lombardia e per la Cgil tutta. Un anno iniziato portando a compimento il nostro percorso **congressuale**, che ha ridefinito gli obiettivi politico sindacali per i prossimi.

Il 2023 è stato un anno di mobilitazione, non solo per le urgenti e gravi ripercussioni delle scelte del Governo nel mondo del lavoro e nella società italiana, ma anche per la necessità di ribadire che siamo dalla parte della **pace**. All'urgenza di fermare la corsa alle armi e di un cessate il fuoco in Ucraina, si è aggiunta la tragica deriva della situazione in Medio Oriente con l'attacco di Hamas e lo scoppio del massacro a Gaza, in cui sono state uccise decine di migliaia di civili, di cui oltre la metà bambini. I conflitti nel mondo sono in costante aumento, per questo siamo scesi in piazza in tutta Italia, a fianco delle organizzazioni

e associazioni che ogni giorno insieme a noi si impegnano per costruire alternative alla guerra e dare assistenza ai profughi.

Un'altra piazza importante per noi, è stata quella del 21 marzo, **Giornata Internazionale in memoria delle vittime innocenti delle mafie**, che si è tenuta a Milano e che ci ha visti coinvolti in prima persona insieme all'associazione Libera. In seguito, nel mese di maggio, si è svolta in tutta in Italia, e nel nostro caso a Milano, la manifestazione unitaria che, sotto lo slogan **"Per una nuova stagione del lavoro e dei diritti"**, rivendicava la tutela dei redditi, la riforma del fisco e del sistema previdenziale, l'incremento dei finanziamenti al sistema socio-sanitario e della sicurezza sul lavoro, il contrasto alla precarietà, il potenziamento dell'occupazione e la necessità di un dialogo tra sindacato e governo per l'implementazione di politiche industriali giuste verso la transizione ecologica.

Inoltre, a partire dalla data del 6 giugno, con un'iniziativa pubblica a Verona dal nome **"Autonomia differenziata, un progetto da fermare"**, organizzata da Cgil Lombardia, Cgil Emilia-Romagna e Cgil Veneto, abbiamo costruito una rete di militanza contro la Legge sull'Autonomia Differenziata; tema che abbiamo anche portato in piazza a Roma il 7 Ottobre sotto il cartello della **"Via Maestra, insieme per la costituzione"**, rete per la difesa e l'attuazione della Costituzione, contro i progetti di stravolgimento che si stavano delineando da parte del Governo, tra cui in particolare il premierato e l'autonomia differenziata.

A fine novembre infine, abbiamo proclamato uno sciopero nazionale di 8 ore (dal titolo **"Adesso Basta"**) per contrastare una legge di bilancio che non ha offerto prospettive di stabilità e dignitose alle persone che rappresentiamo. In questo percorso, siamo stati affiancati dalla Uil, mentre i rapporti unitari con la Cisl si sono incrinati data la scelta di non aderire alla mobilitazione "Adesso Basta".

Insieme al percorso di mobilitazione politica e a livello nazionale, continuano i nostri processi interni di costante aggiornamento e di riorganizzazione, nella direzione di garantire e migliorare la nostra capacità di rappresentare il mondo del lavoro. Per questo stiamo sviluppando progetti di digitalizzazione che ci aiutino anche a potenziare il nostro contatto e dialogo con chi rappresentiamo.

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 rappresenta uno strumento di accountability e di miglioramento continuo, che consente alle organizzazioni di monitorare i propri progressi, individuare le criticità e le aree di interventi prioritario, al fine di ampliare l'impatto positivo che le azioni messe in campo possono avere sulla comunità e sull'ambiente.

L'edizione 2023 del Bilancio di Sostenibilità di CGIL Lombardia si inserisce perfettamente all'interno di questa dimensione di continuità e progresso, poiché mette in evidenza i passi avanti compiuti dall'Organizzazione nel perseguire obiettivi di responsabilità sociale, con particolare attenzione alla tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e alla promozione di iniziative a favore delle persone e dell'ambiente, assecondando i principi di trasparenza, equità e partecipazione democratica che sono alla base sia del Sindacato, sia della rendicontazione sociale.

Attraverso la pubblicazione di questo documento, CGIL Lombardia si propone certamente l'obiettivo primario di comunicare in modo aperto e trasparente le proprie azioni e i propri risultati in ambito sociale, economico e ambientale, al fine di rendere conto ai propri iscritti, ai propri beneficiari e a tutte le parti interessate, dell'impatto generato dalle proprie attività, in linea con quanto richiesto dallo standard internazionale di riferimento. Ma non è tutto. Il racconto delle attività svolte nel 2023 e racchiuso nelle pagine seguenti segue un filo comune che può essere sintetizzato nella parola "sinergia": emerge, infatti, come tutta la Struttura abbia operato nel proprio lavoro quotidiano nell'ottica di una più spiccata collaborazione e cooperazione, a testimonianza del raggiungimento di una maggior maturità organizzativa orientata alla condivisione di azioni e obiettivi, alle persone e ai risultati di squadra.

A chiusura del documento, viene infine proposto, come di consueto, un focus sull'area delle Tutele Individuali, allo scopo di evidenziare il contributo significativo di INCA, CAAF e UVL nel garantire assistenza e supporto di lavoratrici e lavoratori della regione Lombardia. Queste attività rappresentano un importante pilastro del lavoro di CGIL Lombardia nell'ambito dell'inclusione sociale e della difesa dei diritti delle persone.

Dal punto di vista metodologico, il presente documento è stato 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", ispirato ai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standard) definiti dal Global Reporting Initiative (GRI) e 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. I dati rappresentati, relativi all'anno 2023, fanno riferimento alle attività svolte da CGIL Lombardia presso la propria sede di Via Palmanova 22 e vengono proposti – ove possibile – mettendoli a confronto con i due anni precedenti.



LA CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL)

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

STATUTO, ARTICOLO 1

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

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

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

LA CGIL LOMBARDIA

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

- Ha il compito di direzione e coordinamento, politici e organizzativi, di tutte le strutture sindacali della regione: tali compiti sono svolti dall’Assemblea Generale e dal Direttivo Regionale, le cui deliberazioni sono vincolanti per l’insieme delle strutture lombarde. L’Assemblea Generale elegge il Segretario Generale e la Segreteria, che assicurano il governo quotidiano della CGIL Regionale;
- Ha la competenza per organizzare autonomamente la presenza della CGIL a livello regionale, nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti dallo Statuto della CGIL;
- Svolge l’azione sindacale di carattere confederale nei confronti di Regione Lombardia, delle diverse Associazioni regionali, di ANCI Lombardia e particolarmente, delle rappresentanze imprenditoriali a livello regionale;
- Svolge attività formative, divulgative, informative nonché editoriali e di comunicazione;
- Assicura la funzione di coordinamento nei rapporti con controparti e istituzioni con articolazioni che coinvolgono più Camere del Lavoro.

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

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

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

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.

10.020.528

Al 31/12/2023, la popolazione in Lombardia si attesta su 10.020.528 abitanti, di cui 4.930.878 maschi e 5.089.650 femmine.

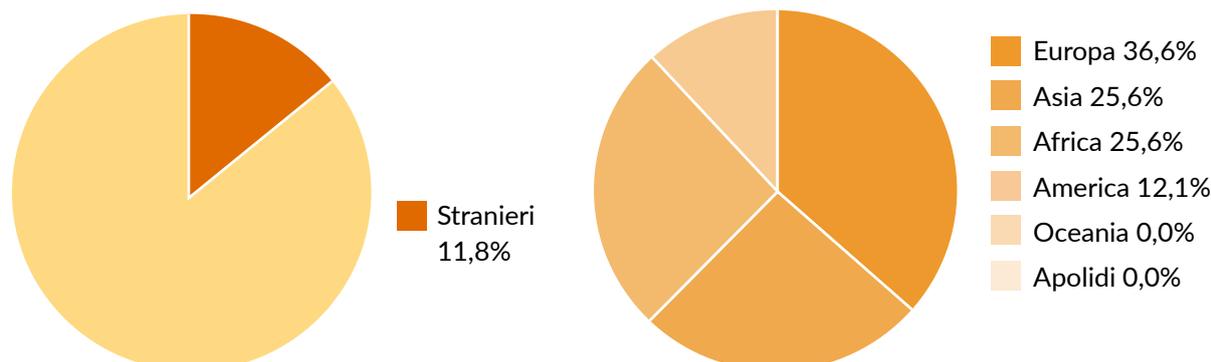
Di seguito si fornisce un dettaglio della distribuzione per province:

	2021	2022	2023
Lombardia	4930878	5089650	10020528
Varese	430117	450883	881000
Como	294964	303640	598604
Sondrio	88379	90569	178948
Milano	1586105	1661659	3247764
Bergamo	552831	558397	1111228
Brescia	626442	635829	1262271
Pavia	265229	274010	539239
Cremona	175324	178213	353537
Mantova	201701	205350	407051
Lecco	164931	168647	333578
Lodi	114147	115481	229628
Monza e della Brianza	430708	446972	877680

1.176.169

Gli stranieri residenti in Lombardia al 01/01/2023.

Le cittadine e i cittadini migranti residenti in Lombardia rappresentano circa il 12% della popolazione residente. Il totale è suddiviso tra 578.536 maschi e 597.633 femmine. *La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania (14,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio), seguita dall'Egitto (8,4%) e dal Marocco (7,6%).*



Analizzando invece il tessuto economico² lombardo, la situazione al 31/12/2023 e previsionale sul 2024 è la seguente:

PROSPETTO 1. PREVENZIONE PER L'ECONOMIA ITALIANA - PIL E PRINCIPALI COMPONENTI

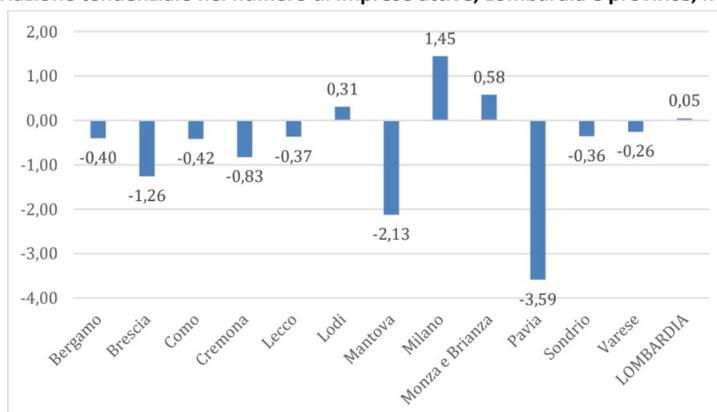
Anni 2021-2024, valori concatenanti per le componenti di domanda; variazioni percentuali sull'anno precedente e punti percentuali

Descrizione	2021	2022	2023	2024
Prodotto interno lordo	8,3	3,7	0,7	0,7
Importazioni di beni e servizi fob	15,1	12,4	0,3	2,0
Esportazioni di beni e servizi fob	13,9	9,9	0,0	2,1
DOMANDA INTERNA INCLUSE LE SCORTE	8,4	4,3	0,9	0,7
Spesa delle famiglie residenti e delle ISP	5,3	5,0	1,4	1,0
Spesa delle AP	1,5	0,7	-0,4	-0,1
Investimenti fissi lordi	20,7	9,7	0,6	0,6
CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DEL PIL				
Domanda interna (al netto della variazione delle scorte)	7,1	5,0	0,8	0,7
Domanda estera netta	0,2	-0,5	-0,1	0,0
Variazione delle scorte	1,0	-0,7	0,0	0,0
Defiatore della spesa delle famiglie residenti	1,6	7,3	5,4	2,5
Defiatore del prodotto interno lordo	1,3	3,0	4,9	2,8
Retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente	-0,6	3,6	3,5	2,4
Unità di lavoro	9,6	3,5	0,6	0,8
Tasso di disoccupazione	9,3	8,0	7,6	7,5
Saldo della bilancia dei beni e servizi / Pil (%)	2,2	-1,5	-0,1	0,5

+0,05%
le imprese attive in
Lombardia
(novembre 2023 vs 2022)

A fine novembre 2023 le imprese attive in Lombardia erano 818.398, con un incremento a livello regionale pari allo 0,05% rispetto a novembre 2022. Alcune province hanno conosciuto un decremento più marcato rispetto ad altre. È quest'ultimo il caso di Pavia (-3,6%), Mantova (-2,1%) e Brescia (-1,3%). Le percentuali di incremento tendenziale positive nel numero di imprese attive sono invece registrate a Milano (+1,4%), Monza e Brianza (+0,6%) e Lodi (+0,3%).

Variazione tendenziale nel numero di imprese attive, Lombardia e province, novembre 2023



Fonte: Elaborazione Polis-Lombardia su dati Camera di Commercio

LA STORIA DI CGIL LOMBARDIA

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 e mercato del lavoro
3. Politiche internazionali
4. Ambiente, salute e sicurezza del lavoro
5. Artigianato
6. Politiche industriali e della transizione ecologica
7. Politiche abitative
8. Migranti
9. Appalti
10. Legalità
11. Politiche sociali e sanitarie (Welfare)
12. Politiche di genere

CGIL Lombardia detiene quote societarie di CAAF Lombardia S.r.l., di SinTel S.r.l. (società 100% CGIL 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. 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. Elegge il Segretario Generale e la segreteria e ha compiti di indirizzo politico e vertenziale.

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 all'Assemblea Generale la discussione e approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo annuale di CGIL Lombardia.

Le Assemblee Generali sono caratterizzate 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 dell'Assemblea Generale, assicura la gestione continuativa della CGIL Lombardia e risponde della propria attività all'Assemblea Generale stessa, 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 all'Assemblea Generale, per l'approvazione, i bilanci della CGIL Lombardia.

LA COMPOSIZIONE DELLA SEGRETERIA

Al 31/12/2023, anno di riferimento per il presente Bilancio Sociale, la Segreteria di CGIL Lombardia risultava così composta:

- Alessandro Pagano - Segretario Generale
- Debora Roversi
- Ivan Comotti
- Giulio Fossati
- Angela Mondellini
- Gabriele Rocchi
- Monica Vangi

Anche la Segreteria regionale, così come 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

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

Il 2023 è stato l'anno dello svolgimento del XIII Congresso Regionale di CGIL Lombardia. Tre giorni di lavori congressuali, da Martedì 31 Gennaio a Giovedì 02 Febbraio, presso il Centro Congressi di Assago (Milano), che hanno visto impegnati quasi mille fra delegate e delegati, a chiudere il percorso lombardo di Assemblee e Congressi territoriali e di Categoria Regionale.

La tre giorni si è aperta con la relazione introduttiva di Alessandro Pagano e i saluti istituzionali di CISL, UIL e ANPI. A sottolineare i consolidati rapporti con realtà sindacali di altri Paesi, sono poi seguiti gli interventi di Javier Pacheco per CCOO de Catalunya e Douglas Martin Izzo per la CUT di San Paolo.

Il saluto di Pierfrancesco Majorino, candidato alla Presidenza di Regione Lombardia, ha infine consentito di rimarcare il rapporto dialettico fra Organizzazione Sindacale e forze politiche.

Nel corso dei lavori sono stati presentati alcune ricerche e dei progetti, ad arricchimento del lavoro e analisi di CGIL Lombardia:

- Massimiliano Lepratti, Andrea Di Stefano e Mario Noera, per Està - Economia e Sostenibilità - hanno presentato il report "Economia, Finanza, clima e tessere sindacali. Un quadro di insieme della Lombardia"
- Gianluca Scuccimarra - Amministratore Delegato di SINTEL - ha presentato il Progetto "Digita CGIL per Delegati"
- Il professor Nando Dalla Chiesa - Università degli Studi di Milano - CROSS - ha presentato la ricerca "Amicizie pericolose. Economia e Mafia in Lombardia".

Il Presidente del Comitato Direttivo Nazionale CGIL Franco Martini e il Segretario Generale CGIL Maurizio Landini hanno presieduto ai lavori e hanno portato il loro contributo al dibattito. Gli interventi di delegate e delegati al Congresso, unitamente al lavoro nelle Commissioni, hanno portato alla votazione sul Documento Politico, all'elezione dell'Assemblea Generale di CGIL Lombardia ed alla riconferma come Segretario Generale di Alessandro Pagano.



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/>



STORIA E MEMORIA:

L'UFFICIO STUDI DI CGIL LOMBARDIA

Il 2023 ha rappresentato per CGIL Lombardia un anno di transizione e innovazione rispetto al tema Storia e Memoria: da una parte, infatti, è stata introdotta una nuova figura di riferimento sull'ambito, in affiancamento all'uscente storico referente, mentre dall'altra è stato possibile porre le basi per l'inizio di un percorso di approfondimento con l'avvio dell'Ufficio Studi CGIL Lombardia, vale a dire uno specifico settore attraverso il quale l'Organizzazione, coinvolgendo le Strutture territoriali e lavorando trasversalmente con altri dipartimenti regionali, intende definire dei percorsi e delle collaborazioni per uno sviluppo del tema più intenso e partecipativo.

Nel 2023 il progetto ha visto la definizione delle attività, dei percorsi da intraprendere e dei dipartimenti con cui collaborare, riconoscendo nello specifico una necessità di cooperazione con il Dipartimento Organizzazione e con gli ambiti Formazione e Comunicazione, ciascuno secondo diverse modalità.

L'obiettivo è che nel 2024, nel momento in cui il progetto troverà maggiore completezza e definizione, l'Ufficio Studi possa diventare per il Sistema CGIL Lombardia sia un osservatorio socio-economico delle situazioni lavorative di particolare interesse per CGIL Lombardia, sia una fonte di dati che potranno essere elaborati statisticamente, analizzati, approfonditi e studiati attraverso seminari e interviste, per poi essere restituiti tramite report alla Segreteria, all'Apparato politico e alle Strutture, per una maggiore comprensione del sistema di riferimento in cui l'Organizzazione opera quotidianamente.



“UN VIAGGIO DIVERSO UNA UGUALE MEMORIA”: IL PROGETTO BIENNALE DEL COMITATO IN TRENO PER LA MEMORIA

Nel 2022 l'attività di CGIL Lombardia relativamente al tema salute e sicurezza sul lavoro è stata incentrata sul mettere in Il 2023 è stato l'anno di avvio da parte del Comitato “In Treno per la Memoria” del progetto denominato “UN VIAGGIO DIVERSO UNA UGUALE MEMORIA”, che ha previsto l'organizzazione per il biennio 2023-2024 di un viaggio con destinazione Mauthausen – Gusen – Hartheim, nella ricorrenza degli ottant'anni dalla storica ondata di scioperi avvenuti nel marzo 1944 e delle successive deportazioni. Il Comitato ha infatti ritenuto utile e necessario progettare un programma pluriennale di ricerca che, passo dopo passo, con un approccio guidato dal rigore di un'analisi storiografica degli eventi, si potesse concentrare sui temi del lavoro e della battaglia per le idee, permettendo di fatto al Sindacato di ritornare a distanza di qualche anno a queste destinazioni e ai giovani studenti coinvolti di ripercorrere gli eventi che hanno riguardato i luoghi più rappresentativi del lavoro dal punto di vista concentrazionario.

Il viaggio, che per il 2023 si è svolto nel periodo 24-27 marzo, è stato preceduto da attività preparatorie di discussione, confronto e formazione per i docenti, nonché da attività di studio, ricerca e approfondimento estese anche agli studenti, offrendo così la possibilità al Sindacato di stabilire una più stretta e organica collaborazione tra il Comitato e la rete lombarda degli Istituti per la storia della resistenza e dell'età contemporanea, unitamente all'Istituto Nazionale “Ferruccio Parri”. In occasione di questi incontri, oltre ai temi strettamente connessi al viaggio e ai suoi contenuti storici, è stato possibile trasmettere ai partecipanti i motivi che portano le Organizzazioni sindacali, ancora oggi, a dedicarsi ad attività di diffusione della cultura storica presso le scuole: si tratta di un aspetto che il Comitato ha capito di dover approfondire, poiché spesso non viene compreso il perché il Sindacato si occupi del tema del recupero della memoria storica come fattore identitario. Il progetto, pertanto, vedendo il coinvolgimento di circa 500 persone tra studenti, sindacalisti e partecipanti in genere, ha permesso di approfondire con un vasto pubblico gli aspetti dell'identità come fenomeno soggetto a evoluzione e a cambiamenti nel tempo, con il rischio connesso di perdere le radici da cui nasce la stessa CGIL.

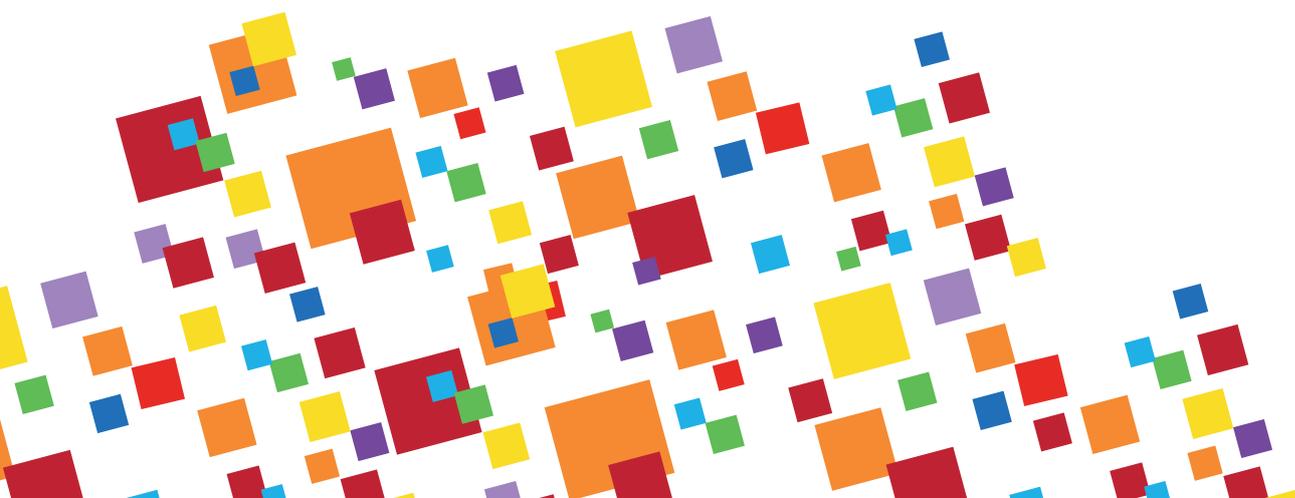
Il progetto biennale del Comitato, avviato nel 2023, ha inoltre permesso di porre le basi per l'avvio di una relazione più stretta tra il Sindacato e le scuole, parlando in maniera più diretta ai giovani senza la necessità di ricorrere all'intermediazione degli istituti storici. Il primo evento rappresentativo di questa nuova tendenza coincide con un momento di incontro con le scuole e con la messa in scena dello spettacolo “Quei ragazzi del 43-44”, presentato a gennaio in occasione della Giornata della Memoria. Durante lo spettacolo, che ha coinvolto circa 150 studenti, è stato presentato il dettaglio del viaggio ed è stato possibile per i giovani dialogare direttamente con storici e relatori, fra cui l'attuale componente della segreteria nazionale di ANPI e Presidente della Fondazione Di Vittorio.

Il progetto biennale “UN VIAGGIO DIVERSO UNA UGUALE MEMORIA”, avviato nel 2023, proseguirà quindi nel 2024, anno in cui verrà effettuato un secondo viaggio nelle stesse zone (Mauthausen – Gusen – Hartheim) e sarà possibile stringere ulteriormente le relazioni con le scuole e le istituzioni di riferimento sui temi della memoria, con l'obiettivo di intensificare il coinvolgimento delle scuole e dei sindacalisti territoriali di riferimento, ricostruendo un rapporto di fiducia con le Camere del Lavoro che, di fatto, investono in termini di risorse umane ed economiche sul progetto.

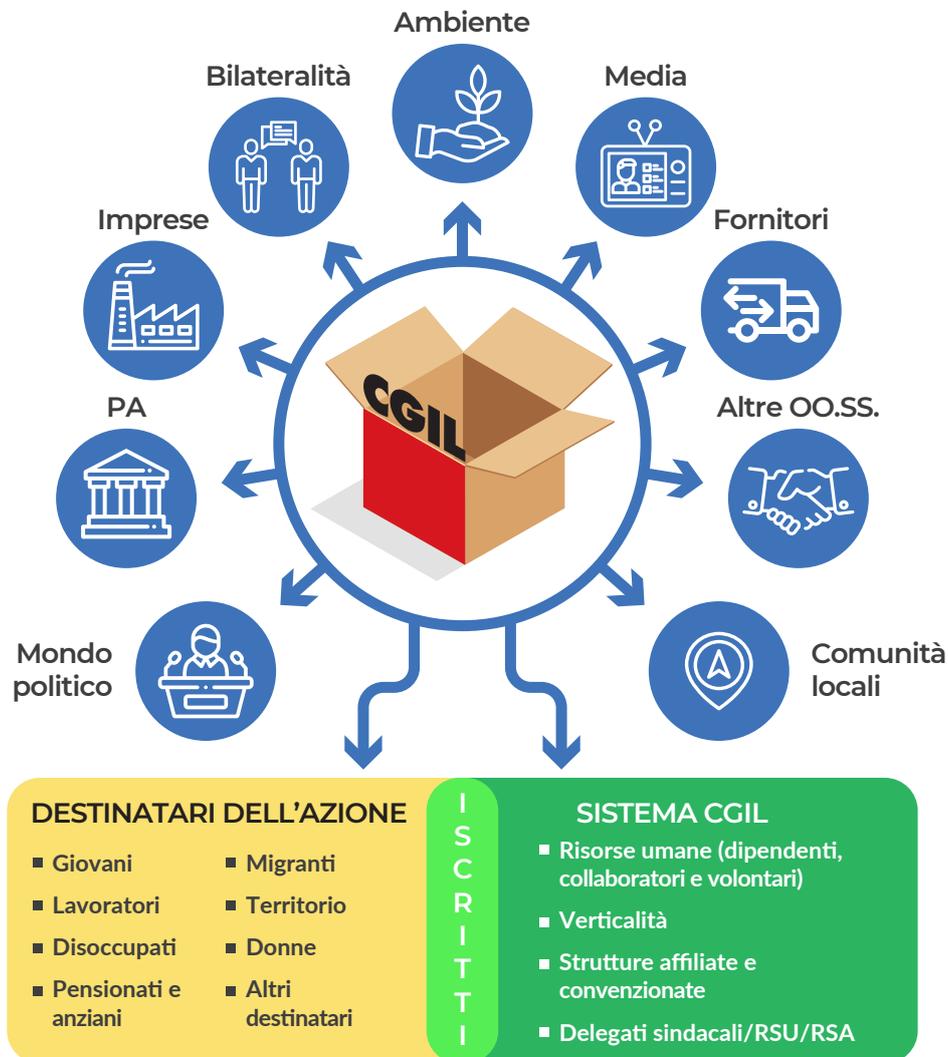
Nei prossimi anni, inoltre, il Comitato “In Treno per la Memoria” si propone di poter organizzare nuovamente un viaggio in treno verso Auschwitz, la destinazione che nell'immaginario collettivo meglio simboleggia gli eventi di tutto l'universo concentrazionario. Sarà quindi importante cominciare già dal 2025 a imbastire un lavoro in tal senso, coinvolgendo sempre più i referenti territoriali per la diffusione della cultura della memoria, in modo che gli eventi oggetto dei progetti del Comitato non possano mai diventare “qualche riga sulle pagine dei libri di storia”.

OBIETTIVI 2024

- Proseguire il progetto biennale “UN VIAGGIO DIVERSO UNA UGUALE MEMORIA”, svolgendo percorsi formativi e informativi sui temi della memoria e portando a termine il secondo viaggio nei territori di Mauthausen – Gusen – Hartheim;
- Intensificare il rapporto con le scuole e con i referenti territoriali CGIL, così da riavvicinare il sindacato ai giovani e valorizzare le competenze interne nella creazione di una nuova dinamica relazionale con gli istituti;
- Estendere il coinvolgimento sul tema dell'importanza del recupero della memoria anche ai giovani che poi non necessariamente saranno coloro che parteciperanno al viaggio, così da diffondere più capillarmente una cultura dell'identità storica e aumentare i numeri di persone coinvolte nel percorso.



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

LA 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 **804.984 del 2022** ai **792.041 del 2023** con una **contrazione di 12.943 unità**, pari al **1,61%**. Le dinamiche sensibilmente diverse fra settori ed ambiti territoriali devono necessariamente essere oggetto di analisi ed approfondimenti mirati a livello di singola Camera del Lavoro Territoriale e Categoria.

Sul dato complessivo incide sensibilmente il passaggio al **database unico regionale SINArGO**, che ha consentito l’estrazione dei dati su base sovra-comprensoriale e la possibilità di conteggiare solamente Codici Fiscali unici, in un rapporto di concorrenza fra vecchie iscrizioni aperte, brevi manu e Naspi che in precedenza potevano creare errate sovrapposizioni.

	Riepilogo CdLT				Riepilogo Categorie				
	2022	2023	Diff		2022	2023	Diff		
Bergamo	89645	90303	658	0,73	Filcams	76157	73877	-2280	-2,99
Brescia	95490	95674	184	0,19	Filctem	32109	31715	-394	-1,23
Como	52079	50506	-1573	-3,02	Fillea	44915	48259	3344	7,45
Cremona	35349	35397	48	0,14	Filt	23381	23334	-47	-0,20
Lecco	44624	44152	-472	-1,06	Fiom	59708	59182	-526	-0,88
Lodi	21557	21808	251	1,16	Fisac	15455	14822	-633	-4,10
Mantova	48659	48170	-489	-1,00	Flai	16884	16722	-162	-0,96
Milano	173554	170500	-3054	-1,76	Fic	28102	28242	140	0,50
Monza e Brianza	63583	61346	-2237	-3,52	FP	46632	46389	-243	-0,52
Pavia	37816	36959	-857	-2,27	Nidil	17379	18053	674	3,88
Sondrio	21583	21085	-498	-2,31	Slc	12982	12180	-802	-6,18
Ticino Olona	31750	29978	-1772	-5,58	Spi	421043	410038	-11005	-2,61
Valle Camonica	22585	20994	-1591	-7,04	Miste-Frontalieri	9335	8469	-866	-9,28
Varese	66710	65169	-1541	-2,31	Disoccupati	902	759	-143	-15,85
Totale	804984	792041	-12943	-1,61	Totale	804984	792041	-12943	-1,61

TIPOLOGIA ISCRIZIONE

	2022	2023	Diff	
Ordinarie	715904	711037	-4867	-0,68
Temporanee	44733	45816	1083	2,42
Brevi Manu	30815	27934	-2881	-9,35
Provvisorie attivi	5271	3579	-1692	-32,10
Provvisorie Spi	8251	3675	-4576	-55,46
Cig	10	0	-10	-100,00
Totale	804984	792041	-12943	-1,61

	2022	2023	Diff	
Attivi	383941	382003	-1938	-0,50
Pensionati	421043	410038	-11005	-2,61
Totale	804984	792041	-12943	-1,61

A sottolineare quanto sia stato significativo il lavoro sulla qualità dei dati, mettiamo in evidenza come invece il dato della canalizzazione a CGIL Lombardia abbia invece un andamento positivo, anche al netto di aumenti contrattuali e rivalutazioni pensioni. Segno questo, che ci conforta rispetto ad una generale tenuta del tesseramento complessivo.

Anno	Iscritti - Certificazione CGIL Lombardia
2018	841753
2019	834358
2020	827995
2021	811283
2022	804984
2023	792041

Anno	Canalizzazione a CGIL Lombardia
2018	2283486
2019	2322666
2020	2279642
2021	2332395
2022	2348593
2023	2370890



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.

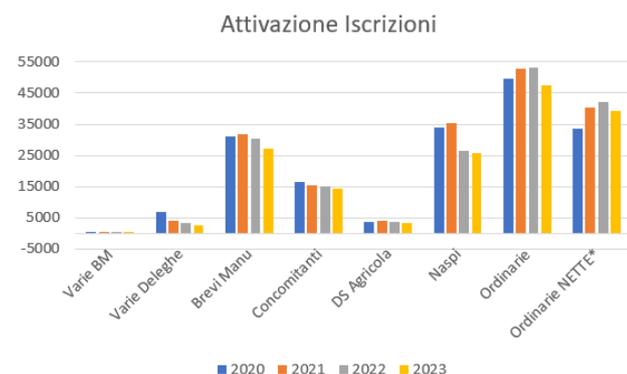
Conoscere meglio le nostre iscritte ed iscritti, i loro bisogni specifici per settore lavorativo, genere, età, provenienza, cultura, potrà consentirci di valorizzare gli aspetti specifici utili ad un processo di **identificazione delle persone nelle battaglie che quotidianamente conduciamo**, al fine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

ATTIVAZIONI E CESSAZIONI ISCRIZIONI

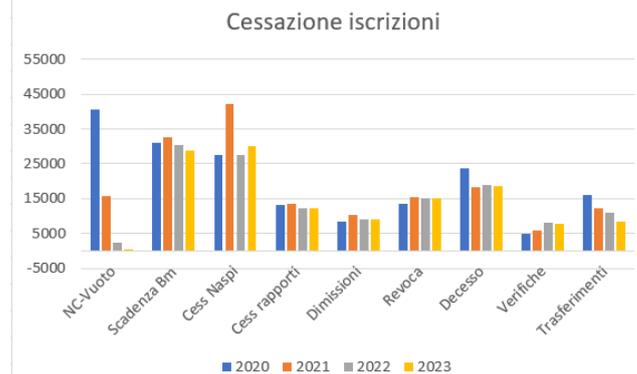
L'archivio unico del tesseramento SinArgo ci consentirà migliori analisi delle dinamiche relative ad attivazione nuove iscrizioni e cessazioni. Un primo obiettivo è stato sostanzialmente raggiunto, andando quasi ad azzerare le tipologie che risultavano prive di motivazione.

Attivazione Iscrizioni	2020	2021	2022	2023
Varie BM	127	99	68	6
Varie Deleghe	6992	4129	3449	2723
Brevi Manu	31066	31819	30396	27264
Concomitanti	16507	15478	15078	14249
DS Agricola	3688	4044	3546	3366
Naspi	33864	35189	26379	25664
Ordinarie	49634	52819	53225	47613
Ordinarie NETTE*	33687	40480	42206	39189
	141878	143577	132141	120885

* al netto di cambi appalto, trasf ecc.



Cessazione Iscrizioni	2020	2021	2022	2023
NC-Vuoto	40537	15832	2341	11
Scadenza Bm	30942	32663	30469	28753
Cess Naspi	27526	42039	27508	29965
Cess rapporti	13333	13560	12315	12103
Dimissioni	8446	10316	9076	8889
Revoca	13440	15509	15007	15192
Decesso	23568	18365	18795	18597
Verifiche	5032	5994	8157	7706
Trasferimenti	15947	12339	11019	8424
	178771	166617	134687	129640



Migliore qualità dei dati, omogeneizzazione delle procedure e modalità di registrazione delle stesse, distinzione fra nuove iscrizioni e passaggi legati a trasferimenti, campi appalto ecc., ci permetteranno di leggere meglio i dati rispetto alle nuove iscrizioni e all'efficacia delle nostre azioni di rappresentanza collettiva e tutela individuale.

Anche la corretta e omogenea registrazione dei motivi di cessazione iscrizione, potrà consentirci di proporre azioni mirate a consolidare e fidelizzare pezzi significativi del nostro tesseramento, e proporre azioni di accompagnamento nelle fasi di transizione fra lavori e settori diversi, da lavoro a non lavoro, da attivi a pensionati.

L'importante lavoro di bonifica dei dati che è stato messo a regime andrà ad incidere anche sul 2024, migliorando ulteriormente la qualità dei dati disponibili.

Con le Camere del Lavoro Territoriali e le Categorie Regionali, sono state messe in campo procedure ormai ben consolidate di controllo e verifica delle iscrizioni per fasce di età, delle iscrizioni multiple, delle importazioni nastri NASpl/SPI, delle tipologie 'anomale' (ASPI, mobilità, DS ordinaria, ecc.).

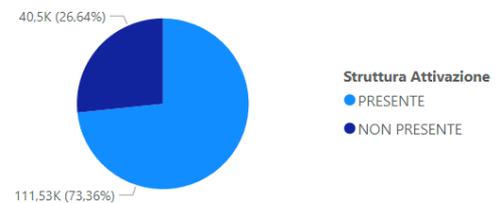
QUALITÀ DEI DATI: LE STRUTTURE DI ATTIVAZIONE

Altro ambito di lavoro su cui ci si è concentrati è stato quello legato alla **qualità dei dati** disponibili sulle strutture di attivazione; monitorare l'origine del nostro proselitismo consente di predisporre piani di comunicazione e iniziative mirate ai diversi target.

Sono state avviate alcune sperimentazioni di categoria e territorio per l'implementazione dei dati, con già dei buoni risultati nei primi mesi di lavoro; nel 2023 siamo arrivati ad una copertura del dato pari al 73,36% (era il 68,34% nella rilevazione ad inizio anno).

Nel 2024 andrà a regime il lavoro di verifica con tutte le strutture, grazie alla collaborazione con SINTEL che consentirà alle strutture un primo intervento massivo di caricamento dei dati, per poi adottare uno standard di lavoro utile al successivo monitoraggio.

Presenza Struttura Attivazione in Iscrizioni inserite



Controllo Qualità Dati - CGIL Lombardia



DataCreazione

01/01/2023

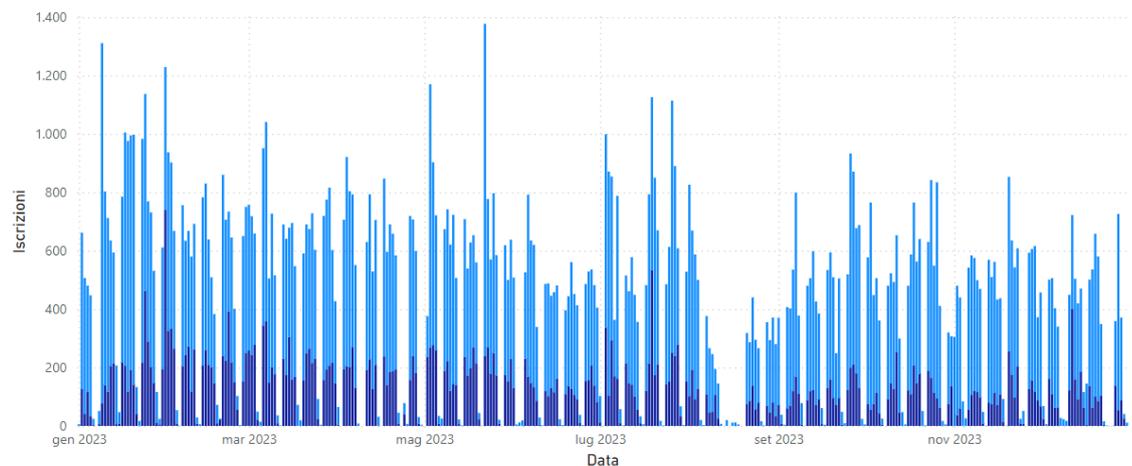
31/12/2023

Categoria

Tutte

Presenza Struttura Attivazione in Iscrizioni inserite giornalmente

Struttura Attivazione ● NON PRESENTE ● PRESENTE



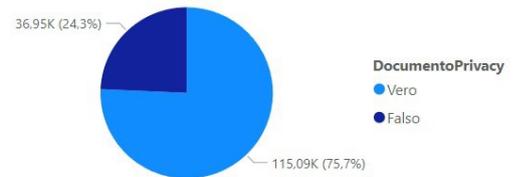
CdLM MILANO
CdLT BERGAMO
CdLT BRESCIA
CdLT COMO
CdLT CREMONA
CdLT LECCO
CdLT LODI
CdLT MANTOVA

QUALITÀ DEI DATI: LA PRIVACY

Sempre più importante si sta rivelando la qualità dei dati necessari per la nostra azione comunicativa e relativi alla Privacy - dati di contatto cellulare e mail, consensi Privacy, opposizioni; anche in questo ambito il 2023 ha visto crescere il dato di copertura del dato Privacy al 75,7% (era il 66,68% nella rilevazione ad inizio anno).

Il tema dei consensi privacy è tra i più delicati dal punto di vista normativo, con obblighi di legge che ci espongono a rischio sanzioni, ed 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. Implementare ulteriormente la qualità di questi dati, rafforzerà la possibilità di comunicare massivamente con la nostra base associativa, integrando nel processo anche un utilizzo strutturato dell'APP Digita.

Presenza Privacy inserite



Controllo Qualità Dati - CGIL Lombardia - Privacy



DataCreazione

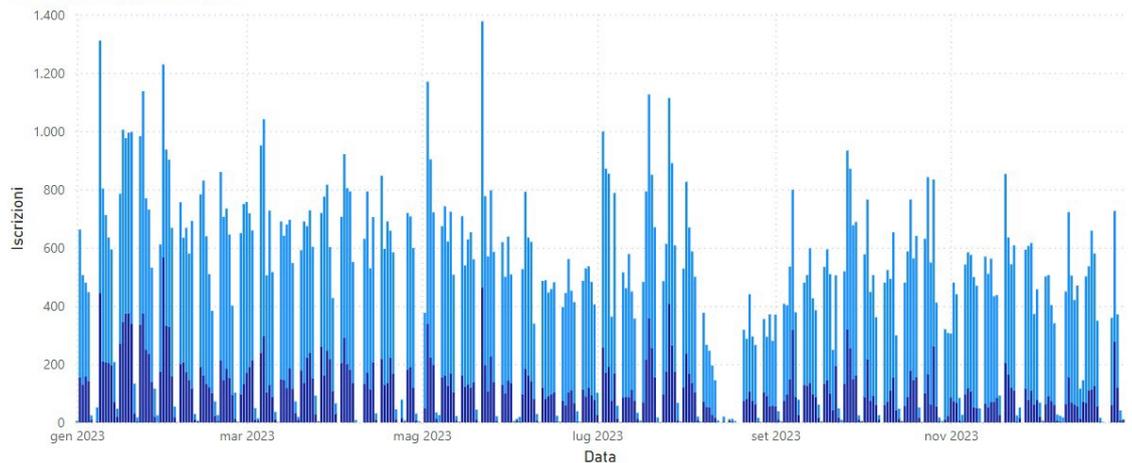
01/01/2023 31/12/2023

Categoria

Tutte

Presenza Privacy inserite giornalmente

Documento Privacy ● Falso ● Vero



CdLM MILANO
CdLT BERGAMO
CdLT BRESCIA
CdLT COMO
CdLT CREMONA
CdLT LECCO
CdLT LODI
CdLT MANTOVA

OBIETTIVI 2024

- Lavorare sulla **qualità dei dati** come presupposto per una piena valorizzazione di SINArGO; i dati così potranno permettere una migliore integrazione con gli strumenti al servizio delle nostre politiche organizzative, a partire dal prossimo sviluppo delle possibilità offerte da Digita e Digita per Delegati. Tra gli altri, ci poniamo come obiettivo il rafforzamento del rapporto con apparati, delegati, iscritti ed utenti;
- Intrecciare archivi organizzativi e piani di comunicazione mirati, con ambiti di sperimentazione in rapporto con il Dipartimento Comunicazione;
- Proseguire nella manutenzione degli archivi tesseramento, lavorando di concerto con i territori per il lavoro di verifica e promuovendo maggiormente l'integrazione SINArGO-SINGeCo per il controllo dei versamenti ed il recupero crediti, sperimentando anche modalità di analisi della canalizzazione in rapporto alle medie tessera. Di pari passo proseguirà il lavoro di bonifica delle aziende e completamento delle loro anagrafiche.

IL PROGETTO DI DIGITALIZZAZIONE DI CGIL LOMBARDIA

Nel corso del XIII Congresso è stato possibile presentare il progetto di digitalizzazione che da circa due anni sta coinvolgendo in maniera importante CGIL Lombardia e che sta supportando l'Organizzazione nella ridefinizione delle modalità di lavoro interne e nella rimodulazione delle stesse relazioni sindacali, a vantaggio di un approccio maggiormente orientato all'informatica utilizzata nella quotidianità del lavoro.

I progetti che nel 2023 hanno visto gli sviluppi più consistenti sono DigitaCGIL per Delegati e IRIDE, di cui si fornisce una sintesi nelle prossime pagine.

DIGITACGIL PER DELEGATI

Al Congresso Regionale CGIL Lombardia è stata presentata Digita x Delegati, una idea nata dal confronto e la collaborazione fra Sintel e CGIL per sviluppare all'interno di App Digita funzioni dedicate ai nostri quadri attivi, con una serie di obiettivi politico-sindacali:

- un supporto alle attività di funzionari e delegati nelle aziende (sottolineando importanza delle attività in presenza: assemblee, incontri...)
- una facilitazione delle relazioni fra lavoratori, delegati e Organizzazione – le sue categorie e i suoi servizi
- un contributo per rafforzare autorevolezza e ruolo dei delegati
- un ulteriore tassello per la reputazione della CGIL: i suoi valori, le sue attività di tutela individuale e le sue politiche rivendicative.

All'interno dell'APP sono state strutturate due diverse aree, una legata alla Tutela Individuale denominata 'Servizi', ed una orientata alle attività di Rappresentanza Collettiva denominata 'Sindacale'. In questo modo abbiamo cercato di facilitare la ricerca dei contenuti, cercando nel contempo di valorizzare e connettere le diverse aree del lavoro sindacale.

Ci siamo interrogati sul come sostenere la promozione dei nostri servizi ed 'avvicinare' lavoratori e mondo della **Tutela Individuale** CGIL. Si è scelto di sperimentare tra le altre cose una 'gestione per altri', cioè la possibilità per chi avrà un particolare incarico in Digita (delegati e funzionari), di fissare appuntamenti e inviare documentazione per iscritti e colleghi, così da diventare un 'tramite' qualificato per le richieste di servizi.

Per formare e qualificare delegati e funzionari su queste tematiche, nell'APP è stata prevista una apposita Bacheca dei Servizi con vademecum e approfondimenti, sia per garantire la conoscenza dei servizi che per collocare correttamente la tutela individuale all'interno delle politiche, strategie e valori della CGIL.

Oltre a uno strumento di supporto per l'attività di tutela individuale, **Digita x Delegati** è stata pensata anche per sostenere la rappresentanza collettiva, per una 'comunità' di valori e di programmi, per un **"Sindacato dei lavoratori"** come vuol essere la CGIL.

Sindacato, dal greco: syn-insieme e dike-justizia. Questa parola ha una radice che dà molti frutti. Il sindacato è il mezzo che storicamente ha permesso di aver ragione dei propri oppressori attraverso un ideale di giustizia propugnato insieme; dopotutto, quando si uniscono i concetti di "insieme" e "giustizia", gli uomini sono capaci di parti ideali e concreti assolutamente meravigliosi.

Rispetto alla Rappresentanza Collettiva, ci si è interrogati su quali strumenti si potessero mettere a disposizione dei delegati per l'attività sindacale, la contrattazione ed il tesseramento. Nella APP è stata costruita una Bacheca 'politico-sindacale', dove mettere a disposizione materiali e contenuti inerenti le politiche rivendicative della CGIL: materiali



tematici 'certificati' dai nostri Dipartimenti, tracce per assemblee, link per approfondimenti.

Particolare attenzione è stata posta anche al tema del proselitismo, predisponendo una Area denominata 'Scelgo CGIL' come strumento utile: materiali di supporto - valori e strategie, possibilità di gestire iscrizione per delega, gestione anagrafiche e aggiornamenti consensi privacy.

Sempre più si impone la necessità di programmare la **comunicazione** e di attivare velocemente il coinvolgimento del corpo attivo e dei lavoratori. APP DigitaCGIL può essere utile? A questa domanda abbiamo cercato di rispondere valorizzando l'intreccio con le nostre Banche Dati, a partire da quella degli iscritti presente in SinArgo che ci permetterà personalizzazioni molto accurate: territorio, categoria, contratto, genere, età, ecc.

Il sistema di notifiche push gestibili dall'APP, ci consentirà di sperimentare comunicazioni mirate per lavoratrici/tori - eventi, iniziative, manifestazioni - e per delegate/i e funzionarie/i - materiali e approfondimenti.

La presentazione e le prime fasi di sviluppo rappresentano l'avvio di un percorso che andrà consolidato con **obiettivi specifici per il 2024**, quando vorremmo andare a testare le diverse funzionalità con gruppi di sperimentazione, valorizzando sia i comunicatori per la predisposizione dei contenuti che funzionari e delegati per rilevare bisogni e valutare efficacia.

Intendiamo l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione dei processi organizzativi, non come forma di disintermediazione nei rapporti interni e con lavoratrici e lavoratori, ma come 'strumento' utile ad agevolare le relazioni e come 'pretesto' per la predisposizione di materiali utili all'attività sindacale ed al rafforzamento di una comunità improntata ai valori della CGIL.

Compagno deriva dal latino medievale 'cum' 'panis', 'che mangia lo stesso pane'. Nessuna parola ha mai racchiuso come questa il significato ideale della solidarietà e dell'appartenenza, l'aspirazione all'uguaglianza, l'impegno a battersi per una società più giusta.

IRIDE CGIL

Durante il Congresso CGIL Lombardia è stata presentata **IRIDE CGIL** (<https://iride.servizicgil.it/>), la nuova piattaforma di condivisione e visualizzazione in rete di contenuti multimediali (video sharing) della CGIL; Iride rappresenta un proseguimento e un'ulteriore evoluzione di un percorso sulle tecnologie 'open'. Per le sue caratteristiche tecnologiche, si propone come strumento facilmente accessibile, idoneo a rendere fruibili in un unico repository web le centinaia di opere presenti a sistema, nonché quelle future. **Forme nuove generano contenuti nuovi.**

Il progetto avviato nel 2020, aveva come obiettivo il rifacimento del sito storico <http://iptv.cgil.lombardia.it/> realizzato nel 2010 con tecnologie ad oggi obsolete. Lo stack tecnologico di allora non è infatti più supportato dai nuovi dispositivi mobile e dai nuovi browser (Flash e Silverlight). Partendo da questa premessa, si è voluto proporre un nuovo progetto con tecnologie moderne, il salvataggio di tutti i contenuti video e la ripubblicazione del materiale, per poi arrivare con il coinvolgimento dei territori a pubblicarne di nuovi. Il progetto, legato sia all'archivio storico che alle strutture delle Camere del Lavoro, utilizza una piattaforma con alcune caratteristiche:



- **Responsive:** il nuovo sito dovrà essere responsive ai nuovi dispositivi mobili in modo da migliorare gli aspetti di indicizzazione del sito stesso nei motori di ricerca.
- **Tema e grafica personalizzabile:** Deve essere possibile personalizzare il tema in modo da predisporre un sito che abbia evidenti caratteristiche dell'Organizzazione CGIL.
- **Decoding:** Deve permettere la pubblicazione degli attuali formati in utilizzo per lo streaming video ovvero mp4, webm.
- **Categorie e canali:** L'organizzazione dei video deve seguire tag, gruppi tematici come categorie o classificandoli in

canali appositi. I canali saranno organizzati dalle Camere del Lavoro e dalle singole categorie territoriali.

- **Gestione amministrazione:** La gestione dell'intero portale deve avvenire attraverso una credenziale di accesso amministrativa che permetta di configurare l'intero portale.
- **Gestione area riservata:** La pubblicazione dei video deve permettere sia la condivisione pubblica che quella privata solo per gli utenti registrati. Gli utenti devono potersi registrare al sito per la consultazione di video riservati.
- **Integrazione con AD:** la piattaforma deve permettere il single sign on attraverso il login con Active Directory Lombardia, riconoscendo gli account già esistenti.

La scelta della piattaforma è basata su uno strumento open source in modo da non gravare sui costi di licenza software.

Dopo il lavoro preparatorio effettuato da Sintel, il gruppo di lavoro che ha lavorato al progetto si è posto alcuni obiettivi per costruire un modello su cui sperimentare le possibili funzionalità:

- **Interfaccia facile ed intuitiva** - catturare l'attenzione comunicando in modo efficace la funzione del sito; da valutare titoli e descrizione
- **Categorizzazione contenuti** - rispetto alla precedente suddivisione per canali di caricamento, la piattaforma è oggi strutturata per categorie e sotto-categorie, nell'intento di facilitare le funzionalità di ricerca e di riclassificare i materiali esistenti dentro ambiti di pertinenza tematica intuitivi e univoci.

L'articolazione delle categorie comprende alcune macro-aree, che tengono conto dell'archivio già disponibile e indirizzano un percorso di lavoro anche per la produzione di nuovi contenuti e quindi un efficace utilizzo della piattaforma:

- **antifascismo, costituzione, memoria** - valorizzazione dell'importante archivio legato alle radici ed alle date simbolo della nostra democrazia;
- **il valore del lavoro** - declinazione nei suoi vari aspetti: racconto, diritti, salute e sicurezza;
- **la CGIL e le sue radici** - storia dell'Organizzazione, delle sue donne e dei suoi uomini, all'interno del più complessivo movimento sindacale internazionale;
- **la CGIL oggi** - inquadrare la nostra struttura organizzativa, fra rappresentanza collettiva e tutela individuale;
- **la CGIL in 'movimento'** - iniziative, mobilitazioni, campagne di proselitismo e per l'elezione delle RSU;
- **la CGIL domani** - mettere in evidenza le tematiche che ci vedono impegnati nell'ottica di un cambiamento legato ai nostri valori ed alle nostre strategie rivendicative.



Nel corso del 2023 Sintel ha portato a compimento il lavoro di importazione massiva del catalogo video presente in IPTV; per alcuni dei vecchi canali è stato possibile individuare una corrispondente categoria o sotto-categoria di destinazione. La modalità permette di mantenere la 'storia' dei video, importando sia la data di caricamento in IPTV che lo storico delle visualizzazioni.

Per quelli presenti in contenitori troppo generici, si è avviato un percorso di collaborazione con l'Archivio del Lavoro, sia rispetto ai materiali che potrebbero andare ad alimentare IRIDE, sia per possibili supporti nell'attività di corretta categorizzazione e manutenzione della banca dati. La struttura permette infatti di arrivare a suddivisioni di dettaglio anche molto approfondite, che saranno però da valutare in funzione degli obiettivi e delle esigenze degli utilizzatori.

Il punto d'arrivo finale del percorso di importazione, così come il caricamento dei futuri materiali, sarà tanto più efficace quanto più rispondente alla struttura che verrà definita; categorie e sotto-categorie (oltre ai tags per le ricerche), potranno comunque essere agevolmente riadattate, per renderle sempre più coordinate e funzionali sulla base dell'esperienza che andremo a maturare.

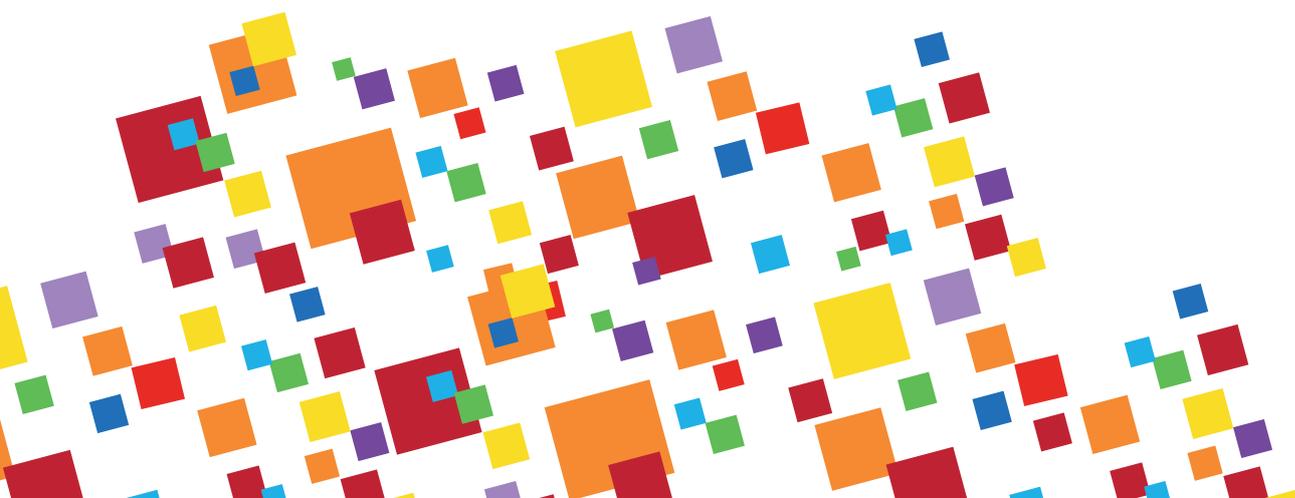
OBIETTIVI 2024

Per il 2024 sono previsti ulteriori sviluppi indirizzati su due differenti piani:

- Da una parte, la realizzazione di “rulli” di filmati da utilizzare nelle occasioni di principale contatto con l’utenza e la cittadinanza (sale accoglienza e d’attesa, vetrine sedi) e di incontro/confronto interno alla CGIL (direttivi, assemblee, convegni, seminari, riunioni, corsi di formazione, iniziative pubbliche e in aziende);
- Integrazione fra strutture e piattaforme CGIL, allo scopo di valorizzare il contributo di Camere del Lavoro, Categorie Regionali, Servizi di Tutela Individuale e realtà collegate. Dopo un primo periodo di sperimentazione, sarà necessario attribuire loro un ruolo attivo sia nell’alimentazione della piattaforma, sia nella definizione delle finalità di utilizzo.

Affinché IRIDE non rimanga uno strumento ‘passivo’, ma capace di innovare le modalità di lavoro e comunicazione, le strutture dovranno viverne la funzionalità e l’utilità, anche pensando in maniera integrata e coordinata la produzione di materiali.

Schemi e contenuti potranno sviluppare una maggiore efficacia se riusciremo ad integrare fonti di produzione (confederazione e dipartimenti, categorie e servizi) e piattaforme utilizzate (Siti web e pagine FB, SinCGIL e SinARGO, Doceo, Progetti dei Servizi ed Accoglienza, Digita) con gli obiettivi politico valoriali dell’Organizzazione.



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, amministrative e della formazione sindacale
2. Contrattazione e mercato del lavoro
3. Politiche internazionali
4. Ambiente, salute e sicurezza del lavoro
5. Artigianato
6. Politiche industriali e della transizione ecologica
7. Politiche abitative
8. Migranti
9. Appalti
10. Legalità
11. Politiche sociali e sanitarie (Welfare)
12. Politiche di genere

Nei paragrafi successivi viene fornita un'analisi delle aree di competenza che maggiormente sono state interessate dalle attività svolte nel 2023, con particolare riferimento alle categorie di Stakeholders coinvolte, alle azioni messe in campo e agli obiettivi fissati per il 2024.

IL LAVORO DI SQUADRA **NELL'AMBITO DEL PNRR** **E DEL PATTO PER LO SVILUPPO**

Nel 2023 CGIL Lombardia si è mossa e ha proseguito la propria azione all'interno della programmazione definita dal PNRR e dal Patto per lo Sviluppo. L'attività si è concentrata sulle direttrici definite dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in particolare:

- CGIL Lombardia ha preso parte ai tavoli informativi organizzati da Regione Lombardia e si è espressa con CISL e UIL con il Presidente della Commissione Consigliare Regionale in merito al monitoraggio dell'utilizzo dei fondi previsti nel PNRR, indicando quali potessero essere per CGIL Lombardia le priorità nell'attuazione del Piano sul territorio lombardo;
- È stato svolto un lavoro di formazione e informazione a vantaggio delle Strutture, attraverso due seminari realizzati a Rezzato (BS), oltre a un'attività costante di studio e ricerca con il gruppo dell'apparato di CGIL Lombardia, così da allineare tutte e tutti sugli sviluppi e capire insieme le modalità più efficaci affinché una Struttura sindacale, con un ruolo di rappresentanza, possa incidere sulla realizzazione del Piano.

Lo spazio di discussione e manovra nell'ambito del PNRR e del Patto per lo Sviluppo sono comunque molto limitati per CGIL Lombardia e per il Sindacato in generale, dal momento che la partita viene "giocata" prevalentemente a livello europeo e su un piano prettamente politico. Tuttavia, nonostante si faccia molta fatica a livello istituzionale, è stato possibile riscontrare una straordinaria facilità comunicativa interna, un positivo approccio trasversale da parte di tutte le compagne e i compagni della Segreteria, nell'ottica di un lavoro sinergico e orizzontale tra le materie trattate e coinvolte sul tema. Dove sono stati riscontrati punti di contatto è stato creato un dialogo per poter affrontare la questione in maniera più organica: è stato uno dei tanti esperimenti positivi di lavoro congiunto, a testimonianza di come la condivisione di esperienze e competenze rappresenti un valore aggiunto da promuovere, una ricchezza che porta risultati maggiori del lavoro del singolo.

PNRR
LABORATORIO
DI AZIONE
SINDACALE



CGIL

LOMBARDIA

LE POLITICHE INTERNAZIONALI



Nel 2023 CGIL Lombardia ha svolto molte attività di coinvolgimento nell'ambito delle politiche internazionali:

- Nell'ambito del XIII Congresso di CGIL Lombardia, i lavori sono stati aperti con gli interventi, tra gli altri, di Javier Pacheco (Segretario Generale CCOO de Catalunya) e di Douglas Martin Izzo (Presidente CUT São Paulo); inoltre, si è svolta l'Assemblea dei Lavoratori dei Comitati Aziendali Europei (CAE) ed è stato organizzato un lavoro bilaterale a livello europeo con tutte le organizzazioni ospiti in merito a digitalizzazione a servizio dei cittadini, condizioni dei lavoratori distaccati, migranti, lavoratori transfrontalieri, democrazia ed antifascismo;
- Con i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori delle multinazionali, nel mese di febbraio è stata portata avanti una petizione di protesta nei confronti della U.E. e della Commissione Europea Italiana a seguito dell'affondamento della barca di migranti davanti a Cutro e della tragedia umanitaria che ne è conseguita; la petizione, che ha raccolto 85 firme di sottoscrizione, ha visto la partecipazione di numerosi rappresentanti di lavoratori di imprese multinazionali ed è stata anche rivolta e proposta a rappresentanti di lavoratori di altri Paesi;
- Nel mese di aprile CGIL Lombardia ha avuto l'occasione di partecipare a un'attività di carattere europeo di rafforzamento delle capacità negoziali dei lavoratori nella costituzione di comitati aziendali europei;
- Nel mese di maggio, insieme a CGIL Nazionale, CGIL Lombardia ha partecipato ai lavori del Congresso Europeo della Confederazione dei sindacati;
- Nel periodo luglio-ottobre CGIL Lombardia ha fornito supporto al Direttore Generale dell'Istituto Sindacale Europeo;
- Nel corso dell'anno è stata fornita assistenza sindacale ai lavoratori del gruppo speciale di negoziazione dell'azienda Euronext Borsa italiana per la creazione di un comitato aziendale europeo.

OBIETTIVI 2024

- Rafforzare il supporto ai rappresentanti dei lavoratori dei Comitati Aziendali Europei con un'attività di formazione a distanza, coordinamento e iniziativa politica, in collaborazione con le strutture sindacali di categoria;
- Sviluppare il progetto di socializzazione, scambio di pratiche e definizione di strategie comuni in merito alla digitalizzazione, alla protezione dei dati e alla comunicazione verso gli iscritti e i cittadini, il tutto proseguendo la collaborazione con le organizzazioni sindacali catalane e la Commissione Obreras, già avviata nel 2023;
- Attivare la rete dei sindacati delle regioni 4 motori d'Europa in concomitanza con l'elezione della presidenza lombarda del coordinamento regionale dei governi dei 4 motori d'Europa.

LA COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO



Nel 2023 l'attività dell'area Comunicazione di CGIL Lombardia ha sviluppato attività relativamente a tre filoni di intervento:

1. La definizione di un **Progetto Comunicazione** di CGIL Lombardia, che è stato presentato in occasione dell'Assemblea Generale e che risponde alla necessità manifestata anche dalle Strutture territoriali di un maggior coordinamento e di una linea comune nell'ambito dei messaggi da veicolare verso l'esterno.

Nell'ambito del progetto, nel 2023 è stato pianificato ed erogato un primo **piano formativo per sviluppare e migliorare strumenti e strategie comunicative**, a cura dell'Ufficio Formazione e dell'Ufficio Comunicazione di CGIL Lombardia e destinato agli Addetti Stampa regionali, durante il quale sono stati trattati temi relativi a privacy e regolamenti, uso dei social a scopo istituzionale, gestione del sito internet, progettazione di newsletter e utilizzo di DigitaCGIL e IRIDE come strumenti tecnologici a supporto della propria attività.

Sempre in relazione al Progetto Comunicazione, è in fase di realizzazione una **Media Room di CGIL Lombardia**: si tratta di un luogo fisico, organizzato presso la sede di Ambiente Lavoro, in cui sarà possibile utilizzare strumenti e attrezzature per effettuare riprese, registrazioni, montaggi, produzioni di video, podcast e videopodcast. La stanza sarà adiacente all'aula formazione di Ambiente Lavoro, per cui sarà funzionale e strategico combinare l'utilizzo della Media Room con una formazione specifica su strumenti e attrezzature, così come su codici comunicativi, linguaggi, sceneggiatura, storytelling, in collaborazione con l'Archivio del Lavoro che dispone del materiale storico digitalizzato.

Ulteriori dettagli sul progetto sono consultabili all'indirizzo <https://www.cgil.lombardia.it/progetto-comunicazione/>

2. Un lavoro di ricognizione e coinvolgimento del **gruppo comunicatori regionali**, in primis con un seminario che ha coinvolto sia i 35 comunicatori lombardi, sia le Strutture che non hanno un loro comunicatore, al fine di trovare un modello unico e condiviso al quale attenersi, nel rispetto di quanto fatto finora da ciascuno e delle singole autonomie. In particolare, si è cercato di definire una linea comune, partendo dalla socializzazione delle esperienze territoriali e dei singoli piani strategici e creando al contempo dei contenuti nuovi insieme.

Il prossimo passaggio sarà l'erogazione di un corso CANVA destinato specificatamente ai comunicatori, che prevederà lo svolgimento di almeno 2 giornate formative all'interno della nuova sede dell'Archivio del Lavoro, inaugurata il 27 novembre 2023. Il corso, già progettato nel 2023, avrà come tema l'idea di una mostra virtuale sugli scioperi del '44 e sarà strutturato nella modalità laboratorio per la creazione di una campagna di comunicazione ad hoc.

Inoltre, molte attività si sono svolte nell'ambito dell'azione unitaria, coinvolgendo non solo CISL e UIL, ma anche altre tipologie di soggetti interessati dai temi trattati (es. comitati sulla salute e CPR), costruendo di volta in volta percorsi formativi e tappe informative condivise. Il progetto di costruzione di un piano operativo comune è un lavoro lungo

e complesso, dal momento che non è mai stato concretizzato un lavoro di collaborazione negli anni passati; si tratta, infatti, di un obiettivo che CGIL Lombardia si è data nel medio-lungo periodo, ipoteticamente in un triennio, ma che sta già dando positivi frutti fin dai primi esperimenti di collaborazione.

3. Un lavoro di **collaborazione trasversale rafforzata con gli Uffici e i Dipartimenti di CGIL Lombardia**, così da rappresentare un connettore funzionale tra le varie aree per comunicare efficacemente quanto fatto dalla Struttura. Diventa infatti sempre più importante saper trasmettere verso l'esterno ciò che fa la CGIL, in modo da far comprendere l'importanza dell'attività svolta. Questo obiettivo, tuttavia, passa anche da una azione di miglioramento interno, sia dal punto di vista comunicativo, sia dal punto di vista delle competenze. Per questo motivo, nel 2023 sono stati erogati dei corsi di formazione sotto forma di laboratorio di simulazione nell'ambito delle Assemblee, che rappresentano i tradizionali e tipici luoghi di discussione e di scambio per la CGIL, in cui l'Organizzazione si rivolge a lavoratori, pensionati e cittadini in generale nell'ambito della contrattazione sociale territoriale. In questo quadro si inserisce, ad esempio, il corso di formazione/laboratorio Comunicafisco, di cui si parlerà nell'ambito delle attività coordinate dall'Ufficio Formazione di CGIL Lombardia.

Inoltre, sempre nel 2023 l'Ufficio Comunicazione ha avuto modo di collaborare al progetto "In treno per la memoria", strutturando una specifica comunicazione da veicolare ai partecipanti prima, durante e dopo il viaggio organizzato, creando contenuti destinati alle piattaforme social maggiormente utilizzati dagli studenti, che ogni anno partecipano al viaggio.

Nel 2023 la tendenza è stata quella di provare a dare copertura comunicativa (soprattutto video) alle attività dell'Organizzazione: ne è un esempio il video realizzato in occasione della petizione del progetto Lombardia SiCura, trasmesso in loop sullo schermo del totem alla manifestazione "Fa' la cosa giusta". Questa nuova direttrice, oltre a corrispondere a un invito di CGIL Nazionale a privilegiare i contenuti video, coincide con una volontà di CGIL Lombardia di incrementare sempre più la produzione di materiale adatto alle piattaforme social, da abbinare al canonico materiale cartaceo.

Inoltre, parallelamente agli ambiti di lavoro finora descritti, nel 2023 è stato avviato concretamente il progetto di **rifacimento del sito internet di CGIL Lombardia**. È stata effettuata una ricognizione di tutti i materiali utili a popolare le varie sezioni, sono stati costruiti i primi contenuti ed è stato improntato un lavoro comune per stabilire una prassi utile a proseguire il lavoro di implementazione e aggiornamento dei contenuti, una volta che sarà pubblicato, così che sia sempre coerente rispetto alle attività di ogni Dipartimento. Si prevede di completare il lavoro di rifacimento e pubblicazione entro il 2024.

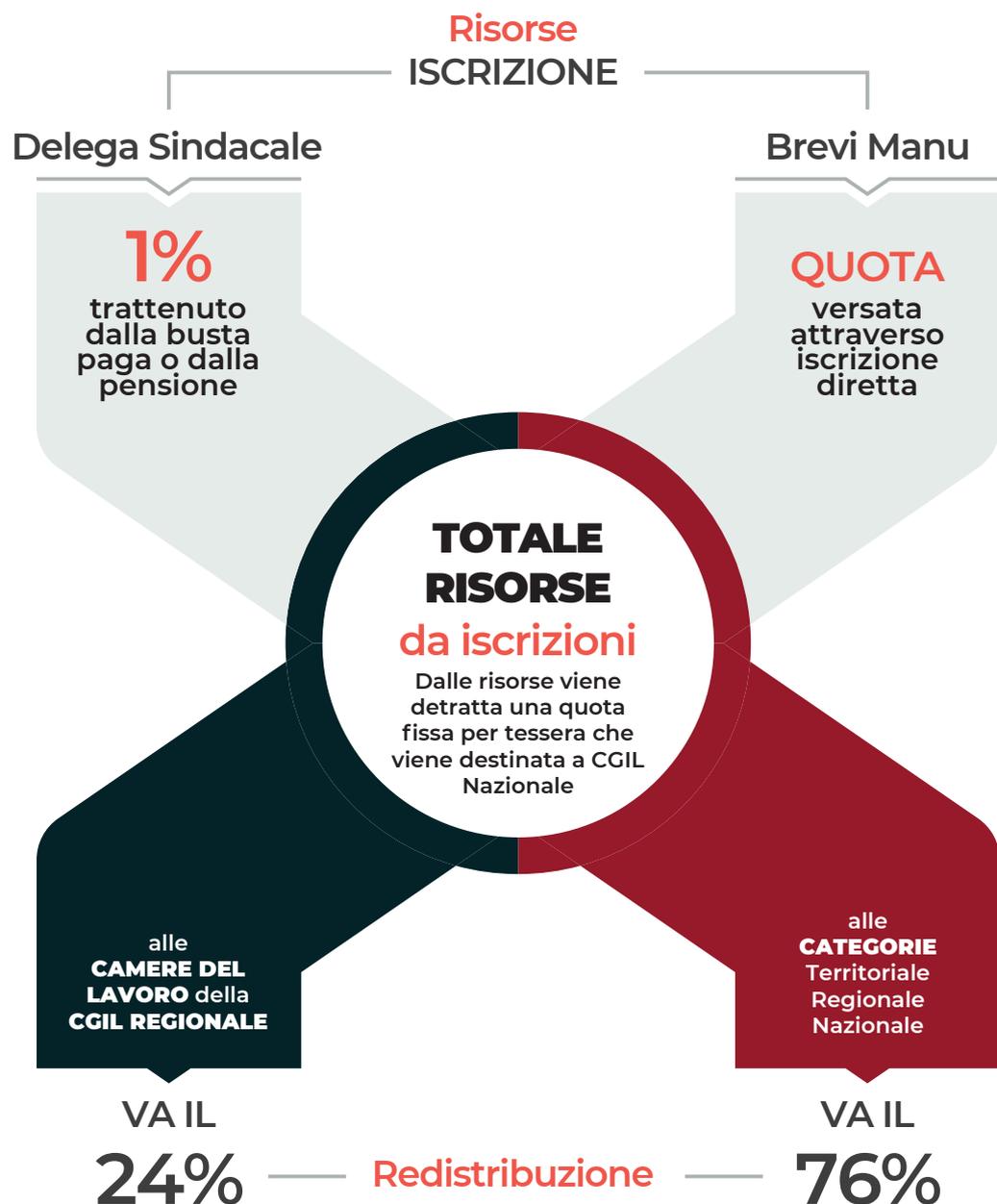
OBIETTIVI 2024

- Proseguire l'attività di completamento del nuovo sito CGIL Lombardia;
- Sulla base delle relazioni con CGIL Nazionale e le strutture territoriali, realizzare dei contenuti in accordo con i vari soggetti coinvolti e di carattere unitario, destinati a social, radio, spazi pubblicitari su quotidiani e riviste, ecc., sulla scia di quanto già portato avanti da alcune Categorie territoriali con la stampa locale;
- Rafforzare le relazioni e la comunicazione con la Commissione Obreras Catalunya, la parte regionale del Sindacato spagnolo, così da consolidare ulteriormente un rapporto esistente di scambi e di prassi e realizzare una prima campagna congiunta a livello europeo tra due sindacati;
- Erogare i corsi di formazione già pianificati, in particolare il corso CANVA destinato ai comunicatori;
- Inaugurare la Media Room di CGIL Lombardia;
- Completare le attività di ricognizione e scrittura contenuti per la pubblicazione del nuovo sito internet di CGIL Lombardia.

AMMINISTRAZIONE IN CGIL LOMBARDIA

Per Per CGIL Lombardia, le risorse finanziarie derivano quasi esclusivamente dai propri iscritti. Questo comporta la necessità di gestirle con il massimo rispetto e responsabilità, garantendo una rendicontazione economica precisa e trasparente. L'impegno a mantenere una gestione oculata delle risorse è un obiettivo costante per l'amministrazione di CGIL Lombardia, che deve essere garantito ogni anno, prestando particolare attenzione non solo alle attività lavorative e organizzative quotidiane, ma anche a specifiche iniziative formative destinate al personale degli uffici di contabilità e amministrazione. Un traguardo a lungo termine che CGIL Lombardia si pone è ottenere una certificazione esterna per il proprio Bilancio civilistico, con riferimento alla trasparenza nella gestione delle risorse economiche.

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 (2021-2023):

IL RENDICONTO ECONOMICO PATRIMONIALE

TABELLA 1.1 - Stato patrimoniale

ATTIVITÀ

Descrizione	2021	2022	2023
Immobilizzazioni Immateriali	14.094,95	38.249,80	24.363,50
Immobili Strumentali	112.315,71	114.398,25	117.082,75
Immobilizzazioni Materiali	4.077.156,95	4.237.789,04	4.443.490,23
Mobili e arredi	168.991,62	168.991,62	169.325,03
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
Finanz. a soci	-	-	-
Rimanenze finali d'esercizio	-	-	-
Crediti a medio - lungo termine	361.203,21	410.426,65	381.978,73
Crediti a breve termine	344.660,66	521.836,30	480.425,16
Disponibilità finanziaria	1.354.856,62	1.446.834,29	1.006.253,08
Titoli in portafoglio	812.292,63	746.966,92	449.575,37
Ratei-risconti attivi e costi anticipati	90.346,63	129.004,22	77.547,03
TOTALE	7.962.217,62	8.440.795,73	7.776.339,52
UTILIZZATO FONDO		11.371,71	
TOTALE ATTIVITÀ		8.452.167,44	
PASSIVITÀ			
Descrizione	2021	2022	2023
Fondi ammortamento	1.051.222,55	1.199.854,02	1.337.328,05
Altri fondi	3.135.410,57	3.144.585,01	2.891.213,30
Fondo TFR dipendenti	187.600,28	207.200,87	131.285,01
Fondo imposte Ires e Irap	11.903,00	112.353,10	3.008,77
Debiti a breve e lungo termine	1.370.519,95	1.572.816,60	1.196.688,86
Debiti tributari	49.184,77	52.021,47	51.676,85
Debiti vs. Istituti prev./Prev. Int.	134.261,07	141.221,74	142.108,11
Patrimonio netto	1.848.205,10	2.022.115,03	2.022.115,03
TOTALE PASSIVITÀ	7.788.307,29	8.452.167,84	7.775.423,98
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	173.909,93	-	915,54
TOTALE A PAREGGIO	7.962.217,22	8.452.167,84	7.776.339,52

TABELLA 1.2 - Conto economico**RICAVI**

	2021	2022	2023
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Quote su tessere	296.497,68	230.696,10	217.451,73
Contributi sindacali	2.332.395,24	2.348.593,19	2.370.890,25
Contributi da strutture	774.410,64	701.195,45	741.218,31
Contributi/Liberalità	949,46	460,00	680,00
Proventi /Altri	258.278,82	244.827,14	241.048,56
Proventi finanziari	4.546,51	3.791,42	44.754,70
Proventi straordinari	5.216,24	58.731,53	256.867,13
Recuperi spese	46.721,68	46.870,07	49.717,14
Entrate da prestazioni di servizi erogate	-	-	-
TOTALE GENERALE RICAVI	3.719.016,27	3.635.164,90	3.922.627,82

COSTI

	2021	2022	2023
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Contributi a strutture	409.408,09	295.037,15	207.068,60
Contributi ad associazioni diverse	96.825,00	98.586,64	89.860,00
Spese per attività politico-organizzativa	199.645,73	273.977,86	532.073,38
Costo trasporto	97.066,26	142.830,82	160.255,24
Spese x iniziative politica internazionale	519,87	5.291,63	9.393,94
Spese per stampa e propaganda	17.677,80	12.826,16	11.483,13
Attività di formazione	24.701,22	34.704,01	54.702,96
Spese per personale e collaboratori	1.835.192,74	1.940.214,42	2.029.562,56
Servizi generali (condominio)	111.825,92	139.918,54	144.934,26
Manutenzioni/Assistenza	24.829,93	24.640,31	23.650,84
Cancelleria/materiale consumo	29.441,12	59.275,13	50.724,62
Spese generali	264.268,03	243.524,16	267.609,30
Ammortamenti	157.182,64	163.760,62	155.161,67
Accantonamenti	45.000,00	-	8.000,00
Imposte e tasse	112.137,59	111.713,43	146.418,48
Oneri finanziari	21.843,56	85.516,66	28.800,02
Sopravvenienze passive	97.540,84	3.347,36	2.013,28
Oneri straordinari	-	-	-
TOTALE GENERALE COSTI	3.545.106,34	3.635.164,90	3.921.712,28
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	173.909,93	-	915,54

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

Descrizione	2021		2022		2023	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Quote su tessere degli iscritti	296.498	7,97%	230.696	6,35%	217.452	5,85%
Contributi sindacali	2.332.395	62,72%	2.348.593	64,61%	2.370.890	63,75%
Contributi da INCA Nazionale	584.020	15,70%	466.987	12,85%	489.486	13,16%
Contributi da struttura CGIL	190.391	5,12%	234.208	6,44%	251.733	6,77%
Contributi da Utenti (tariffazione)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Contributi associati (servizio vertenze)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Altri contributi	315.713	8,49%	354.680	9,76%	593.068	15,95%
TOTALE ENTRATE DA CONTRIBUTI	3.719.016	100%	3.635.165	100%	3.922.628	100%

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

Descrizione	2021	2022	2023
	Euro	Euro	Euro
Partecipazione e organizzazione di convegni, manifestazioni e congresso	69.893,91	70.494,79	305.499,71
Studi, ricerche e formazione sindacale	26.701,22	34.704,01	54.702,96
Iniziative di politica internazionale	519,87	5.291,63	9.393,94
Riunioni degli organismi dirigenti	7.076,91	7.153,48	7.698,00
Rimborso chilometrico apparato	11.952,99	19.452,96	24.546,60
Rimborso attività politica apparato	21.441,65	46.618,60	51.477,79
Artigianato	54.074,14	57.212,50	62.619,66
Costi vari (pedaggi autostradali, sportello genitori, coordinamento donne, etc.)	65.260,52	81.380,47	95.152,06
TOT. COSTI ATTIVITÀ POLITICO-ORG.VA	256.921,21	322.308,44	611.090,72

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	2021	2022	2023
	Euro	Euro	Euro
Valore economico direttamente generato (1+2+3)	3.719.016,27	3.635.164,90	3.922.627,82
Contributi incassati (1)	3.714.469,76	3.631.373,48	3.877.873,12
Ricavi da investimenti finanziari (2)	4.546,51	3.791,42	44.754,70
Ricavi da vendita di beni (3)	-	-	-
Valore economico distribuito	3.719.016,27	3.635.164,90	3.921.712,28
Costi operativi (4)	867.516,72	940.335,98	1.255.925,41
Retribuzioni e benefit (personale dipendente) (5= 5a + 5b)	1.835.192,74	1.940.214,42	2.029.562,56
Retribuzioni (5a)	1.739.680,16	1.844.733,76	1.936.967,45
Benefit (5b)	95.512,58	95.480,66	92.595,11
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (6)	21.843,56	85.516,66	28.800,02
Pagamenti alla pubblica amm.ne (Imposte e tasse) (7)	112.137,59	111.713,43	146.418,48
Contributi elargiti (investimenti nella comunità) (8=8a+8b)	506.233,09	393.623,79	296.928,60
Contributi alle strutture (8a)	409.408,09	295.037,15	207.068,60
Contributi ad associazioni (8b)	96.825,00	98.586,64	89.860,00
Totale valore economico trattenuto (9+10+11)	376.092,57	163.760,62	164.077,21
Accantonamento a fondi (9)	45.000,00	-	8.000,00
Ammortamenti (10)	157.182,64	163.760,62	155.161,67
Risultato d'esercizio (11)	173.909,93	-	915,54

SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Le persone che lavorano per la CGIL (segreterie, apparati politici, professionali e tecnici) garantiscono la continuità delle attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. **Lavorare per la CGIL implica un'adesione completa ai valori e alle finalità delineate nel suo Statuto.**

I valori fondamentali della CGIL si integrano con le normative legali, stabilendo un regolamento per il personale che mira a creare un ambiente di lavoro che rispetti i diritti dei lavoratori e offra le migliori condizioni per svolgere le proprie mansioni, facilitando anche l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare.

CGIL Lombardia opera attraverso vari dipartimenti, composti da personale con ruoli politici e tecnici. Ogni Segretario, in base alle deleghe ricevute, gestisce un team di collaboratori ed è responsabile delle loro attività.

Di seguito, un riepilogo del personale di CGIL Lombardia nell'ultimo triennio, suddiviso per tipologia contrattuale, che include dipendenti, stage, distacchi, aspettative non retribuite e collaboratori:

RISORSE UMANE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Tipologia di contratto	2021			2022			2023		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Dipendenti a tempo indeterminato (Full Time)	9	9	18	12	9	21	9	9	18
Dipendenti a tempo indeterminato (Part Time)	1	4	5	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	1	1	0	0	0	0	0	0
Distacchi	5	1	6	5	1	6	4	1	5
Aspettative non retribuite	6	1	7	5	1	6	7	2	9
TOTALE DIPENDENTI	21	16	37	23	15	38	21	16	37
Collaboratori a busta paga	8	0	8	9	0	9	7	1	8
Collaboratori volontari	1	1	2	1	1	2	1	2	3
TOTALE RISORSE UMANE	30	17	47	33	16	49	29	19	48

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:

TABELLA 2.1 - Dipendenti per fasce di età e genere(GRI 405.1)

Età	2021			2022			2023		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
18 < > 29 anni	0	1	1	0	0	0	0	0	0
30 < > 39 anni	1	1	2	0	2	2	2	3	5
40 < > 49 anni	1	4	5	6	1	7	4	3	7
50 < > 59 anni	11	12	23	13	11	24	11	11	22
> 60 anni	1	4	5	4	1	5	3	0	3
TOTALE	14	22	36	23	15	38	20	17	37

TABELLA 2.2 - Componenti della Segreteria per fasce di età e genere(GRI 405.1)

Età	2021			2022			2023		
	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	3	5	2	2	4	1	2	3
50 < > 59 anni	2	1	3	2	2	4	3	1	4
> 60 anni	1	0	1	1	0	1	0	0	0
TOTALE	5	4	9	5	4	9	4	3	7

TABELLA 2.3 - Dipendenti per titolo di studio

Titolo di studio	2021			2022			2023		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Laurea	5	4	9	5	5	10	5	6	11
Diploma	11	7	18	13	6	19	12	7	19
Altro	5	4	9	5	4	9	3	4	7

TABELLA 2.4 - Lamentele da parte di dipendenti e volontari

	2021	2022	2023
n° totale di lamentele ricevute da dipendenti e volontari	0	0	0
Lamentele affrontate	0	0	0

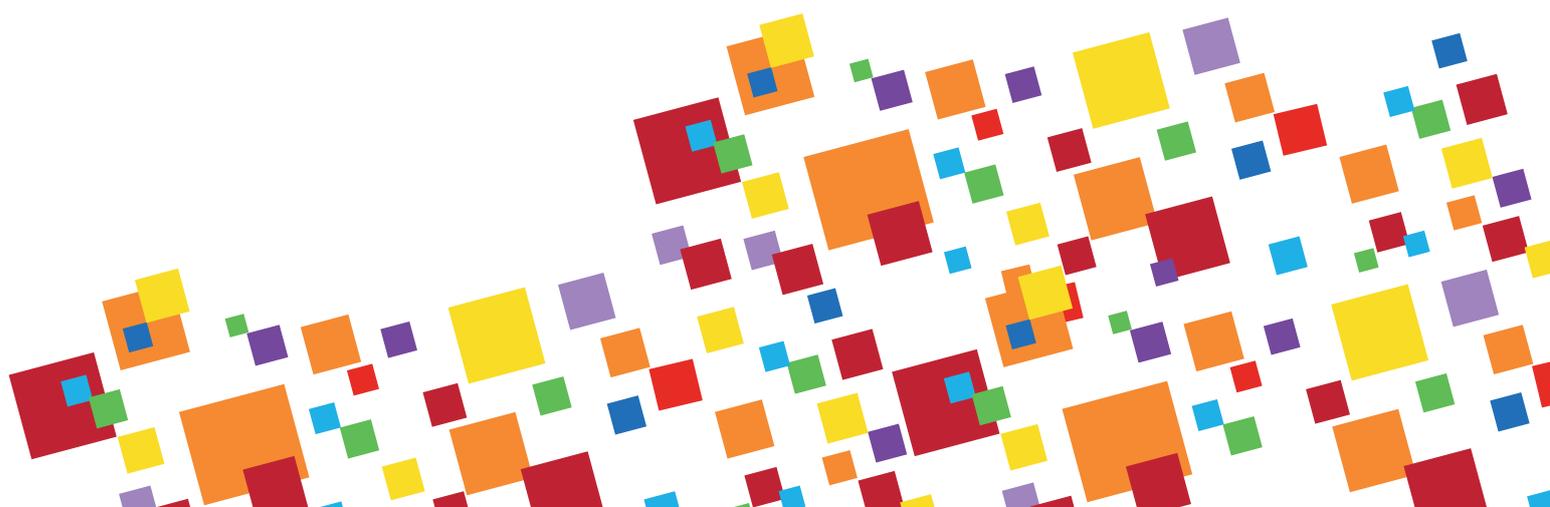
RICAMBIO GENERAZIONALE

La CGIL ha sempre dimostrato la capacità di rinnovarsi, mantenendo però un forte legame con le proprie radici e i valori fondamentali. Questo rinnovamento richiede un'interazione stretta e bidirezionale con le lavoratrici e i lavoratori che rappresenta, oltre a un costante ricambio generazionale nei gruppi dirigenti. CGIL Lombardia ha perseguito questo obiettivo con determinazione, non solo rispettando rigorosamente la norma statutaria che limita a otto anni il mandato per un incarico di direzione, ma anche dando grande importanza ai giovani nelle candidature per la guida delle strutture camerali. Negli ultimi anni, il ricambio generazionale è stato particolarmente significativo, con personale proveniente dai luoghi di lavoro e dai Servizi.

TABELLA 1.2 - Turnover (GRI 401.1)

Turnover	2021			2022			2023		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Per pensionamento	3	1	4	0	1	1	5	1	6
Per interruzione rapporto di lavoro	0	1	1	0	0	0	3	1	4
Nuove assunzioni	5	1	6	3	1	4	6	4	10
Tasso di Turnover¹	26,67	17,65	23,40	9,09	12,50	10,20	48,28	31,58	41,67

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



IL PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE

I cittadini

(lavoratori e lavoratrici, pensionati e pensionate)

L'Organizzazione CGIL Lombardia

in tutte le sue articolazioni territoriali (Camere del Lavoro, Categorie)

Le Istituzioni

Regione Lombardia e ANCI Lombardia

**GLI STAKEHOLDERS
DI CGIL LOMBARDIA
IN AMBITO DEL
PROGETTO DI
RIORGANIZZAZIONE**

La rete
di associazioni
collaterali

**Il mondo
politico
regionale**
(di Governo, di
opposizione e i
gruppi non
rappresentanti)

Nel 2023 CGIL Lombardia ha avviato a pieno regime il **progetto di riorganizzazione** a beneficio sia del personale che dei Sistemi Organizzativi di CGIL Lombardia.

Il progetto, avviato nel 2022, aveva avuto un primo sviluppo di azione con il personale che lavora nel palazzo di CGIL Lombardia, con il quale è stato fatto un lavoro di coinvolgimento a supporto del processo di cambiamento in atto. Nel 2023 è stato poi ulteriormente ampliato il raggio d'azione, avviando un piano di aiuto e sostegno orientato sia al singolo (funzionario sindacale, delegato sindacale, segretario di Categoria, segretario di Camera del Lavoro), per una miglior definizione del suo ruolo professionale, sia alla dimensione di gruppo o organizzativa, a supporto delle dinamiche interpersonali e delle relazioni interne.

Il progetto si è sviluppato secondo varie direttrici, in base alle esigenze:

- Intervento in base al bisogno della singola persona richiedente (sostegno in un momento di difficoltà, momento di crescita, momento di sviluppo, momento di potenziamento);
- Proposta alle Strutture di temi di intervento di tipo relazionale (es. come costruire una relazione efficace e funzionale);
- Interventi strutturati in occasione dell'introduzione di aspetti di innovazione organizzativa come elemento relazionale interno, a sostegno del cambiamento che essi comportano;
- Interventi mirati alla gestione delle conflittualità di gruppo o delle disfunzionalità di processo, a sostegno della crescita organizzativa.

All'interno degli ambiti finora citati, il progetto ha coinvolto numerose Strutture e realtà, per un totale di 457 partecipanti, così suddivisi:

- I confederali (CGIL Lombardia, CdL Cremona, CdL Lodi, CdL Bergamo, CdL Brescia) – 98 partecipanti;
- Le categorie (SPI Lombardia, SPI Brescia, FILCAMS Lombardia, FIOM Milano, FP Brescia, FLC Lombardia, FIOM Varese, NIDIL Bergamo, FILCTEM Valcamonica, FILCTEM Bergamo, SILP Lombardia) – 220 partecipanti;
- Le tutele individuali regionali (INCA Varese, CAAF Lombardia, UVL Lombardia) con un'esperienza extra-territoriale con INCA Genova – 65 partecipanti;
- Il gruppo comunicatori/comunicatrici di CGIL Lombardia – 65 partecipanti;
- Singoli individui per percorsi one-to-one – 9 partecipanti.

I percorsi di sostegno avviati con molte delle Strutture citate hanno avuto compimento all'interno del 2023; alcuni proseguiranno anche nel 2024, in particolare in riferimento all'attività con CdL Cremona, CdL Lodi, SPI Lombardia, FIOM

Milano, FIOM Varese, NIDIL Bergamo, SILP Lombardia, CAAF Lombardia e UVL regionale. Per queste Strutture, sono previsti progetti di approfondimento e accompagnamento su tematiche quali la pianificazione e la gestione del personale, il supporto ai servizi interni e la gestione dell'aggressività, monitoraggio interno, analisi del benessere lavorativo e supporto nella costruzione di gruppi di lavoro.

L'attività legata al progetto di riorganizzazione messo in campo da CGIL Lombardia è molto intensa e risponde pienamente alle necessità di supporto delle varie Strutture, a volte espressamente manifestate ma molto spesso latenti. Il lavoro presuppone molto impegno "tecnico", che va da un forte coordinamento con la Struttura richiedente allo sforzo di coinvolgimento delle persone su tematiche a volte sconosciute o trascurate, ma che stanno alla base delle dinamiche interpersonali e del benessere lavorativo. Tuttavia, affinché un percorso di questo tipo possa portare a risultati positivi e di cambiamento, è necessaria una profonda maturità organizzativa in capo al gruppo dirigente, aprendo le decisioni a una riddiscussione alla luce dell'azione di counseling.

Il bilancio sul 2023, in relazione a quanto fatto, è stato molto positivo per CGIL Lombardia: i gruppi e le persone, a tutti i livelli operativi, hanno pienamente compreso la differenza fra un intervento di counseling e un intervento di tipo formativo, apprezzandone i risultati, con voglia di aprirsi a percorsi di crescita e di essere assistiti nell'affrontare delicati passaggi lavorativi. È stato il caso, ad esempio, di FIOM Milano, in cui un mirato intervento di counseling ha permesso di gestire al meglio il "passaggio di consegne e competenze" tra Segretarie.

Alla base dei risultati positivi ottenuti vi è la comprensione del metodo adottato, che ha delle caratteristiche di gentilezza e delicatezza, oltre che di attenzione particolare alle fragilità e di rispetto della persona. Il gruppo arriva ad apprendere in modo spontaneo, fluido, mai forzato, nell'ottica di un miglioramento/una modifica del comportamento organizzativo, in un percorso che fa emergere gli obiettivi in maniera del tutto naturale.

Durante il progetto, in occasione dei numerosi incontri nel biennio 2022-2023, è stato possibile raccogliere direttamente molti feedback positivi da parte delle persone coinvolte e dei Segretari che hanno proposto l'attività. Qui di seguito se ne riportano alcuni, tra i più significativi:

“ Il percorso di Counseling si è svolto, lavorando nella sfera complessiva dell'individuo, concentrandosi sugli aspetti: individuale, di gruppo e di sostegno al ruolo; in modo da affrontare le problematiche che ci sono nei gruppi di lavoro a largo spettro.

La durata del percorso è stata di circa un anno ed è stato strutturato in più fasi, sia attraverso incontri individuali, sia con tutti gli operatori Inca e anche con incontri con un gruppo ristretto di operatori.

Attraverso giochi di ruolo sono state affrontate tematiche importanti come: fiducia, responsabilità, complessità del ruolo, difficoltà nel lavoro e trasparenza.

Il percorso fatto, ci ha permesso sia a me che all'apparato Inca di comprenderci meglio e soprattutto di ritagliarci momenti di spensieratezza e di confronto, dove far emergere tutti i problemi che giornalmente ci troviamo ad affrontare sui quali ognuno di noi è concentrato senza riuscire a vedere la fatica o i problemi degli altri. Spostare il proprio orizzonte non solo su se stessi ma anche sugli altri ci ha portato ad avere maggiore consapevolezza non solo di noi stessi singolarmente ma anche come gruppo.

Negli incontri individuali ognuno di noi si è sentito libero di poter esprimere il proprio punto di vista senza nessun condizionamento, rivelando i propri punti di forza e propri limiti, in modo da poterci lavorare.

Negli incontri di gruppo attraverso giochi (es: disegno dell'ananas), o scambi di ruolo, o esprimendo i valori ritenuti importanti in ambito lavorativo, sono e siamo riusciti a comprendere come fare il proprio pezzettino di lavoro è importante, ma anche come sia importante comprendere il lavoro altrui e che le nostre priorità seppur diverse possono trovare seppur faticosamente un punto di incontro.

Consiglio tale percorso in quanto ritengo importante creare dei momenti di libero confronto, guidato da persone esperte in grado di capire le dinamiche del gruppo e interagire sulle stesse e che siano in grado di far affiorare le varie problematiche che inevitabilmente sono insite sia nella gestione del gruppo che all'interno dello stesso.

Più che qualche consiglio su come migliorare il percorso di counseling, ritengo opportuno che sia dato spazio anche a tale disciplina nell'attività che ognuno di noi svolge quotidianamente, in quanto avere un supporto di questo tipo ti permette non solo di svolgere meglio il tuo ruolo, ma anche di riuscire a vedere con occhi obiettivi le dinamiche del gruppo, in modo da avere più strumenti che ti permettano di interagire con lo stesso in maniera costruttiva, portando benefici a tutta l'organizzazione.

(Direttrice INCA territoriale – Percorso di Counseling 2022-2023) ”

“ Ho conosciuto Margherita e la sua attività di counseling nel 2022.

La prima esperienza è stata col gruppo Fiom di Milano, in seguito al mio cambio di ruolo all'interno dell'organizzazione ho trovato supporto anche individualmente. Con Margherita abbiamo lavorato come apparato con l'obiettivo di creare gruppo, come segreteria per migliorare la sinergia e come gruppo omogeneo di delegate per creare consapevolezza.

Con lei è un work in progress basato sull'ingaggio e sul raggiungimento dell'obiettivo, praticamente un cantiere aperto. Trovo molto positivo il suo approccio e per l'esperienza sia del gruppo che individuale molto utile. Può essere un supporto sempre disponibile. Consiglierei questo percorso a chiunque è alla ricerca di sostegno per migliorare le proprie qualità ed esaltare le proprie capacità.

Grazie teacher!

(Segretaria Generale di Categoria – Percorso di Counseling 2022) ”

“ Sono stato coinvolto in un intervento di gruppo per il passaggio di ruolo per segretario generale della mia Categoria. Abbiamo svolto 4/5 incontri: un paio con la precedente Segretaria Generale, due/tre con l'apparato e un incontro individuale ciascuno a metà percorso.

Mi è piaciuto avere uno spazio e un tempo dedicato solamente a noi, senza dover pensare alle varie incombenze e attività ordinarie/straordinarie. Ho apprezzato la possibilità di avere un confronto aperto tra di noi, mediato da una figura terza che ci ha aiutato a focalizzarci sugli obiettivi e sulla crescita personale. Mi ha permesso di conoscere meglio le altre persone con cui lavoro: le loro aspettative e le loro preoccupazioni. Questo mi aiuta nel pensare ai progetti futuri tenendo conto delle loro caratteristiche e mi stimola nel cercare di aiutare a crescere professionalmente chi ho accanto.

Avere un'osservatrice terza, ma che conosce bene l'organizzazione, mi ha aiutato molto nel rileggere le mie fatiche, ha rafforzato la mia consapevolezza, rendendole così più leggere.

Penso che debba diventare una prassi organizzativa, sempre di più il nostro lavoro è sottoposto a stress e fatiche, avere un luogo in cui poter mettere in pausa la quotidianità e focalizzarsi non tanto su ciò che stiamo facendo, ma sul come lo stiamo facendo e come ci poniamo davanti alle situazioni aiuti la collaborazione e la serenità tra le persone.

(Segretario Generale di Categoria – Percorso di Counseling 2022-2023) ”

“ Ho avuto intervento di tipo individuale, della durata di 6/8 mesi strutturati su incontri a cadenza ristretta (un mese circa) nel periodo iniziale e poi con tempi più dilatati. Mi è piaciuta la capacità di Margherita di scomporre la complessità e facilitare le soluzioni pratiche per la risoluzione di problemi o difficoltà.

Questo mi ha permesso di utilizzare meglio il tempo disponibile e gestire le tensioni interne e sensazioni di affanno legate al mio ruolo di segretario generale. Ho consigliato l'esperienza ad altri compagni in quanto reputo fondamentale avere un buon equilibrio interno per svolgere questo complesso lavoro.”

(Segretario Generale di Categoria - Percorso di Counseling 2022-2023) ”

“ La mia esperienza è stata sia individuale che all'interno di un processo della Camera del Lavoro. Nel mio processo individuale sono stata accompagnata per quasi due anni ed i nostri incontri mensili in seguito si sono diradati con l'andare del tempo.

Il tutto ha avuto inizio quando mi sono trovata a ricoprire all'interno dell'organizzazione l'incarico di Segretaria Generale della Camera del Lavoro. Questa esperienza si è dimostrata molto efficace e mi ha aiutato innanzitutto a conquistare la fiducia in me stessa permettendomi di valorizzare le mie capacità individuali, migliorando il benessere lavorativo e la mia qualità di vita. Lo consiglio come un valido aiuto all'interno dell'organizzazione, per il raggiungimento di un equilibrio nello svolgimento del proprio lavoro, e ad ognuno di coloro che all'interno della Cgil si trova a vivere momenti di difficoltà. Grazie di tutto cuore.”

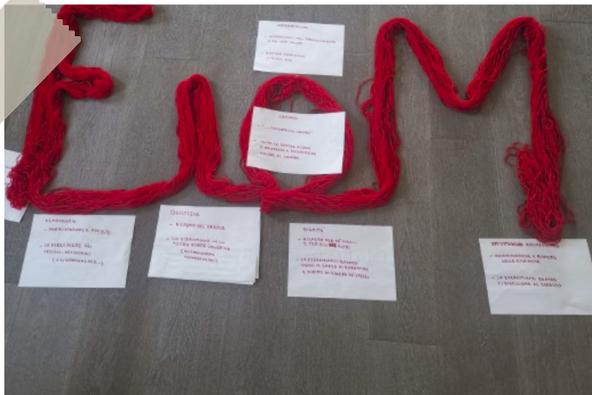
(Segretaria Generale Camera del Lavoro – Percorso di Counseling 2022-2023) ”

I positivi risultati fin qui ottenuti hanno quindi confermato come la comprensione del metodo da parte degli attori coinvolti permetta di arrivare dritti con autenticità, come momento di crescita e consapevolezza.

Un altro fondamentale tema da affrontare nei prossimi mesi nell'ambiente CGIL sarà anche la necessità di supportare le persone con percorsi di carriera e reclutamento, vale a dire il supporto da fornire alle persone selezionate per entrare in CGIL. Spesso questo aspetto viene sottovalutato e porta molte volte ad avere personale di nuovo ingresso ma abbandonato a sé stesso, stritolato nelle competenze e limitato nella visione del futuro lavorativo. Si tratta di un percorso doveroso nei confronti delle nuove generazioni che hanno un sincero bisogno di capire che tipo di investimento l'Organizzazione fa nei loro confronti, se è capace di riconoscere le loro competenze e se si sa impegnare proficuamente per far sì che l'identità organizzativa si possa sposare con l'autenticità del singolo, senza snaturarla.

OBIETTIVI 2024

- Affiancare l'Ufficio Comunicazione nello sviluppo del tema legato a come comunicare le azioni verso l'esterno;
- Proseguire i percorsi di sostegno alle Strutture confederali e di Categoria, già avviati nel 2023;
- Avviare una riflessione nel medio-lungo periodo su come formare segretari e dirigenti sindacali che abbiano capacità di coordinamento e gestione di gruppi di lavoro, costruendo le 3 dimensioni del ruolo: direzione politica, dimensione organizzativa, dimensione tecnica.



LE POLITICHE FORMATIVE

Il 2023 ha rappresentato per CGIL Lombardia un anno di importanti collaborazioni e progetti sul piano formativo, sia a livello regionale che nazionale.

È stato infatti l'anno in cui CGIL ha avviato un progetto formativo denominato Scuola Formazione Sindacale: tale piano ha inevitabilmente coinvolto intensamente CGIL Lombardia e le varie sedi territoriali, rappresentando la primaria attività svolta nell'anno dal Dipartimento formazione regionale.

Il piano formativo nazionale è prevalentemente orientato alla creazione ed erogazione di percorsi di vario livello destinati ai dirigenti CGIL e ai componenti di Segreteria territoriali, confederali e di categoria, nel corso dei quali vengono trattati argomenti specifici di ruolo in modo approfondito e vengono discusse molte tematiche proprie del sindacato con il coinvolgimento di personaggi autorevoli e docenze di alta qualità.

All'interno di questo schema di progettazione e pianificazione formativa, gestito da Fondazione Di Vittorio per CGIL Nazionale, CGIL Lombardia si è inserita per il 2023 soprattutto intervenendo per cercare di orientare tale formazione rispetto alle esigenze territoriali lombarde, evitando possibili duplicazioni informative. Una volta raccolte le esigenze e le adesioni da parte di CGIL Nazionale per il piano formativo, è poi emersa in Lombardia la necessità di ulteriore formazione, in aggiunta a quella proposta dalla Scuola Formazione Sindacale ma in linea con il progetto, su richiesta diretta delle Strutture territoriali, che CGIL Lombardia ha potuto seguire direttamente nella definizione del fabbisogno formativo e dei corsi da erogare.

Nello stesso tempo, parallelamente al progetto Scuola Formazione Sindacale, CGIL Nazionale ha avviato un percorso volto a definire un inventario dei formatori, richiedendo ai territori di inoltrare le richieste di adesione per la futura costruzione di un albo nazionale e costruendo dei percorsi formativi dedicati alle "nuove leve" della formazione. Rispetto ai corsi nazionali per formatori, CGIL Lombardia si è adoperata per svolgere adeguata promozione del piano, agevolando i territori per la presentazione delle domande di adesione e per la selezione delle figure da candidare. Questa operazione ha sicuramente favorito CGIL Lombardia nella definizione di una mappa regionale dei formatori, già definito come obiettivo negli scorsi anni da parte del Dipartimento formazione ma fino ad ora mai completamente raggiunto.

Attraverso questa operazione, pertanto, CGIL Lombardia ha potuto sia ricostruire la mappa regionale dei formatori già esistenti e operanti, sia arricchire la mappa stessa inserendo i formatori usciti dal percorso formativo gestito da CGIL Nazionale, per un totale di circa 20 persone specializzate in formazione sindacale. Il prossimo passo per CGIL Lombardia sarà il coinvolgimento dei formatori nei nuovi piani formativi per delegati in programma per il 2024.

Parallelamente al percorso segnato da CGIL Nazionale per la formazione formatori e per il progetto Scuola Formazione Sindacale, CGIL Lombardia ha potuto proseguire nella propria attività consolidata, portando avanti i progetti formativi in corso e già definiti; in particolare, sono stati erogati i corsi definiti "La macchina del tempo" sulla storia e sui valori della CGIL, richiesti soprattutto dalle Camere del Lavoro e destinati a delegati, funzionari e personale. Questi corsi, particolarmente apprezzati dalle Strutture, permettono di approfondire temi quali la costituzione e la strutturazione del sistema CGIL, l'attività svolta dalle Tutele Individuali, il ruolo dei rappresentanti sindacali e l'importanza del proselitismo.

Per il 2024 è in programma il proseguimento dei percorsi formativi sulla CGIL e, nell'ottica di restare sempre allineati al progetto nazionale, è in via di definizione l'avvio di un percorso formativo su DigitaCGIL per delegate/i, durante il quale sarà possibile sia trattare i temi della rappresentanza sindacale, sia fornire gli strumenti per l'utilizzo dell'applicazione DigitaCGIL orientata a supportare il lavoro del delegato.

Per quanto riguarda le collaborazioni e le attività intraprese sul piano regionale, nel 2023 l'Ufficio formazione ha stretto un sodalizio lavorativo in particolare con l'Ufficio comunicazione, progettando congiuntamente ed erogando uno speciale progetto formativo denominato Comunica-Fisco: si tratta di giornate dedicate ai temi del fisco, durante le quali è possibile sia approfondire gli aspetti tecnici propri della materia, sia ragionare su come questi temi vengono comunicati e percepiti in CGIL, all'esterno e durante le occasioni di incontro e discussione. Il progetto formativo Comunica-Fisco, che ha coinvolto economisti e comunicatori di CGIL Nazionale, si è sviluppato nel 2023 con diverse edizioni, con l'idea sia di ripeterlo per il 2024, sia di riutilizzare lo stesso schema anche per altri contenuti (per esempio, Comunica-Fondi).

Inoltre, sempre nell'ottica delle collaborazioni regionali, per il 2024 è in progetto un lavoro trasversale con i vari dipartimenti di CGIL Lombardia per l'individuazione di alcuni temi di interesse utili alla costruzione di un'offerta formativa standard e continuativa, destinata a Funzionari e Segretari, che possa rappresentare una sorta di mini-biblioteca sugli argomenti



più importanti e imprescindibili nelle conoscenze e nell'attività quotidiana di un sindacalista. Il progetto nasce dalla consapevolezza che spesso, a causa del cambio di ruoli e di incarichi, le persone si trovano a volte a ricoprire posizioni per le quali non hanno le giuste competenze, spesso non ricevendo adeguato supporto formativo dalla propria Struttura per colmare queste lacune conoscitive.

Qui di seguito, viene riportato uno schema sintetico dei corsi progettati ed erogati da CGIL Lombardia in collaborazione con le Strutture, erogati all'interno di progetti formativi territoriali:

Titolo del corso	Obiettivi e argomenti	Docenti	Partecipanti	Struttura
Percorso identitario e valoriale per operatori dell'Accoglienza e delle Tutele Individuali	1) storia della Cgil; 2) struttura della Cgil, ruolo e gestione di ruolo, rapporto con l'utenza; 3) comunicazione di ruolo e gestione del conflitto nel rapporto con l'utenza.	Ada Lorandi Simona Cianchetti	15	CdLT Ticino Olona
	1) storia della Cgil; 2) struttura della Cgil, ruolo e gestione di ruolo, rapporto con l'utenza.	Ada Lorandi		
La Macchina del Tempo: corso-laboratorio per delegate/i			21	CdLT Lodi
		Ada Lorandi	41	CdLT Cremona (2 edizioni)
	Storia della CGIL		11	FILCAMS CGIL Valcamonica
		Ada Lorandi Luca Fonsdituri	60	CdLT Como
Comunicafisco	Corso sperimentale per l'elaborazione di proposte per il fisco della Cgil (lezione), con sperimentazione della loro descrizione e discussione in una assemblea di lavoratori/trici (role playing)	Cristian Perniciano Nicolò Giangrande Simona Ciaramitaro Ada Lorandi	62	CdLT Varese
I valori della Costituzione Italiana	Corso serale sperimentale sui principi e sugli articoli fondamentali della Costituzione Italiana relativi alla libertà e al lavoro, destinato a lavoratori stranieri iscritti e non iscritti alla FILLEA CGIL	Ada Lorandi (con supporto di un interprete di lingua araba)	17	FILLEA CGIL Milano

OBIETTIVI 2024

- Proseguire con il progetto regionale di lavoro congiunto tra Ufficio formazione e Ufficio comunicazione per la progettazione di piani formativi, fra cui un percorso destinato ai comunicatori CGIL Lombardia;
- Coinvolgere i formatori definiti nella "mappa della formazione" in incontri per la pianificazione di progetti formativi regionali;
- Proseguire i progetti formativi nazionali destinati ai delegati, in particolare con l'erogazione di un corso su DigitaCGIL-Delegati in Lombardia;
- Costruire un'offerta formativa di base "standard" e continuativa destinata a Funzionari e Segretari sui temi principali legati all'attività sindacale.

I FONDI INTERPROFESSIONALI

Le lavoratrici e i lavoratori

La rete dei Fondi Interprofessionali

Gli Enti formativi

GLI STAKEHOLDERS DI CGIL LOMBARDIA IN AMBITO DEI FONDI INTERPROFESSIONALI

Le associazioni datoriali

(es. Confindustria, Assolombarda, FAPI, LegaCoop, GCI, ConfCooperative)

Le rappresentanze sindacali (RSU)

Nel 2023 è proseguita la regolare attività legata ai fondi interprofessionali, con la pubblicazione periodica di avvisi di vario genere finalizzati alla formazione, alla riqualificazione o al ricollocamento dei lavoratori e delle lavoratrici.

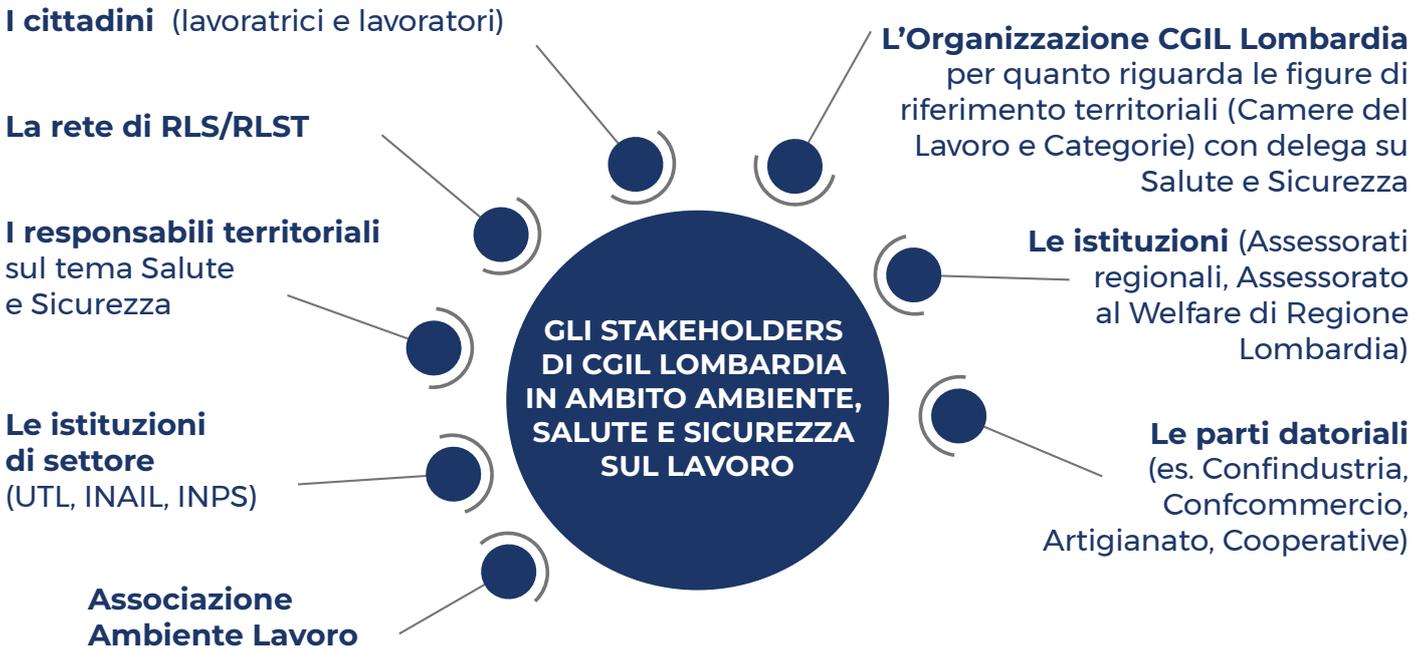
A fare da sfondo alla classica attività si è poi verificato un evento rilevante dal punto di vista pratico: l'organismo bilaterale regionale, ovvero l'articolazione territoriale di Fondimpresa, ha avviato un percorso per costituirsi azienda vera e propria. Questo percorso, che si concretizzerà di fatto nel 2024, ha iniziato ad avere impatti già nel 2023 per quanto riguarda la costruzione e valutazione dei piani, il supporto alle aziende, il processo di asseverazione. È stato quindi necessario costruire nuovi percorsi per i lavoratori e le lavoratrici che dal 1 gennaio saranno dipendenti di Fondimpresa Lombardia, supportandoli con la contrattazione in modo da portarli ad avere più vantaggi possibili. Il supporto proseguirà nel 2024, così da gestire il passaggio nel modo migliore.

Inoltre, nel 2023 è stato necessario avviare una riflessione come Coordinamento su un'altra tipologia di problematica che riguarda l'aderenza dei piani formativi presentati con le reali necessità aziendali. In particolare, si fa riferimento al modus operandi di Fondo Professioni, che lavora quasi esclusivamente con i voucher, pubblicando un catalogo all'interno del quale l'azienda sceglie la tipologia di corso che intende seguire e per il quale richiedere il finanziamento. Il contributo viene quindi erogato sulla base della richiesta, senza che ci sia alcun passaggio con le rappresentanze sindacali (RSU/RSA), dove presenti. Sarà un tema sul quale CGIL dovrà riflettere, per capire come rendere le rappresentanze più coinvolte in questa dinamica.

OBIETTIVI 2024

- Proseguire l'attività di supporto alle lavoratrici e ai lavoratori a seguito dei cambiamenti nell'assetto organizzativo di Fondimpresa.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Nel 2023 sono proseguite le consuete attività formative e informative per RLS/RLST, anche in virtù del potenziamento dell'ufficio salute e sicurezza di CGIL Lombardia con l'inserimento di una figura che svolge anche attività di formatrice. Parallelamente, è stato anche offerto supporto mirato di tipo formativo agli RLS delle varie Categorie su richiesta delle stesse Strutture, laddove vi fossero particolari richieste: è stato il caso, ad esempio, di FLC e SLC, che hanno manifestato bisogni specifici ai quali CGIL regionale ha risposto con interventi ad hoc.

Sempre nel 2023 è stato raggiunto l'obiettivo di intervenire sul Coordinamento regionale, ricostruendolo anche in parte a seguito delle modifiche apportate dal Congresso; vi sono state parecchie occasioni di riunione, anche perché il 2023 è stato l'anno in cui si è verificato un grave incidente sul lavoro in Puglia per il quale è stato condannato un RLS. Si è trattato di un avvenimento che oltre ad aver scosso molto umanamente, ha comportato per forza di cose una maggiore mobilitazione da parte della CGIL per seguire la vicenda, ma anche per spiegare agli altri RLS l'accadimento e dar loro dei consigli operativi utili al fine di evitare di trovarsi coinvolti in situazioni di quel tipo.

Un altro obiettivo fissato per il 2023 era quello relativo alla firma di un protocollo con Regione Lombardia per effettuare un'indagine nei confronti delle aziende sul tema Salute e Sicurezza sul Lavoro: l'attività nel 2023 non è stata conclusa e proseguirà nel 2024, poiché sono in corso delle trattative per avere un protocollo con determinati requisiti, con piani mirati su Salute e Sicurezza, discutendo il tutto con Regione Lombardia in accordo con CISL e UIL.

È stato costruito un primo questionario per le aziende sulla rilevazione dei comportamenti e dei bisogni sul tema rischio biologico e vi sarà un secondo sul rischio legionella: i risultati raccolti saranno analizzati da CGIL Lombardia per la costruzione di un piano operativo nel medio-lungo termine, in modo da capire quale sia il livello di attenzione sul tema Salute e Sicurezza, quale sia lo stato dell'arte in termini di azioni intraprese e aiutare le imprese consigliando loro modifiche sui modi di operare per evitare che accadano infortuni di vario genere. Salute e Sicurezza all'interno dell'azienda, non tanto per intenti punitivi, ma per capire qual è la situazione e poi vedere di aiutare, consigliare le aziende qualora ci fosse la necessità di modificare alcuni loro modi di operare, per rendere più efficace il non accadere di infortuni di vario genere, a maggior ragione quelli più gravi.

OBIETTIVI 2024

- Organizzare una grande assemblea regionale degli RLS per presentare le proposte avanzate a Regione Lombardia sul tema Salute e Sicurezza;
- Completare l'attività di sottoscrizione di un protocollo con Regione Lombardia sulla base delle proposte avanzate;
- Proseguire l'attività di formazione mirata per gli RLS/RLST, erogando piani già pianificati per FILCAMS e SLC.

L'ARTIGIANATO



Il Dipartimento Artigiani di CGIL Lombardia svolge un ruolo chiave di aiuto e supporto costante alle Categorie per il funzionamento del sistema della bilateralità, con l'obiettivo primario di portare valore, conoscenza e diritti al mondo del lavoro artigiano, non rappresentato ad oggi da alcuna Categoria di settore.

A fine 2022, il comparto artigiano in Lombardia contava 164.177 aziende e 227.296 dipendenti.

Il 2023 si è caratterizzato per la messa a punto del nuovo modello organizzativo della bilateralità artigiana territoriale, dopo la costituzione delle ATE (Articolazioni Territoriali di ELBA, Ente Lombardo Bilaterale dell'Artigianato) è stata completata la fase di riorganizzazione territoriale della bilateralità artigiana.

La presenza di alcune criticità e difficoltà imporrà alle parti sociali dell'artigianato (Organizzazioni Sindacali e Organizzazioni Datoriali) ulteriori riflessioni e occasioni di confronto, per trovare la migliore forma organizzativa che permetta l'effettiva partecipazione delle parti sociali alla vita delle articolazioni territoriali.

Nell'anno 2023, a seguito di una riflessione scaturita dalla disponibilità di risorse economiche e dall'andamento infortunistico del settore, si è palesata la necessità di un intervento di aggiornamento delle modalità operative dell'organismo paritetico, nel suo livello regionale OPRA e nei livelli Territoriali. Con questo obiettivo è stato avviato un confronto con le Associazioni Datoriali (OO.AA.) dell'artigianato, partendo da una proposta unitaria, costruita con un fortissimo contributo del Dipartimento Artigiano della CGIL Lombardia. Il lavoro di aggiornamento, parte dalla revisione di tutta la struttura a cominciare dallo Statuto, con l'obiettivo di acquisire ruolo, competenze, efficacia sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

GLI SPORTELLI DELL'ARTIGIANATO

Curare il rapporto con i lavoratori e le lavoratrici è essenziale per il settore: accrescere le occasioni di confronto permette infatti al Dipartimento di poterli conoscere meglio e di poter ampliare il livello di insediamento per la tutela dei loro diritti. A questo scopo sono state introdotte delle figure di raccordo, gli Operatori Sindacali dell'Artigianato (OSA), i quali svolgono un ruolo che contribuisce a superare tale limite. Con gli OSA è già stato fatto in modo che i lavoratori e le lavoratrici del settore si potessero rivolgere alle Camere del Lavoro territoriali per l'ottenimento delle provvidenze e delle prestazioni ed è stato possibile incrementare il numero di adesioni a seguito della loro azione. Nel 2023 è stata registrata una crescita significativa nell'attività degli oltre 70 OSA dislocati sul territorio lombardo, i quali svolgono anche azione di permanenza utile all'intera confederazione e lavorano quotidianamente le pratiche di ELBA, San.ArTi (Sanità Integrativa Nazionale) e WILA (Welfare integrativo Regionale della Lombardia) in specifici Sportelli nelle Camere del Lavoro Territoriali, diventando in molte sedi un riferimento certo per le lavoratrici e i lavoratori.

Nel corso del 2023, gli sportelli dell'artigianato hanno gestito per Elba 4.816 pratiche, grazie alle quali quei lavoratori hanno potuto ricevere complessivamente 1.068.000 €.

I RAPPRESENTANTI SINDACALI DI BACINO (RSB)

Il 2023 è stato un anno di impegno significativo per i RSB nella gestione delle richieste di FSBA (Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato). Dopo la difficile fase del Covid, il 2023 ha mostrato una significativa riduzione delle situazioni di crisi aziendale. Nel 2023 risultano iscritte a FSBA 47.243 aziende e coinvolti 201.000 lavoratori dipendenti.

I RSB hanno realizzato nel 2023 circa 1700 accordi per la copertura di circa 10.000 lavoratori con l'intervento di FSBA. La parte finale dell'anno segnalava però una sensibile inversione di tendenza con numeri in rapida crescita, in linea con le difficoltà che emergono nell'andamento produttivo.

SALUTE E SICUREZZA: L'ORGANISMO PARITETICO REGIONALE DELL'ARTIGIANATO (OPRA)

Il settore dell'artigianato, con le sue numerose lavorazioni è il terzo settore per numerosità di infortuni nella statistica INAIL, con una media di infortuni denunciati tra il 2018 e il 2022 pari a 7084/anno. Le denunce di infortunio mortale presentano una media tra il 2018 e il 2022 pari a 36 decessi/anno.

Si tratta di numeri impressionanti che rappresentano la condizione in cui operano quotidianamente lavoratrici e lavoratori e che impongono alla CGIL un impegno sempre maggiore, in particolare coinvolgendo i Rappresentanti della Sicurezza territoriale che hanno mostrato un forte impegno nelle attività di loro competenza.

Nel corso del 2023 i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) della CGIL hanno effettuato 845 prime visite, valutato 1290 Piani Operativi per la Sicurezza (POS), visionato 326 Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR), partecipato a 32 Visite periodiche ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Nell'ambito di OPRA, CGIL ha proposto e sostenuto un progetto di riorganizzazione che si pone l'obiettivo di dare nuovo slancio e capacità operativa al sistema della sicurezza.

FONDARTIGIANATO

In Fondartigianato, Fondo interprofessionale per la formazione continua, nel corso del 2023 la CGIL ha coordinato, unitamente al rappresentante delle OO.AA., il Progetto di Monitoraggio e il piano di Promozione di Fondartigianato. Tale piano ha portato al grande risultato di oltre 4000 nuove adesioni di lavoratrici e lavoratori al Fondo Interprofessionale.

CGIL svolge comunemente una grandissima attività progettuale all'interno di Fondartigianato, che si è ulteriormente intensificata negli ultimi 3-4 anni a seguito delle direttive di CGIL Nazionale, portando oltre 15.000 nuove adesioni al Fondo, ben oltre l'obiettivo dei 2.500 fissato dal Nazionale stesso. Nel 2024 verrà presentato il lavoro conclusivo di questa attività.

L'ATTIVITÀ DI CONTRATTAZIONE

Nel mese di dicembre 2023 è stato sottoscritto l'accordo interconfederale che ha aperto di fatto l'iter di rinnovo dei Contratti Collettivi Regionali di Lavoro dell'artigianato, di fondamentale importanza in un periodo di forte inflazione quale quello attuale.

Si tratta di una partita che coinvolge direttamente le parti che rappresentano le imprese e tutte le altre parti sindacali, insieme alle sette categorie che rappresentano l'Artigianato a livello regionale, giocata allo scopo di concretizzare due proposte molto importanti per il settore: un incremento salariale consolidato e il pagamento dei primi tre giorni di malattia.

WILA E LA NUOVA SEDE DELLA BILATERALITÀ LOMBARDA

Nel 2023 risulta in crescita anche la capacità di risposta per WILA: sono state gestite ai nostri sportelli 1.194 pratiche, pari al 32% del totale. Nel quinquennio che si è chiuso, con la CGIL che ha avuto la responsabilità di assumere la Presidenza del Fondo, si è registrata una costante crescita del numero di pratiche e, quindi, del numero di lavoratori che ricevono importanti sostegni economici a integrazione del reddito.

Dopo anni di ragionamenti all'interno dell'Organizzazione, grazie al contributo di WILA, è stato deliberato che la Bilateralità Lombarda potesse avere una nuova sede.

All'inizio del 2023 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, nel 2022 è stato acquistato da parte del Welfare Integrativo della Lombardia uno stabile nel cuore di Milano, in Piazza Aspromonte, molto vicino a Piazzale Loreto.

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.

OBIETTIVI 2024

- Proseguire con l'attività di proselitismo con le lavoratrici e i lavoratori per aumentare il tesseramento;
- Realizzare il progetto di rinnovamento ed efficientamento dell'Organismo Paritetico Regionale Ambiente e Sicurezza;
- Portare a compimento il progetto di ristrutturazione della nuova sede della Bilateralità Lombarda;
- Coinvolgere maggiormente gli RLST, veicolando informazioni sulle attività che ciascuno ha provato e sperimentato sul proprio territorio come elemento di diffusione delle buone pratiche;
- Lavorare su un'azione informativa indirizzata verso i lavoratori, che rappresentano i beneficiari dell'attività della bilateralità, dando vita al "progetto di comunicazione Artigiani CGIL Lombardia" fondato su due format: un volantino digitale sui diritti/prestazioni previsti dalla bilateralità, e un n sito dell'artigianato lombardo, fortemente orientato alla bilateralità e alle sue prestazioni a favore dei lavoratori.

LA POLITICHE INDUSTRIALI E DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA



Nel 2023 gli eventi che maggiormente hanno coinvolto CGIL Lombardia si sono sviluppati principalmente in due direzioni:

- Da una parte, le attività di partecipazione al 4° Forum regionale per lo Sviluppo Sostenibile (15 settembre – 26 ottobre 2023) organizzato da Regione Lombardia nell'ambito del Protocollo regionale per lo Sviluppo Sostenibile, al termine del quale è stato definito il nuovo Protocollo lombardo per lo sviluppo sostenibile, modificato a seguito dell'intervento di CGIL Lombardia e da questa sottoscritto, unitamente ad altri portatori di interessi pubblici e collettivi (parti datoriali, associazioni e sindacati);
- Dall'altra, la decisione di CGIL Lombardia di dimostrare il proprio disaccordo non sottoscrivendo, a differenza di quanto fatto nell'evento precedentemente citato, un manifesto regionale per l'ambiente promosso da Regione Lombardia a livello europeo, attraverso il quale Regione intendeva protestare su limiti e tempistiche imposti dall'Europa per il raggiungimento dei goals sulle emissioni nocive sul territorio, considerati troppo rigidi e vessatori.

Rispetto alle occasioni di dibattito e discussione con le istituzioni, CGIL Lombardia vive una situazione particolarmente diversificata a seconda degli ambiti di confronto.

Dal punto di vista delle politiche industriali, per esempio, le relazioni tra CGIL Lombardia e Regione Lombardia sono di difficile sviluppo in quanto, ad oggi, anche sulla base di quanto stabilito da particolari leggi regionali per alcuni ambiti, non sono stati istituiti dei tavoli di confronto regionali in cui il sindacato sia stato coinvolto. Se però ci spostiamo sul piano delle politiche ambientali e della transizione ecologica, la situazione cambia: sono molti, infatti, i tavoli di confronto (di tipo consuntivo) offerti dalle istituzioni in cui CGIL viene coinvolta, strutturati per argomenti specifici e organizzati in sotto-tavoli, in cui avviene un confronto continuativo con la Direzione Generale di Regione Lombardia.

Per reti, mobilità e infrastrutture, infine, CGIL Lombardia riesce ad avere dei momenti di confronto all'interno di un tavolo di discussione in particolare solo sui trasporti locali.

In relazione al settore Automotive, il 2023 ha visto il coinvolgimento di CGIL Lombardia in una ricerca effettuata da ESTà, un centro indipendente non profit di ricerca, formazione e consulenza che promuove l'innovazione ambientale, socio-economica e culturale. In particolare, lo studio è stato effettuato su richiesta di CGIL Lombardia e in collaborazione con Fondazione Cariplo, allo scopo di creare un panel di dati economico-sociali-climatici a partire dalle principali banche dati pubbliche in previsione del passaggio produttivo – fissato nel 2035 – da automobili a carburante fossile ad automobili a motore endotermico (a energia rinnovabile).

OBIETTIVI 2024

- Proseguire nell'attività di confronto con Regione Lombardia allo scopo di creare un tavolo di discussione sulle politiche industriali, sia per avere una interlocuzione costante, sia per monitorare e analizzare l'attività delle aziende, promuovendo quelle virtuose e supportando quelle in difficoltà;
- Far nascere il coordinamento con le Camere del Lavoro e le Categorie, attraverso il quale condividere le idee sul tema ed erogare adeguata formazione sui territori;
- Potenziare il rapporto di CGIL Lombardia con le Università, così da avere un supporto da un osservatorio di stampo scientifico e da tecnici della materia rispetto a tutte le innovazioni possibili nel campo dei processi industriali.



LA POLITICHE ABITATIVE



Nell'ambito delle politiche abitative, nel 2023 l'attività di CGIL Lombardia è stata incentrata prevalentemente sulla gestione del fenomeno emergenziale e in continua crescita legato al soddisfacimento del bisogno primario di tipo residenziale. Nonostante, infatti, si operi in una regione relativamente ricca quale può essere la Lombardia, in determinate aree metropolitane – Milano su tutte – è ormai da tempo diventato difficile affrontare le quotidiane spese di vita a causa dell'aumento del costo della vita, compreso il pagamento di un affitto, soprattutto se non si ha un impiego particolarmente qualificato o, addirittura, non si ha un impiego stabile o si è inoccupati/disoccupati. Negli ultimi anni, inoltre, si è assistito a un incremento del gap esistente tra costi di affitto e disponibilità economica dei cittadini, il che ha portato a un aumento fisiologico della popolazione che necessita di ricorrere all'offerta residenziale pubblica, anche appartenente a fasce sociali che fino a qualche tempo fa non venivano investite da tale problematica. Dall'altra parte, si assiste al fenomeno per cui l'offerta residenziale pubblica non è riuscita nel tempo ad adeguarsi a questo aumento di richiesta, per cui i cittadini si ritrovano sempre più spesso all'interno di un mercato immobiliare impossibile anche per delle "tasche medie".

Il soggetto decisore all'interno di questo schema di complesse dinamiche residenziali resta sempre Regione Lombardia con le sue strutture di riferimento nell'ambito politiche abitative (le ALER in primis), con cui CGIL Lombardia ha sempre, costantemente negli anni, instaurato un tavolo di confronto. I momenti di incontro e discussione sono quindi proseguiti nel 2023 con cadenza regolare: CGIL Lombardia, unitamente a CISL, UIL e sindacati degli inquilini (SUNIA in particolare) ha avuto modo di affrontare con i referenti del governo regionale in particolare due macro-temi:

- Da una parte, dare risposta alla difficoltà finora descritta, legata alla scarsità residenziale pubblica a fronte di un aumento delle fasce di popolazione di maggior bisogno, richiedendo a Regione una soluzione in merito;
- Dall'altra, gestire il problema della scarsità residenziale a fronte dell'aumento della domanda di alloggi da parte degli studenti universitari fuorisede i quali, spesso, riescono a trovare sistemazioni relativamente più abbordabili in termini economici solo se lontane dai vari poli universitari, il che spesso si traduce in gravi disagi per i giovani e in scarse garanzie di rispetto del loro diritto allo studio.

Rispetto a quest'ultimo punto in particolare, il 2023 è stato l'anno del cosiddetto "movimento delle tende", una mobilitazione che ha visto protagonisti gli studenti universitari i quali, piantando delle tende fuori dalla sede del Politecnico di Milano, hanno manifestato per denunciare il caro affitti e il problema di trovare alloggi a prezzi accettabili. In questa occasione è stato possibile per CGIL Lombardia stringere una relazione ancora più intensa di collaborazione con l'UDU: al di là dell'evento di mobilitazione del 2023, la possibilità di lavorare in modo più stretto con gli universitari e gli studenti in genere rappresenta un aspetto che CGIL Lombardia intenderà approfondire ulteriormente nel 2024.

Oltre a questi temi legati alla scarsità residenziale, declinata secondo due differenti punti di vista, per CGIL Lombardia è proseguito nel 2023 il confronto con Regione Lombardia sulle modifiche richieste al regolamento che disciplina l'assegnazione delle case popolari a livello regionale. CGIL Lombardia ha quindi riproposto l'argomento per un confronto

costante col governo regionale, stavolta all'interno di una piattaforma rivendicativa, una base comune presentata in accordo con le Strutture regionali di CISL e UIL e con i sindacati degli inquilini, all'interno della quale, per la prima volta rispetto agli anni precedenti, è stato fatto un passo avanti concreto e unitario rispetto alla classica interlocuzione, sia pure continuativa.

La discussione dei punti definiti all'interno della piattaforma rivendicativa saranno oggetto di attività anche nel 2024, anno in cui sarà prevista l'intensificazione dell'attività negoziale e il ricorso – se tale approccio non dovesse portare a risultati positivi – a eventi più agiti (es. una mobilitazione) per l'ottenimento delle modifiche richieste.

Parallelamente all'azione esterna di confronto con le Istituzioni, nel 2023 CGIL Lombardia ha avviato un percorso declinato al proprio interno e che si articolerà prevalentemente nel 2024, sia sviluppando azioni di coordinamento delle proprie Strutture territoriali sul tema delle politiche abitative, sia identificando specifici bisogni formativi e di approfondimento di tematiche di per sé molto complesse, articolate e in continua evoluzione normativa.

All'interno della sfera di coinvolgimento delle Camere del Lavoro e coordinamento, sarà importante per CGIL Lombardia costruire momenti di confronto anche con i Comitati di Quartiere, così da comprendere in maniera più approfondita le istanze territoriali da portare avanti con Regione Lombardia.

OBIETTIVI 2024

- Proseguire il confronto con Regione Lombardia relativamente ai punti salienti presenti all'interno della piattaforma rivendicativa, a partire dalla modifica del regolamento regionale sull'assegnazione delle case popolari;
- Avviare un coordinamento regionale sulle politiche abitative che coinvolga le 14 Camere del Lavoro e il SUNIA.

Il fenomeno dei lavoratori che attraversano la frontiera quotidianamente o settimanalmente, per poi fare ritorno alla propria residenza, è un fenomeno più significativo e diffuso di quanto normalmente si ritenga. In Europa sui 17 milioni di lavoratori mobili, 1,5 sono frontalieri e 2,5 sono distaccati transnazionali. In Italia verso e da i nove Stati confinanti o limitrofi, riguarda oltre 120.000 frontalieri, persone che per il 90% sono cittadini italiani e prestano la propria attività lavorativa in uno dei paesi di prossimità appartenenti alla UE o extra UE con i quali l'Italia ha definito accordi bilaterali appositi, prevalentemente in materia di imposizione fiscale.

L'anno 2023 è stato un anno di svolta per il comparto. L'entrata in vigore della Legge 83/23 che introduce la tassazione concorrente tra Italia e Svizzera dove lavorano oltre il 70% dei frontalieri italiani (a conclusione dell'iter di recepimento del trattato internazionale e dell'accordo sindacale del 2020), oltre a modificare gli accordi in vigore dal 1974 per i nuovi frontalieri assunti a partire da luglio 2023, trascina una serie di effetti normativi a tutti i lavoratori italiani. In particolare l'estensione del credito d'imposta fermo dal 2011, una serie di deduzioni e detrazioni sull'imponibile fiscale, ma soprattutto l'istituzione del tavolo interministeriale previsto dalla legge medesima (e per il quale sono già state designate le rappresentanze delle OO.SS.) che, per la prima volta concretamente, può costituire il luogo di determinazione delle regole per il comparto, storica battaglia sindacale denominata Statuto dei lavoratori frontalieri. Il tavolo ottenuto nel testo di legge può inoltre rappresentare la base di iniziativa di quella strategia sindacale da sempre auspicata, ma sempre confinata ad una dimensione strettamente territoriale e, per sua natura, disomogenea e basata in maniera pressoché esclusiva sulla forza di rappresentanza della politica locale; il tavolo, che ha l'obiettivo di ridefinire la figura giuridica del frontaliere, istituire un osservatorio nazionale, effettuare una ricognizione delle regole internazionali definite dagli accordi bilaterali, in particolare con i tre stati extra UE: Principato di Monaco, San Marino e Svizzera, può rappresentare il compendio alla normazione esigua della UE, oggi rappresentata dal solo regolamento di sicurezza sociale 883/04. Le sei OO.SS. italiane e svizzere protagoniste del negoziato hanno prodotto un vademecum illustrativo della nuova norma. La circostanza del rinnovo dell'imposizione fiscale con la Svizzera ha creato le condizioni per realizzare quella auspicata strategia nazionale dei frontalieri, un fenomeno da sempre considerato di esclusiva competenza dei territori. La prima conferenza di Riccione nell'ottobre del 2023 ne ha dato sostanza. Per la prima volta dalla loro costituzione, tutti i dieci consigli sindacali interregionali si sono ritrovati per condividere problemi, prassi e definire strategie comuni. La Lombardia con i suoi due CSIR (Ticino Lombardia Piemonte e Sondrio Grigioni), rappresenta la più grossa realtà anche sul fronte degli organismi di emanazione della CES (IRTUCs). In particolare, l'accordo sottoscritto dalle strutture regionali e territoriali unitarie dei frontalieri con il Comune di Varese è stato portato quale esempio di best practice della cooperazione con le istituzioni sulle politiche dei frontalieri (sportelli informativi cogestiti, interventi di welfare di prossimità, coprogettazione delle politiche di cooperazione internazionale nello specifico dei piani Interreg 2021-2027, individuazione delle linee guida per l'impiego dei fondi derivanti dal nuovo accordo sull'imposizione fiscale da impiegare per progetti socioeconomici di ricaduta sul territorio), da sviluppare nelle altre aree metropolitane su entrambi i lati del confine. Nel 2023 tuttavia permangono questioni irrisolte in ordine all'adozione dell'assegno unico per i frontalieri, tanto per i frontalieri in uscita dall'Italia per i quali il passaggio da assegno familiare di natura previdenziale ad assegno unico onnicomprensivo di natura assistenziale ha determinato il blocco delle comunicazioni INPS agli istituti previdenziali esteri, ritardando per tale ragione l'erogazione delle integrazioni degli assegni familiari dovute dal paese di lavoro ad integrazione di quanto percepito in Italia. Ma ha determinato anche l'inesigibilità di alcun istituto per i frontalieri in entrata nel nostro paese a seguito della connessione dell'istituto alla sola residenza in Italia. Per tale ragione, la Commissione europea ha avviato una procedura d'infrazione per trattamento discriminatorio dei cittadini dell'Unione tutt'ora in corso. La strategia nazionale potrà essere perseguita anche attraverso lo sviluppo della rete Eures (rete europea realizzata al fine di rimuovere gli ostacoli alla mobilità internazionale del lavoro), che a seguito dell'accordo raggiunto dal nuovo tavolo permanente delle parti sociali costituito lo scorso anno, ha da prima ridefinito il regolamento nazionale di accreditamento alla rete consentendo per questa via una più facile adesione delle organizzazioni dei lavoratori (oggi pressoché assenti fatta eccezione per le strutture di CGIL CISL e UIL del Friuli Venezia Giulia), dopodiché, il 1° dicembre 2023 ha sottoscritto un accordo storico per la partecipazione diretta dei CSIR (consigli sindacali interregionali), con funzione di cooperazione all'assistenza dei lavoratori mobili dei territori di confine.

In considerazione del buon esito delle precedenti due edizioni della trasmissione Border (Espansione TV), co progettata a costi contenuti con l'emittente, abbiamo realizzato la terza edizione 2022/2023. La trasmissione che vede tutti i mercoledì sera la presenza di uno dei territori coinvolti (VCO, VA, CO, SO), oltre alla struttura regionale a rotazione, ha registrato soddisfacenti indici di ascolto (tra i 16.000 ed i 25.000 spettatori a puntata), consegnando alla CGIL Lombardia in particolare, funzione di opinion leader nel campo del lavoro frontaliere al pari di altri autorevoli interlocutori.

I MIGRANTI



Sul tema relativo ai migranti, nel 2023 CGIL Lombardia si è mossa in una duplice direzione: da un lato, ha proseguito con le azioni vertenziali nei confronti di Regione Lombardia iniziate nel 2022; dall'altro, ha attivato una serie di collaborazioni per l'avvio di un lavoro congiunto su specifici temi.

Partendo dagli aspetti giuridici, nel 2023 CGIL Lombardia ha proseguito la sua azione nei confronti del governo regionale in relazione alle discriminazioni operate nei confronti dei cittadini migranti. Il Tribunale di Milano ha infatti ammesso CGIL Lombardia come parte ricorrente ed è stato possibile depositare il ricorso sul tema della residenza protratta. Si tratta, nello specifico, del problema legato alla richiesta – illegittima secondo CGIL Lombardia – fatta ai migranti da parte di Regione Lombardia del possesso di determinati requisiti legati alla residenza sul territorio per l'accesso a determinate prestazioni, nello specifico per l'ottenimento del contributo per gli assistenti familiari.

Questo nuovo percorso di lotta legale è strettamente connesso al precedente ricorso, attraverso il quale il Tribunale di Milano aveva potuto pronunciarsi sull'iter di assegnazione delle abitazioni popolari ex-ERP e sulla richiesta del possesso di alcuni requisiti per l'ottenimento del beneficio (5 anni di residenza/lavoro in Lombardia, documentazione proveniente dal Paese di origine, possesso di altre abitazioni), ritenendo tale procedimento discriminatorio nei confronti dei migranti richiedenti. A seguito di quel primo ricorso vinto da CGIL Lombardia, Regione Lombardia aveva quindi modificato i requisiti, introducendo un meccanismo di assegnazione delle abitazioni a seguito dell'attribuzione di un punteggio in base al periodo di residenza nel Comune e nella Regione. Tuttavia, anche questo meccanismo è stato dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale, per cui CGIL Lombardia si è attivata per impugnare questo passaggio del nuovo regolamento e avviare le procedure per depositare il ricorso. Nel 2024 verrà quindi completato il procedimento di deposizione e si potranno seguire gli sviluppi legali della vicenda.

Nel 2023 è proseguito il lavoro di stretta collaborazione con il Patronato INCA per quel che riguarda l'accoglienza ai migranti, al fine di offrire adeguato supporto, orientamento e consulenza specializzata ai territori che affrontano quotidianamente queste tematiche. In particolare, negli ultimi mesi del 2023 sono stati sottoscritti dall'Italia alcuni accordi in materia di sicurezza sociale con alcuni Paesi di origine dei migranti – altri accordi sono ancora in via di definizione – e anche questo aspetto è stato oggetto di collaborazione tra INCA e CGIL Lombardia.

Oltre a un sostegno in tal senso, è inoltre proseguita l'attività di CGIL Lombardia di pubblicazione di articoli all'interno della Newsletter di INCA Lombardia, dedicando periodicamente la consueta pagina all'immigrazione e all'inclusione sociale. Sono stati organizzati vari momenti formativi rivolti al personale INCA sui temi legati all'immigrazione, sulle normative che regolano il soggiorno in Italia e l'accesso ai diritti di assistenza sociale e su tutto ciò che riguarda le leggi sui migranti.

L'impegno di diffusione e di supporto ai territori è ormai diventato prassi quotidiana, per cui l'intento è di proseguire anche nel 2024 con il medesimo orientamento.

Parlando di collaborazioni, nel 2023 CGIL Lombardia ha avuto modo di proseguire l'attività del Coordinamento Immigrazione con le compagne e i compagni di FILLEA che si occupano dei migranti e che provengono da diversi territori. Periodicamente si sono svolti degli incontri di aggiornamento, di approfondimento e di discussione anche politico-sindacale sull'attualità e sui temi emergenti strettamente connessi alle problematiche legate all'immigrazione.

Sempre nel 2023, poi, CGIL Lombardia ha partecipato alla stesura del Dossier Lombardo sull'Immigrazione curato da IDOS, partecipando alla sua presentazione nel mese di ottobre. L'attività proseguirà anche nel 2024.

Per quanto riguarda il tema dell'accoglienza, è andata avanti l'attività di monitoraggio relativamente all'arrivo in Italia di persone provenienti da altri Paesi. A fine 2023 sono stati definiti i contenuti base del capitolato d'appalto utilizzato dalle Prefetture per la definizione degli avvisi per l'assegnazione della gestione di strutture di accoglienza: CGIL Lombardia, attenzionando l'attività, ha avuto modo di notare che nel capitolato del Ministero dell'Interno si facesse riferimento a un Contratto Collettivo Nazionale non aggiornato, per cui si è impegnata (e continuerà a farlo nel 2024) per la verifica di questo aspetto affinché vengano correttamente identificati e riconosciuti i diritti dei lavoratori impiegati in quello specifico settore.

Un altro tema definito come obiettivo per il 2023 era la necessità di occuparsi dell'inserimento delle donne straniere nel mercato del lavoro e dell'inclusione delle donne straniere sui luoghi di lavoro. CGIL Lombardia affronta questa discussione – così come la questione legata alle politiche attive rivolte ai minori stranieri – nell'ambito del Dipartimento del Mercato del Lavoro, vale a dire nel momento in cui si vanno a definire le politiche attive del lavoro sulla piattaforma di contrattazione nel confronto con Regione Lombardia.

Anche per il 2023 – così come negli anni precedenti – CGIL Lombardia ha aderito agli Stati Generali sui CPR, i Centri Per il Rimpatrio, vale a dire le strutture in cui vengono trattenuti i migranti nella fase di espulsione dal nostro Paese. Il Governo ha effettuato numerose modifiche sulle normative relative a questo tema e all'immigrazione in generale, per cui CGIL Lombardia ha ritenuto necessario monitorare quanto accaduto nel 2023 partecipando sia agli Stati Generali sui CPR, sia alla discussione legata al Decreto Flussi, la norma che attualmente nel nostro Paese stabilisce il numero delle persone che possono fare ingresso in Italia per svolgere un'attività lavorativa.

OBIETTIVI 2024

- Proseguire il ricorso nei confronti di Regione Lombardia sui criteri di assegnazione degli assistenti familiari e di attribuzione dei punteggi per l'attribuzione delle abitazioni;
- Proseguire le attività di collaborazione con il Patronato INCA per tutte le tematiche relative all'erogazione ai migranti di prestazioni assistenziali e previdenziali;
- Monitorare l'attività sul tema accoglienza legato al capitolato del Ministero dell'Interno e alla mancata applicazione del CCNL per i lavoratori coinvolti;
- Monitorare le discriminazioni dirette e indirette nei confronti dei cittadini stranieri che richiedono l'accesso all'ADI (Assegno Di Inclusione) e ad altre misure di sostegno;
- Attivare un gruppo di lavoro dedicato alla tematica dei lavoratori in distacco internazionale;
- Proseguire nel lavoro sui giovani migranti, intervenendo sul tema del disagio delle nuove generazioni rispetto alle politiche attive, favorendo dei percorsi di recupero o sostegno per agevolarne l'inserimento nel mondo del lavoro;
- Continuare ad occuparsi del tema dell'inserimento delle donne straniere nel mercato del lavoro e della loro inclusione;
- Mantenere viva l'attività di diffusione e di supporto ai territori con incontri e formazione sui temi legati ai migranti e alle modifiche normative;
- Mantenere costante la collaborazione con IDOS per la stesura del Dossier Lombardo sull'Immigrazione.

GLI APPALTI

Gli appalti rappresentano sicuramente uno dei temi di maggiore impatto trasversale sulle attività di CGIL Lombardia, dal momento che ha un nesso causale molto forte con altri ambiti quali, ad esempio, salute e sicurezza, legalità e contrattazione. Riconoscendo questo impatto, nel 2023 CGIL Lombardia ha fatto nascere e avviato un Coordinamento appalti, che ha coinvolto tutte le Strutture organizzative (Camere del Lavoro e Categorie territoriali) per l'avvio di un dialogo congiunto sul tema. Il Coordinamento ha prodotto 4 incontri – il primo di ingaggio, i successivi di formazione – partendo dalla considerazione e dalla consapevolezza che, trattandosi di un tema politicamente strategico, fosse necessario dotarsi di competenze diffuse, omogenee e sufficienti per poter affrontare l'argomento a livello territoriale (CdL) e contrattuale (Categorie).

Parallelamente al percorso formativo finalizzato a costruire competenze all'interno del Coordinamento, è proseguito il tentativo di CGIL Lombardia di intervenire nelle dinamiche della Governance pubblica sull'argomento, cercando di fissare degli incontri con Regione Lombardia per stabilire degli accordi comuni. Una delle iniziative avviate in tal senso ha visto nel 2023 la collaborazione tra CGIL, CISL e UIL nell'avvio di un'interlocuzione serrata con ARIA, la società regionale che svolge il ruolo di centrale acquisti e appalti per Regione Lombardia, allo scopo di avviare un tavolo di confronto preventivo e monitoraggio permanente ed esprimere delle osservazioni in via preliminare rispetto alla messa in gara dei bandi. I risultati del confronto non sono arrivati nel 2023: si rimanda quindi al 2024 il proseguimento dell'attività, nella speranza che si possa concretizzare in un protocollo di monitoraggio degli appalti condiviso da tutte le parti in causa.

Sempre nel 2023 il Dipartimento Appalti di CGIL Lombardia ha avuto modo di supportare costantemente le Categorie e le Camere del Lavoro sui territori, sia per la necessità di rinnovare un protocollo appalti con il Comune capoluogo, sia per la volontà di sottoscriverne uno ex-novo. Il supporto richiesto è stato particolarmente intenso nel 2023 a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti (dei Contratti pubblici), che ha determinato la necessità per i territori di capire, alla luce della nuova norma quadro, come muoversi. Per agevolare la comprensione, inoltre, il Dipartimento appalti regionale ha anche redatto un vademecum contenente le linee guida da seguire per la creazione di un protocollo con una stazione appaltante pubblica. Materialmente, il vademecum è stato poi diffuso nei primi mesi del 2024.

I XXV GIOCHI OLIMPICI INVERNALI: L'IMPEGNO DI CGIL LOMBARDIA PER LA MILANO-CORTINA 2026

Nel 2026 la Lombardia sarà coinvolta direttamente dall'evento dei XXV giochi olimpici invernali in quanto sede geografica di parte degli avvenimenti sportivi, ma non avrà un ruolo diretto nell'ambito della governance, non essendo il soggetto organizzatore dei giochi.

Proprio per questi motivi, si sta rivelando particolarmente complicato intervenire in maniera incisiva e influente sulle varie dinamiche politiche, non avendo un interlocutore diretto con il quale potersi confrontare. Ciò nonostante, nel 2022 è stato creato un protocollo che aveva per oggetto la realizzazione delle opere infrastrutturali collegate alle Olimpiadi e al PNRR relativo al Piano Lombardia, il quale aveva come oggetto i temi degli appalti, della legalità e della salute e sicurezza sul lavoro, centrali in relazione anche a questo evento. Il protocollo è stato firmato da tantissimi soggetti, sostanzialmente quelli che fanno parte del Patto per lo Sviluppo, inclusa CGIL Lombardia. Nel 2023, l'attività relativamente al protocollo è stata incentrata soprattutto sul confronto con Regione Lombardia allo scopo di realizzare una cabina di regia ristretta e comprensiva delle organizzazioni sindacali per rendere operativo quel testo, così che potesse avere ricadute operative concrete e positive anche nei cantieri delle infrastrutture per le Olimpiadi. Dopo vari tentativi, finalmente è stato possibile ottenere la costituzione di una cabina di regia con la controparte sindacale, che si è già riunita nel 2023. L'attività proseguirà nel 2024 per arrivare a rendere operativo il testo del protocollo sottoscritto.

LA LEGALITÀ



Sul tema legalità, nel 2023 è proseguita l'attività di osservazione e monitoraggio di ciò che accade in Lombardia, con particolare riferimento all'attività svolta dalla Procura di Milano e dalla DDA (Direzione Distrettuale Antimafia) che, nel corso dell'anno, sulla base dell'accertamento del reato di sfruttamento lavorativo e di caporalato, configurabile come intermediazione illecita di manodopera, ha proceduto al sequestro di patrimoni di grandi aziende coinvolte in questi reati. Le indagini hanno appurato che queste grandi aziende si appoggiavano a consorzi e cooperative che poi, in realtà, erano molte volte delle pedine utilizzate per realizzare frodi fiscali e previdenziali a vantaggio del committente principale. CGIL Lombardia ha goduto del supporto delle Categorie direttamente impegnate nella tutela di quei settori e del coordinamento della magistratura, agendo come parte attiva nell'individuazione di come il reato di sfruttamento lavorativo fosse spesso legato al pagamento dei lavoratori secondo retribuzioni al di sotto della soglia minima prevista dall'art. 36 della Costituzione. Naturalmente l'attività di monitoraggio sul tema proseguirà anche nel 2024.

Nel 2023 sono stati organizzati da CGIL Lombardia vari momenti formativi e informativi, di confronto e di scambio sul tema legalità sia all'interno dell'Organizzazione che verso l'esterno:

- Un corso di formazione interno sul tema del whistleblowing;
- La 28^a giornata della memoria dell'impegno delle vittime della mafia, manifestazione nazionale organizzata a marzo da Libera con la collaborazione di CGIL Lombardia;
- L'iniziativa "A 30 anni dalla strage di via Palestro, il contrasto all'infiltrazione mafiosa nella Pubblica Amministrazione", organizzata a luglio in concomitanza con l'anniversario della strage di via Palestro a Milano. L'incontro si è svolto presso la CdLM di Milano e ha visto coinvolti il prof. Nando Dalla Chiesa e personalità della magistratura, di ANAC, del Consiglio Comunale e di CGIL Nazionale;
- Un'iniziativa sui beni confiscati alla mafia, organizzata da CGIL Lombardia, CGIL Lecco e Libera e che si è tenuta a Lecco nel mese di settembre;
- Un'iniziativa organizzata a settembre presso un bene confiscato a Spino D'Adda, durante la quale sono state presentate alla popolazione le attività che all'interno di quel bene confiscato sono state realizzate anche con il contributo di CGIL Lombardia, CGIL Cremona, SPI Cremona, SPI nazionale;
- Un seminario realizzato a marzo dal titolo "Il Sindacato di fronte alla contaminazione mafiosa del sistema economico lombardo", in cui è stato possibile discutere del ruolo che il sindacato può assumere nel momento in cui un'impresa viene contaminata dall'azione della criminalità organizzata di stampo mafioso, e non solo. L'obiettivo dell'incontro era fornire come CGIL Lombardia ai propri funzionari degli strumenti di conoscenza in più per contrastare questo tema;

- Summer School organizzata da CGIL Nazionale dal titolo “Lavoro e Legalità. La costituzione di parte civile da parte del Sindacato: presupposti e metodi” sul tema della costituzione di parte civile da parte dell’Organizzazione Sindacale nell’ambito di procedimenti giudiziari che hanno portato anche, tra l’altro, al sequestro e alla confisca di beni sottratti alla criminalità organizzata;
- Interventi presso le assemblee pubbliche organizzate da CGIL Lombardia sul tema della contaminazione mafiosa.

In riferimento a quest’ultimo punto, il 2023 ha visto anche un altro importante evento che ha coinvolto direttamente CGIL Lombardia. È stata infatti realizzata una ricerca, commissionata da CROSS-Osservatorio sulla criminalità organizzata dell’Università degli Studi di Milano promosso dal Prof. Nando Dalla Chiesa, sul fenomeno dell’infiltrazione delle organizzazioni di stampo mafioso all’interno del tessuto economico lombardo. La ricerca è partita da un sondaggio rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori, attraverso il quale è stato possibile raccogliere dati di studio utili sulla percezione della presenza delle mafie in Lombardia; il coinvolgimento di circa 380.000 persone nel sondaggio ha portato a ottenere circa 19.000 risposte, oggetto di analisi dei dati da parte dell’Università degli Studi di Milano, soggetto commissionante la ricerca. L’attività ha previsto il coinvolgimento di CGIL Lombardia e di Sintel, la società informatica della CGIL, per tutta la parte relativa alla preparazione del panel di ricerca e degli aspetti tecnologici di predisposizione del sondaggio. Lo studio dei risultati ottenuti è tuttora in corso; la presentazione dei risultati verrà effettuata nel 2024.

Sempre nell’ambito delle attività svolte sul tema legalità, nel 2023 CGIL Lombardia ha proseguito il lavoro di supporto e tutela nei confronti dei detenuti lavoratori, in modo particolare rispetto alla possibilità che vengano loro riconosciute sia misure di sostegno quali, ad esempio, la NASPI, sia adeguata assistenza sanitaria. Inoltre, rispetto al confronto istituzionale, è proseguito il monitoraggio delle proposte di modifica alla vigente normativa sul tema delle condizioni dei lavoratori detenuti.

OBIETTIVI 2024

- Proseguire nel monitoraggio dell’attività della Procura di Milano rispetto ai sequestri di beni nelle aziende coinvolte nel fenomeno del caporalato;
- Completare l’attività di analisi dei dati raccolti attraverso il sondaggio sul fenomeno dell’infiltrazione mafiosa nelle aziende lombarde, con la preparazione di cruscotti di analisi utili all’Università degli Studi di Milano per lo studio dei risultati;
- Offrire un contributo come CGIL Lombardia alla Scuola Popolare Antimafia di Bergamo, su richiesta della Struttura territoriale, affinché questa scuola possa assumere un respiro regionale;
- Valutare la possibilità di estendere l’esperienza della Scuola Popolare Antimafia anche ad altre province, dopo i risultati positivi ottenuti da Brescia e Bergamo;
- Effettuare interventi formativi con le sedi territoriali, nell’ambito dell’attività investigativa e giudiziale svolta dalla Procura di Milano, sul tema delle infiltrazioni mafiose, dello sfruttamento del lavoro e del caporalato;
- Proseguire l’attività a supporto dei detenuti lavoratori (lotta per il riconoscimento delle misure di sostegno e dell’assistenza sanitaria, monitoraggio delle proposte di modifica alla normativa sulle condizioni di vita nelle carceri).

LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE (WALFARE)



In ambito Welfare, il 2023 è stato contraddistinto dall'intensificazione dei rapporti tra CGIL Lombardia e le diverse realtà associative a livello regionale: in continuità con la strada tracciata da CGIL Nazionale con la Via Maestra, infatti, CGIL Lombardia ha ritenuto che ci fosse la necessità di accompagnare l'azione sindacale più tipica di confronto e mobilitazione con un'azione di maggior coinvolgimento di quelle realtà che, così come il Sindacato, hanno a cuore il rispetto dei diritti sanciti dalla Costituzione. La condivisione con le associazioni di specifici temi quali il diritto alla salute e la sfera dei diritti per la tutela sociale delle persone più vulnerabili e fragili è stato un lavoro tanto importante per l'Organizzazione, quanto faticoso e non semplice: CGIL Lombardia si è infatti trovata ad affrontare visioni diverse e divergenze di pensiero, ma con l'ottica del perseguimento un fine comune che è la lotta per il raggiungimento del benessere sociale.

Sul piano del diritto alla salute in modo particolare, nel 2023 sono proseguiti i costanti confronti tra CGIL Lombardia e l'Assessorato al Welfare di Regione Lombardia, sia pure con la consapevolezza da parte dell'Organizzazione – peraltro condivisa con CISL e UIL – che in ogni caso, visto lo sviluppo delle vicende, sarebbe stato complicato per il sindacato riuscire a incidere in modo significativo – oltre che preventivo – sulle scelte effettuate dalla Regione.

È quindi andato avanti il lavoro di costante presidio dei due tavoli di confronto con l'Assessorato al Welfare (un tavolo permanente e un osservatorio del comparto socio-sanitario), entrambi frutto di altrettanti emendamenti presentati unitariamente in III Commissione e recepiti dall'ultima legge regionale in materia di sanità.

I temi sui quali nel 2023 è proseguito il confronto ai tavoli istituzionali sono per CGIL Lombardia assolutamente prioritari, dal momento che incidono pesantemente sulla vita dei cittadini lombardi di ogni fascia di età, in particolare su quella degli anziani e dei più vulnerabili: si parla, infatti, delle problematiche legate alle liste di attesa, delle RSA e della filiera dei servizi rivolti alle persone più fragili, nello specifico gli anziani non autosufficienti.

All'interno di questa sfera di problematiche rientra anche il tema dell'emergenza legata alle strutture sanitarie di prossimità e al personale che vi lavora. È ben noto come negli ultimi trent'anni le case e gli ospedali di comunità abbiano subito dei pesanti tagli, svuotandosi di professionalità e funzioni, a favore di una visione "ospedalocentrica", il che ha determinato di fatto un annullamento per i cittadini della possibilità di rivolgersi alle stesse strutture di prossimità che nel 2020, in occasione della pandemia da COVID-19, erano state invece così determinanti.

Questi ambiti più trasversali, di estrema importanza per CGIL Lombardia e oggetto della missione 6 del PNRR, hanno visto impegnato il sindacato nel 2023 in stretta collaborazione con le categorie Funzione Pubblica e SPI CGIL e vedono la partecipazione anche di CISL e UIL.

Obiettivo del 2024 sarà il proseguimento di questa collaborazione, programmando delle iniziative formative unitarie in occasione di importanti scadenze previste nell'anno, fra cui la programmazione sociale triennale 2024-2027 per la ridefinizione dei piani di zona e la declinazione del piano di sviluppo della rete territoriale di strutture di prossimità.

La collaborazione attivata con le categorie per il presidio di questi fondamentali temi di interesse socio-sanitario ha ulteriormente confermato l'importanza per CGIL Lombardia di lavorare in sinergia e trasversalmente con più strutture: nel 2023 sono infatti stati intensificati i coordinamenti congiunti sul Welfare, anche a livello territoriale, allargando la partecipazione alle compagne e ai compagni che hanno questa delega a livello confederale, mettendo così tutte e tutti nelle condizioni di raggiungere un livello di informazione uniforme e di ottimizzare i tempi di lavoro. Durante i coordinamenti con FP e SPI, in particolare, è stato possibile ragionare su modalità più incisive dell'azione sindacale e su quale potesse essere il modo migliore per coinvolgere le cittadine e i cittadini sul tema del diritto alla salute. Il risultato di queste riflessioni è stato la costituzione e lo sviluppo del comitato **La Lombardia SiCura**, che vede attualmente come soggetti promotori sia CGIL Lombardia, FP e SPI, sia altri organismi e associazioni come ARCI Lombardia, ACLI Milanesi, Medicina Democratica e Osservatorio Salute. Attraverso il comitato La Lombardia SiCura, che nasceva già nel 2022 con la finalità di mantenere viva la discussione sul diritto alla salute, nel 2023 è stato possibile agire in condivisione con le forze politiche di opposizione all'interno del Consiglio regionale depositando i quesiti referendari per l'abrogazione di alcune parti dell'ultima legge in materia di sanità in vigore in Lombardia, con lo scopo di mettere in evidenza le contraddizioni di questo sistema, a partire dall'equiparazione tra strutture pubbliche e private che questa legge amplifica ulteriormente.



Purtroppo la discussione si è fermata al piano puramente politico e non tecnico: in Regione Lombardia, infatti, manca di fatto la Commissione deputata alla valutazione dell'ammissibilità dei quesiti dal punto di vista tecnico-giuridico, per cui la decisione di inammissibilità dei quesiti referendari depositati dal Comitato è stata assunta a maggioranza esclusivamente dal Consiglio regionale, in qualità di valutatore meramente politico, peraltro senza coinvolgere minimamente il Comitato promotore rispetto a domande specifiche relative al quesito referendario stesso. A seguito di questo risultato negativo, tuttavia, CGIL Lombardia ha depositato un ricorso al Tribunale Ordinario di Milano, rimandando pertanto al 2024, anno dell'udienza, la conclusione di questa vicenda.

In attesa degli sviluppi sul piano giuridico, nel frattempo CGIL Lombardia si è adoperata per estendere la costituzione dei Comitati La Lombardia SiCura capillarmente su tutto il territorio regionale, sempre con le medesime caratteristiche di coinvolgimento delle categorie CGIL, delle organizzazioni promotrici e delle forze politiche di opposizione, ma estendendo ulteriormente la partecipazione anche a tutte quelle numerose realtà associative che con CGIL condividono la visione del rispetto dei principi della Costituzione. Nel 2023 l'attività è stata particolarmente intensa: da questo punto di vista, CGIL intende proseguire anche nel 2024, continuando con iniziative di sensibilizzazione da organizzare con il Comitato regionale e con il Comitato territoriale.

Sempre con riferimento ad azioni sul piano giuridico intraprese da CGIL Lombardia nel 2023, è opportuno citare anche la deposizione tramite il proprio ufficio legale di un ricorso contro Regione Lombardia per denunciare l'inadeguatezza del numero di consultori presenti sul territorio rispetto a quanto previsto dalla normativa (1 ogni 20.000 abitanti). In particolare, l'azione è iniziata nel 2023 con una preliminare ricognizione utile a mappare i consultori esistenti, attraverso la quale è stato possibile constatare sia che fossero diminuiti nell'ultimo anno, sia che ce ne fossero in un numero molto lontano dal rapporto previsto dalla normativa. Oltre a questa problematica, inoltre, si è aggiunta una specificità relativa alla concessione offerta da Regione Lombardia ai consultori privati di natura professionale di scegliere di non rispettare quanto previsto dalla Legge 194/78 in materia di interruzione volontaria di gravidanza, avallando di fatto un'obiezione di struttura.

Nel 2023, pertanto, CGIL Lombardia ha svolto sul tema una duplice azione: da un lato, quella puramente vertenziale di ricorso verso Regione Lombardia, in attesa che venga fissata un'udienza nel 2024; dall'altro, quella di sensibilizzazione sul ricorso stesso e sull'argomento affrontato, ancora molto discusso e poco conosciuto. In quest'ottica, l'obiettivo per il 2024 sarà allargare alle associazioni dedicate e alle forze politiche di opposizione la condivisione della difesa dei consultori a livello regionale e dell'importanza del loro ruolo di presidio fondamentale di integrazione per aspetti che vanno dall'interruzione volontaria di gravidanza all'educazione su prevenzione e contraccezione.

Da ultimo, il 2023 è stato per CGIL Lombardia l'anno di impegno per la costituzione di un Osservatorio Regionale della Contrattazione Sociale così come previsto dalla scheda 11 dell'ultima Assemblea d'Organizzazione e per la sua estensione anche alle Camere del Lavoro, favorendo la nascita dei Coordinamenti Territoriali della Contrattazione Sociale. Obiettivo per il 2024 sarà verificare i fabbisogni formativi delle varie Strutture e pianificare percorsi specifici per le compagne e i compagni delle Categorie che fanno parte del Coordinamento Regionale della Contrattazione Sociale, aiutandoli a dare un contributo significativo sul tema dello sviluppo e del miglioramento di un territorio. La formazione che si intende mettere in campo per il 2024 sarà estesa anche a tutte le Categorie, anche a quelle di "nuovo ingresso" all'interno del Coordinamento Regionale, per cui sarà possibile dar voce a idee ed esperienze diversificate da mettere a fattor comune per un progetto unitario di sviluppo.

OBIETTIVI 2024

- Programmare con CISL e UIL delle iniziative formative unitarie in occasione di importanti scadenze previste nell'anno, fra cui la programmazione sociale triennale 2024-2027 per la ridefinizione dei piani di zona e la declinazione del piano di sviluppo della rete territoriale di strutture di prossimità;
- Proseguire con il ricorso al Tribunale Ordinario di Milano e gli sviluppi dell'udienza sul tema della richiesta da parte di CGIL Lombardia di abrogare alcune parti contenute nell'ultima legge in materia di sanità attualmente in vigore;
- Proseguire con iniziative di sensibilizzazione da organizzare con il Comitato regionale e con il Comitato territoriale sul tema del diritto alla salute, nell'ambito del progetto La Lombardia SiCura;
- Proseguire le azioni vertenziali (ricorso ed eventuale udienza) e di sensibilizzazione sul tema dei consultori regionali;
- Verificare i fabbisogni formativi delle varie Strutture e pianificare percorsi specifici per le compagne e i compagni delle Categorie che fanno parte del Coordinamento Regionale della Contrattazione Sociale.



LA POLITICHE DI GENERE



Nell'ambito delle politiche di genere, nel 2023 sono state svolte le seguenti attività:

- Formazione specifica sul tema della certificazione di genere, vale a dire il sistema di certificazione introdotto dal PNRR a titolarità del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri volto a incentivare le aziende ad assumere policy o accordi che riducano il divario di genere nelle aree aziendali critiche per la crescita professionale delle donne;
- Formazione a carattere regionale con le consigliere di parità di Regione Lombardia;
- Presentazione della piattaforma della CGIL "BelleCiao" e delle buone pratiche contrattuali;
- Sostegno alle iniziative territoriali del 25 novembre, giornata contro la violenza sulle donne;
- Presenza al tavolo permanente per il contrasto e la prevenzione della violenza contro le donne;
- Diffusione delle buone pratiche di contrattazione nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

OBIETTIVI 2024

- Continuare il percorso formativo su due direttrici: con le Consigliere di parità regionali sul ruolo e sulle funzioni delle consigliere territoriali e regionali e sui compiti della RSU; con Banca D'Italia sull'educazione finanziaria alle donne, progettando la formazione con le comunità straniere;
- Continuare la formazione per la contrattazione aziendale, soprattutto sviluppando le azioni positive nella contrattazione di secondo livello;
- Proseguire la collaborazione con il Comitato "In Treno per la Memoria" con la pubblicazione delle biografie delle deportate nei campi di lavoro a fronte della loro adesione agli scioperi del 1944, scritte con le scuole in occasione del progetto di viaggio 2023-2024;
- In collaborazione con Salute e Sicurezza, lavorare alla diffusione di DVR che contemplino anche la medicina di genere, i rischi di molestie e le violenze di genere in azienda;
- Lavorare per preservare il ruolo dei consultori pubblici e della libera scelta di aborto delle donne;
- Sviluppare un coordinamento maggiore delle iniziative territoriali sul 25 novembre e 8 marzo.



Presentazione
della Piattaforma

VEN 13

OTTOBRE 2023

9.30 - 14.00

SALONE DI VITTORIO

CdLM di MILANO

Corso di Porta Vittorio, 43 Milano

Testimonianze, immagini e musica
delle compagne e dei compagni della CGIL

CONCLUDE: Lara Ghiglione Segretaria
CGIL Nazionale

CGIL



LOMBARDIA

CGIL



MILANO

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.

QUALCHE DATO SULL'ATTIVITÀ 2023

Nel 2023 INCA Lombardia ha portato a termine circa 400.000 pratiche, coincidenti con il numero di interventi svolti per le persone che si sono rivolte al Patronato. All'interno di questo dato, risulta rilevante considerare come l'attività svolta dall'INCA in Lombardia abbia determinato una crescita del tesseramento, con un incremento di tessere di iscrizione pari a circa 18.000 per lo SPI CGIL (+4%) e circa 33.000 per i lavoratori attivi, per un totale di circa 51.000 iscritti in più sul 2023 provenienti da pratiche INCA.

I PROGETTI FORMATIVI

Nel 2023 è proseguita per INCA Lombardia l'attività di progettazione ed erogazione di percorsi formativi di base messi a disposizione delle 14 Strutture INCA comprensoriali, destinati ai funzionari neoassunti o a coloro che non hanno ancora avuto occasione di percorrere completamente un momento di formazione a livello regionale o nazionale. Oltre al livello base, sono stati erogati come di consueto anche corsi di tipo intermedio e avanzato, così da fornire ai compagni e compagne partecipanti un adeguato livello di approfondimento, articolazione e complessità tecnica per le tante tipologie di pratiche che quotidianamente si trovano a gestire. In occasione della progettazione dei piani formativi, diventa fondamentale per INCA Lombardia interfacciarsi con i Direttori territoriali per individuare non solo la platea partecipante, ma anche le tematiche che necessitano maggiormente di essere approfondite. Tutta la formazione viene tenuta da personale specializzato di INCA Lombardia, in stretta relazione con INCA Nazionale soprattutto per quanto riguarda tematiche molto specifiche e la necessità di condividere una dimensione non solo tecnica, ma anche organizzativa.

Il 2023 ha visto sviluppare un'attività che sul piano formativo ha seguito due filoni didattici: da una parte, l'erogazione di giornate di formazione dedicate alle accoglienze e ai volontari SPI CGIL sulla capacità di presa in carico dei bisogni delle persone che si rivolgono al Sindacato e sull'utilizzo dei vari applicativi a disposizione dell'Organizzazione; dall'altra, è stato sviluppato il consueto percorso formativo di base, erogando i corsi relativi al periodo 2022-2024 e progettando il corso base del biennio 2024/2025, che sarà preceduto dalla consueta fase di colloquio con i nuovi corsisti base per avere una profilazione dei livelli di ingresso al corso e tarare meglio le lezioni.

Il nuovo corso base 2024-2025 è stato presentato ai Direttori INCA in occasione di una riunione che si è tenuta a fine 2023 ed è stato fissato il calendario di date per le iscrizioni e i colloqui conoscitivi. Nei primi mesi del 2024, periodo di scrittura del presente documento, è in corso la definizione delle aule e delle edizioni dei corsi. Si tratterà di una serie di incontri base obbligatori e alcuni facoltativi, con moduli più approfonditi e avanzati a cui possono partecipare online anche funzionari che non hanno seguito il corso base.

Per quanto riguarda la formazione avanzata, invece, nel 2023 sono stati erogati un corso in collaborazione con SPI Lombardia sul tema "controllo delle pensioni" e un corso dedicato al pubblico impiego sulla previdenza nel comparto sicurezza; sono stati invece pianificati per il 2024 un corso di formazione dedicato ai piloti e connesso al cosiddetto "Fondo Volo", che coinvolgerà in particolare i lavoratori e le lavoratrici degli aeroporti di Linate e Malpensa, e il proseguimento del corso sulla previdenza nel comparto sicurezza.

Tutti i percorsi formativi erogati nel 2023 sono stati come sempre pubblicati su DOCEO, la piattaforma FAD di CGIL Lombardia, sulla quale restano sempre disponibili per il personale partecipante sia le registrazioni delle lezioni seguite, sia il materiale didattico messo a disposizione dai docenti e utilizzato dai partecipanti.

L'attività formativa progettata ed erogata da INCA Lombardia si inserisce nella più ampia funzione della Struttura regionale di coordinamento delle attività, raccordando le attività sia dei Comprensori con la Struttura INCA Nazionale, sia dei Comprensori stessi. A questo scopo, sono in corso – e lo sono stati nel 2023 – dei coordinamenti regionali sulle varie materie che toccano l'attività prevalente del Patronato, il tutto grazie alla riattivazione del Coordinamento Previdenziale Regionale che coopera col Coordinamento Previdenza Nazionale e con il quale ha un rapporto proattivo diverso e più incisivo rispetto al passato.

All'interno del Coordinamento Regionale è prevista anche una funzione specifica di coordinamento medico e legale a livello regionale, sia per l'analisi di sentenze, sia per la promozione di momenti formativi ad hoc, nell'ambito di tematiche molto vicine all'attività quotidiana dei funzionari del Patronato. Per questo motivo, anche per il 2023 INCA Lombardia ha coltivato rapporti in convenzione con professionisti nel campo medico e legale, così da avere supporto specialistico nella gestione dei contenziosi e nella gestione delle conflittualità con enti o istituti di previdenza.

EVOLUZIONE DEL PROGETTO CRUSCOTTI DI PRODUZIONE INCA LOMBARDIA

Un obiettivo fissato per il 2023 riguardava la realizzazione e la promozione di strumenti di analisi dell'attività quotidianamente svolta dal Patronato e di campagna proattiva. Esisteva già uno strumento di lettura dell'attività, le cosiddette "tabelle" INCA, ma non vi era la possibilità di analizzare i dati in maniera dinamica: per questo motivo, è stato avviato un lavoro, in collaborazione con Sintel per la parte informatica, di costruzione di cruscotti evolutivi di analisi messi a disposizione dei Direttori INCA territoriali e i cui risultati verranno condivisi con le singole Camere del Lavoro, al fine di individuare punti di miglioramento, criticità o punti di eccellenza.

I cruscotti sono disponibili per la consultazione dal 2023, mentre per il 2024 è in programma un'attività di ulteriore affinamento ed efficientamento, bonificando alcuni dati e migliorando la fruizione online.

La piattaforma di consultazione e analisi dei cruscotti, insieme ad altre attività che INCA Lombardia svolge verso l'esterno, sta ormai diventando lo strumento fondamentale per il Patronato per impostare delle campagne di proattività: dall'analisi di una pratica fatta presso gli uffici INCA, infatti, si è infatti in grado di comprendere la consequenzialità dei possibili avvenimenti, suggerendo la probabilità di interconnessione con una successiva pratica di altro tipo, magari statisticabile per la Struttura. Risulta chiaro, quindi, come i cruscotti non solo siano di fondamentale importanza per analizzare lo storico e l'andamento degli uffici, ma rappresentino anche – e soprattutto – uno strumento che, partendo dall'analisi del dato, riesce a dare indicazione sul lavoro futuro e a rendere l'organizzazione del lavoro più efficiente e strutturata.

OBIETTIVI 2024

- Proseguire i progetti formativi pianificati, in particolare con l'erogazione del corso di formazione base del biennio 2024-2025 e dei corsi di formazione avanzati su "Fondo Volo" e sulla previdenza nel comparto sicurezza;
- Svolgere un'attività di ulteriore affinamento ed efficientamento dei cruscotti di produzione.

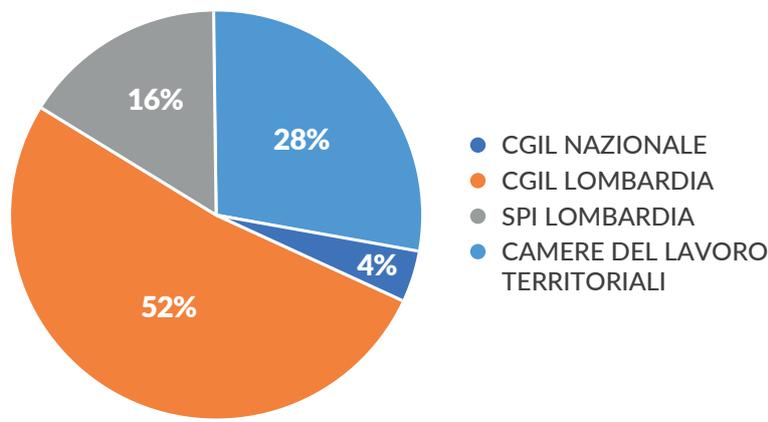
CAAF CGIL

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



Dal 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.

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.

QUALCHE DATO SULL'ATTIVITÀ 2023

Nel 2023 presso i CAAF CGIL della Lombardia 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.

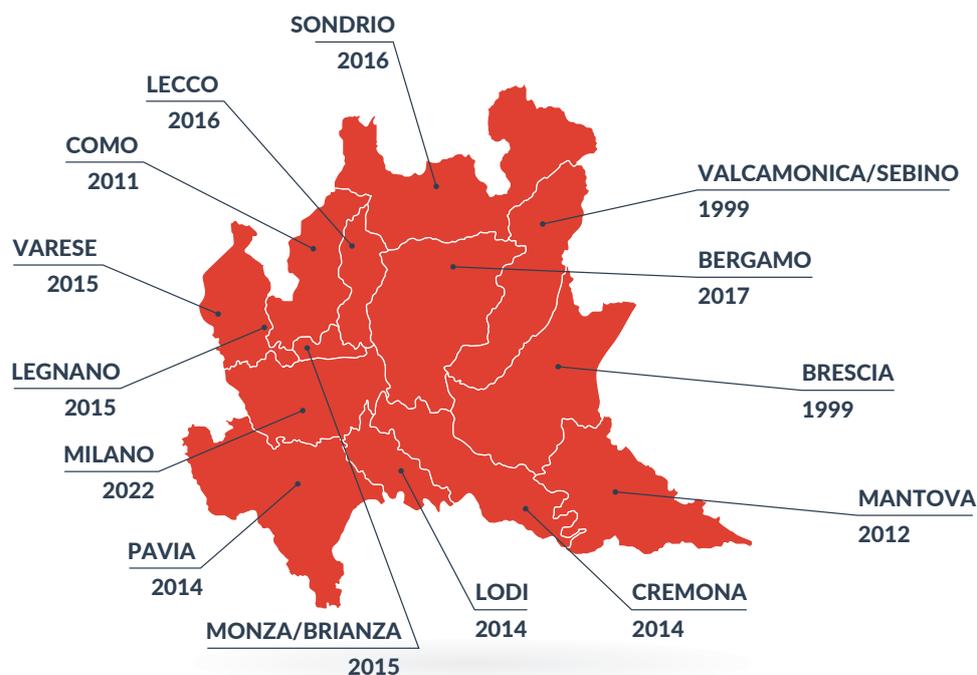
Per quanto riguarda, invece, l'assetto societario e il sistema CAAF CGIL Lombardia, nel 2023 è stato definitivamente completato il processo di aggregazione e di riduzione societaria.

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.

Si completa quindi la mappa definitiva dei territori aderenti al progetto, come di seguito rappresentata:



AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Al 31 dicembre 2023 il CAAF CGIL Lombardia conta **276 dipendenti a tempo indeterminato**. Durante la campagna fiscale i numeri salgono in modo esponenziale, contando **in aggiunta altri 382 dipendenti con contratto a tempo determinato**.

Nel corso del 2023 è stata svolta un'attività di contrattazione con la rappresentanza sindacale aziendale e FILCAMS CGIL per la definizione di un **accordo integrativo aziendale**, sottoscritto nel dicembre 2023 con reciproca soddisfazione. La firma dell'accordo ha anticipato anche soluzioni salariali in discussione nel CCNL.

Inoltre, sempre nel corso del 2023, è stato erogato il premio di risultato unitamente alla retribuzione del mese di luglio, come previsto dagli accordi aziendali.

CAAF CGIL Lombardia si è dotato di un Codice Etico comportamentale e di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che regola la responsabilità amministrativa aziendale, nominando anche un Organismo di Vigilanza a tutela del rispetto della norma. Quest'ultimo, nel corso del 2023, ha effettuato due verifiche semestrali, in occasione delle quali sono stati svolti degli audit di sorveglianza con i responsabili delle principali funzioni. Nelle conclusioni riportate nella relazione 2023 prodotta dall'Organismo di Vigilanza sono stati positivamente evidenziati sia l'ottemperanza allo schema definito dal D.lgs. 231, sia il rispetto delle procedure amministrative, contabili, tributarie e antiriciclaggio per le attività proprie dell'oggetto sociale.

IL PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE DI CAAF CGIL LOMBARDIA

In questi ultimi anni sono in atto processi rivolti alla Pubblica Amministrazione, tesi alla semplificazione della normativa e delle procedure in favore dei cittadini. In quest'ottica, l'utilizzo delle nuove tecnologie e il ricorso sempre più spinto alla digitalizzazione si inseriscono perfettamente in questo nuovo quadro: solo per citare un caso vicino un po' a tutte le persone, si parla, ad esempio, anche della recente annunciata revisione della pratica 730 precompilata resa disponibile online per facilitarne la fruizione. Di questi avvenimenti, certamente andranno valutati gli effetti particolari nelle prossime campagne fiscali, non immediatamente in quella 2024.

Il giudizio da parte del Sistema sull'idea di semplificazione che sta alla base di questi processi non può che essere assolutamente positivo, dal momento che essi andranno a facilitare il rapporto delle persone con il fisco, ma corre altrettanto l'obbligo, in forza del ruolo di rappresentanza di diritti individuali e collettivi svolto dal CAAF CGIL, di far emergere le difficoltà e gli ostacoli che si possono incontrare durante questo percorso.

Infatti, se con l'avvento della Società dell'informazione aumentano le opportunità di sviluppo per chi vi accede, dall'altro si rischia di aumentare il gap con coloro che non vi hanno accesso.

L'approccio di CAAF CGIL su questo tema è pertanto indirizzato a **“non lasciare indietro nessuno”** attraverso la presenza nelle sedi a disposizione degli utenti che chiedono assistenza o un appuntamento per svolgere una pratica e, nello stesso tempo, rafforzando e sperimentando con la tecnologia nuove modalità operative per svolgere al meglio il ruolo fondamentale di intermediazione che il Caaf effettua in favore dei contribuenti e degli iscritti alla CGIL.

In risposta al trend di digitalizzazione in atto ma con l'obiettivo costante di **“non lasciare indietro nessuno”**, nel 2023 CAAF CGIL Lombardia ha sviluppato delle modalità di **“richiesta pratica”** digitali a disposizione delle proprie sedi e del sistema CGIL sui vari servizi (730, Isee, Red, Successioni e P.IVA), mettendo in piedi un percorso semplificato e guidato che consente di caricare all'interno dei sistemi CGIL i documenti necessari per predisporre una pratica, in sostituzione della classica raccolta documentale cartacea.

Sempre in quest'ottica, diventerà sempre più strategica nei prossimi anni l'utilizzo al meglio dell'applicazione **DigitaCGIL**, impostando un sistema organico e strutturato che accompagni il contribuente/iscritto nel rapporto diretto con i nostri operatori per chiedere e ricevere informazioni importanti, fissare un appuntamento, svolgere una pratica completamente a distanza e avere sempre a disposizione un archivio delle proprie pratiche.

OBIETTIVI 2024

- Proseguire le attività di monitoraggio e supporto legate alla pratica precompilata online;
- Sviluppare ulteriormente le possibilità di utilizzo di funzionalità a disposizione delle persone all'interno di DigitaCGIL.

UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)

QUALCHE DATO SULL'ATTIVITÀ 2023

In merito all'analisi dei dati relativi all'attività degli UVL-UPC per l'anno 2023, seppure il dato complessivo delle pratiche aperte si mantenga sostanzialmente stabile rispetto al 2022, è importante notare come l'attività "tipica" degli uffici vertenze di CGIL Lombardia, escludendo l'assistenza per le dimissioni online, sia cresciuta del 10%, manifestando un trend positivo e incoraggiante. Di segno opposto, invece, è l'attività legata alle dimissioni online, che nel 2023 ha segnato un calo pari all'11%. Non è semplice stabilire se questo dato sia da imputare a una minore capacità attrattiva degli uffici, a un rallentamento del fenomeno della cosiddetta "great resignation" avviatosi nell'epoca post covid (fatto che i dati italiani sembrano per altro smentire), o, più semplicemente, al fatto che le lavoratrici e i lavoratori dimissionari abbiano semplicemente "fatto da sé", trattandosi di un'attività relativamente semplice e quindi "disintermediabile" con più facilità. Si tratta, in ogni caso, di un tipo di servizio che solo in casi sporadici produce un esito vertenziale, quindi scarsamente interessante sotto un profilo di politica giudiziaria e sindacale più in generale.

Quanto all'area delle procedure concorsuali, invece, il dato del 2023 è sostanzialmente stabile rispetto al 2022, ed è necessario avviare una riflessione specifica in merito. A due anni di distanza dall'entrata in vigore della nuova procedura di Composizione Negoziata della Crisi (C.N.C., che tuttavia non è classificabile come una vera e propria procedura concorsuale, costituendone semmai un'eventuale anticamera), che ancora stenta a decollare, e a un anno e mezzo dall'entrata in vigore del Codice della Crisi dell'Impresa e dell'Insolvenza, il numero di procedure concorsuali complessivamente aperte in Lombardia nel 2023, seppure in aumento del 6,78% rispetto al 2022 (1512 rispetto a 1416, con il Tribunale di Milano a fare la parte del leone), risulta ancora molto distante dai dati non solo del 2019 (quando il Tribunale di Milano dichiarava 1019 fallimenti, contro le 618 dichiarazioni di Liquidazione Giudiziale del 2023, ovvero il 41% in meno), ma anche da quelli del 2020 e 2021.

Inoltre, dall'analisi dei primi dati disponibili (ma sarà necessario un approfondimento), sembrerebbe che il trend in leggera crescita registratosi nel corso del 2023, abbia segnato un'accelerazione nel corso dell'ultimo quadrimestre dello scorso anno (settembre-dicembre), che potrebbe comportare un aumento delle pratiche aperte presso gli uffici UVL Lombardia nei primi mesi del 2024, momento in cui questo bilancio viene scritto. Questo ragionamento resta valido, sempre che la capacità "attrattiva" della nostra Organizzazione rimanga intatta e non si verifichino da parte delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nella crisi delle loro imprese scelte diverse, all'interno di un "mercato delle procedure concorsuali" diventato molto competitivo.

Infine, circa l'andamento delle crisi di impresa, è possibile che i benefici di cui hanno goduto moltissime imprese grazie alle norme agevolative di natura straordinaria varate in seguito alla pandemia, stiano andando definitivamente esaurendosi. Ciò, unitamente alle persistenti, se non crescenti, tensioni geopolitiche internazionali, potrebbe presto tradursi in un trend confermativo del dato di crescita dell'apertura di procedure concorsuali verificatosi nel 2023. Qui di seguito si fornisce una tabella di sintesi che offre un riassunto dell'attività svolta dagli Uffici UVL-UPC nel 2023 e un confronto con i due anni precedenti:

Tipi Azione pratiche

	APERTE 2021	APERTE 2022	APERTE 2023
RECUPERO CREDITI	3.858	4.016	4.647
VIOLAZIONI CONTRATTUALI	2.000	2.416	2.813
CONSULENZE	12.526	13.312	12.351
PROCEDURE CONCORSUALI	3.728	2.715	2.617
TOTALE	22.112	22.459	22.428

Se, come accennato, l'impatto delle nuove norme che disciplinano la crisi di impresa stenta ancora a manifestarsi, occorrerà valutare quale sarà l'impatto delle norme introdotte con il D.L. 48/2023, il cosiddetto "Decreto Lavoro", varato dal nuovo governo lo scorso 04.05.2023 e convertito in legge il 03.07.2023, in materia di contrattazione a termine.

PROGETTI FORMATIVI

Sia con riferimento al nuovo Codice della Crisi dell'Impresa e dell'Insolvenza (CCII), che al Decreto Legge appena sopra richiamato, l'area vertenze di CGIL Lombardia ha posto in essere due distinte iniziative formative:

1. La prima, relativa alla crisi di impresa, si è tradotta in un vero e proprio "tour" formativo realizzato e dispensato da un gruppo di esperti in procedure concorsuali presenti all'interno degli uffici UVL-UPC regionali, che si sono recati presso ogni Camera del Lavoro Territoriale per incontrare i funzionari di Categoria. Si è trattato di un'esperienza molto positiva, che ha visto quasi ovunque una buona partecipazione, sia in termini di presenze, che di coinvolgimento attivo da parte della platea degli intervenuti.
2. Rispetto al Decreto Lavoro, l'attività formativa interna all'area vertenze è stata invece svolta insieme a NIDIL CGIL Lombardia, cercando dunque di intrecciare l'apprendimento delle norme con l'esame delle problematiche connesse all'attività sindacale svolta in concreto dai funzionari di categoria. Anche in questo caso, è possibile affermare che l'esperimento sia riuscito positivamente, per cui è obiettivo comune ripetere ed estendere l'esperienza anche ad altri ambiti dell'Organizzazione.

Inoltre, l'anno appena trascorso è stato caratterizzato da un'importante attività formativa che ha riguardato l'utilizzo di LiveLink, l'applicativo scelto da CGIL nazionale come programma di riferimento esclusivo per l'area vertenze e procedure concorsuali. In particolare, è stata dispensata un'attività formativa estesa (livello base, avanzato, e procedure concorsuali) che ha coinvolto tutto l'apparato regionale.

L'EVOLUZIONE DEGLI UFFICI UVL-UPC NELL'AMBITO DELLE DINAMICHE ORGANIZZATIVE NAZIONALI

Il 2023 è stato caratterizzato da un'intensa stagione congressuale, partita verso la fine del 2022 e giunta a compimento con il Congresso Nazionale CGIL, svoltosi a Rimini dal 15 al 18 marzo 2023. Per quanto riguarda l'area vertenze, un aspetto molto importante toccato nell'ambito del Congresso nazionale, è stato il richiamo effettuato dal Segretario Generale circa la necessità di dare attuazione agli obiettivi posti in occasione dell'ultima Assemblea Organizzativa del febbraio 2022. A seguito di questa determinazione, il 31 ottobre 2023 si è svolto un dipartimento di organizzazione nazionale, che si è posto come primo obiettivo quello di effettuare una fotografia dello stato di attuazione della Delibera statutaria n. 10, che disciplina l'attività degli UVL, sia confederali che di categoria. In tale occasione è stato deciso di promuovere un Questionario ad hoc, che verrà indirizzato presso ogni Camera del Lavoro Territoriale nazionale nel 2024. Gli esiti di questo Questionario, che saranno presumibilmente resi noti nel corso dello stesso anno, sia a livello lombardo che nazionale, costituiranno la base di partenza per l'avvio di un'importante azione di analisi circa lo stato di salute degli UVL territoriali, al fine di renderli ancora più centrali nell'ambito dell'attività di rappresentanza e tutela cui tende la CGIL.

Sempre sotto il profilo organizzativo, importante è stato il rinnovo del Regolamento nazionale CGIL. In questo ambito, sarà decisivo il lavoro che verrà svolto dalla neonominata Commissione nazionale che dovrà occuparsi della ridefinizione degli inquadramenti contrattuali, il cui lavoro sarà fondamentale al fine di favorire un processo di maggiore integrazione tra l'attività sindacale svolta dagli UVL confederali insieme a quella delle Categorie.

LA TECNOLOGIA AL SERVIZIO DELLE TUTELE INDIVIDUALI: OBIETTIVI PER IL FUTURO

Per quanto riguarda l'attività degli uffici UVL-UPC, essa viene costantemente supportata dall'utilizzo di LiveLink. Sotto

questo profilo, è auspicabile che quanto prima si possa procedere a una sua riscrittura e aggiornamento, nell'ottica di una maggiore integrazione con gli altri strumenti informatici presenti all'interno dell'Organizzazione, come SINCGIL e GPS 3D.

Inoltre, sarà decisivo per il comparto UVL-UPC l'approdo all'interno di DIGITACGIL, l'App di CGIL dedicata alle persone che vogliono restare in contatto con il Sindacato e accedere alla compilazione di pratiche e alla consultazione documentale. Anche questo passaggio andrà gestito considerando il necessario intreccio con i dati contenuti in LiveLink, al fine di garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori che si rivolgono agli uffici UVL-UPC una fruizione al tempo stesso la più immediata ed efficace possibile circa lo svolgimento delle loro pratiche, nonché l'acquisizione delle informazioni e dei documenti ad esse relativi.

OBIETTIVI 2024

- Sviluppare la discussione nata nel 2023 relativa alla Delibera statutaria n.10;
- Svolgere un'attività di coinvolgimento delle Camere del Lavoro, parlando agli Organizzativi e ai Responsabili UVL territoriali, allo scopo di comprendere meglio la situazione delle varie Strutture e offrire loro un supporto più mirato, orientando l'attività verso una maggiore integrazione fra le diverse aree dell'Organizzazione;
- Proseguire nell'attività di monitoraggio e supporto in relazione al rinnovo contrattuale e al documento da produrre a cura della Commissione nominata a livello nazionale;
- Proseguire l'attività formativa, soprattutto in relazione a un progetto già pianificato sulle malattie professionali e gli infortuni.

CGIL



LOMBARDIA

Non ti lasciamo solo.