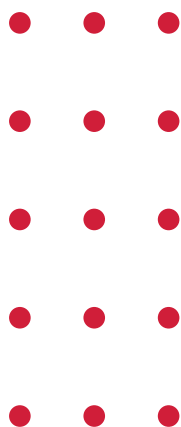


CGIL



LOMBARDIA



Bilancio
di sostenibilità

2024



INDICE

Bilancio 2024 di sostenibilità :::::

2	INTRODUZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE
4	NOTA METODOLOGICA
6	L'IDENTITÀ DI CGIL LOMBARDIA
7	IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO DI RIFERIMENTO
9	LA STORIA DI CGIL LOMBARDIA
9	GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE
14	MISSIONE, VALORI E PRINCIPI
17	STORIA E MEMORIA: L'UFFICIO STUDI DI CGIL LOMBARDIA
18	"UN VIAGGIO DIVERSO UNA UGUALE MEMORIA": IL PROGETTO BIENNALE DEL COMITATO IN TRENO PER LA MEMORIA
20	LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS
21	IL SISTEMA CGIL LOMBARDIA
21	LA BASE ASSOCIATIVA: LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI ALLA CGIL
24	L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO
30	I PROGETTI DI DIGITALIZZAZIONE DI CGIL LOMBARDIA
36	IL MONDO DEI BENEFICIARI DELL'AZIONE
37	AMMINISTRAZIONE IN CGIL LOMBARDIA
41	IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO
42	SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
43	PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE
44	RICAMBIO GENERAZIONALE
45	LE POLITICHE FORMATIVE
50	I FONDI INTERPROFESSIONALI
51	IL COUNSELING ORGANIZZATIVO
57	LA COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO
60	COMISIONES OBRERAS CATALUNYA E CGIL LOMBARDIA
62	DIGITALIZZAZIONE DEMOCRATICA
65	LE POLITICHE INTERNAZIONALI E TRANSNAZIONALI
69	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
71	ARTIGIANATO
74	CONTRATTAZIONE E MERCATO DEL LAVORO
77	LE POLITICHE INDUSTRIALI E DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
79	LE POLITICHE ABITATIVE
81	MIGRANTI
84	APPALTI
86	LEGALITÀ
88	LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE
93	LE POLITICHE DI GENERE
96	ALTRI STAKEHOLDERS
97	IL MONDO DELLE TUTELE INDIVIDUALI
98	INCA CGIL
101	CAAF CGIL
104	UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)

INTRODUZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE



Anche il 2024 è stato un anno di mobilitazione e di lotta intense per la CGIL Lombardia. **Le scelte politiche ed economiche del Governo hanno continuato a pesare sul mondo del lavoro e sulla società, rendendo necessaria una risposta sindacale forte e capillare.** La CGIL Lombardia ha risposto con determinazione, portando avanti iniziative e mobilitazioni su tutto il territorio.

Il 25 maggio a Napoli, con la grande manifestazione nazionale **“La Via Maestra”**, abbiamo unito le forze con altri movimenti sociali per chiedere una politica economica e sociale più giusta, fondata sulla Costituzione e sui diritti delle persone, arrivando poi a proclamare a fine novembre uno **sciopero generale per cambiare la manovra economica**, chiedendo una riforma fiscale giusta, misure concrete per il lavoro e per la sicurezza, e un modello sociale che mettesse al centro le persone, non i profitti.

Il 25 aprile, in concomitanza con la Festa della Liberazione, abbiamo lanciato la campagna **“Io ci metto la firma”**, una raccolta firme per quattro referendum popolari promossi dalla CGIL. La raccolta firme ha visto una partecipazione straordinaria, con banchetti organizzati in tutta la Lombardia e un’ampia adesione da parte di lavoratrici, lavoratori e cittadini. Subito dopo ci siamo impegnati per la campagna **“Sì all’Italia unita libera e giusta”** contro **l’Autonomia Differenziata** che era già stata al centro di una grande iniziativa nel mese di aprile al Teatro Elfo Puccini di Milano; un momento di confronto e denuncia sul

rischio di una riforma che avrebbe aumentato le disuguaglianze tra i territori, rendendo più difficile l’accesso ai diritti fondamentali.

Difesa dei diritti e della democrazia ci hanno portato ad opporci al **Decreto-legge Sicurezza 1660/2024**, ritenendolo una minaccia ai diritti fondamentali e alle libertà democratiche. Il **25 settembre**, abbiamo partecipato a presidi davanti alle Prefetture di diverse città lombarde per manifestare contro un disegno di legge che mira a reprimere il dissenso e limitare il diritto di manifestazione. Successivamente, il **14 dicembre**, abbiamo aderito alla grande manifestazione nazionale a Roma, promossa dalla rete **“No Ddl Sicurezza”**, composta da oltre duecento associazioni, partiti e organizzazioni sociali.

Anche **il tema della Pace** è stato al centro delle nostre iniziative. L’anno si è aperto con la nostra presenza il 9 marzo a Roma, all’interno della Coalizione **AssisiPaceGiusta**, riaffermando il nostro impegno per la pace e la giustizia sociale in un mondo segnato da conflitti sempre più violenti e ingiusti. Il 26 ottobre a Milano, abbiamo partecipato alla manifestazione **“Fermiamo le guerre”**, riaffermando la nostra posizione contro i conflitti e per un’azione internazionale che metta al centro la pace.

Orizzonte internazionale, che ci ha portato a rafforzare la collaborazione con **Comisiones Obreras de Catalunya**, prima con una due giorni di confronto a Barcellona sui temi della digitalizzazione, partecipazione e democrazia, e poi con la **firma di un Protocollo d’intesa**

a fine ottobre, per rafforzare la cooperazione sindacale europea in un momento storico in cui il lavoro e i diritti sociali richiedono una risposta comune e solidale.

Sul fronte della **sicurezza sul lavoro**, dopo il tragico incidente nel cantiere Esselunga a Firenze, abbiamo partecipato a un presidio per denunciare le condizioni di lavoro sempre più precarie e per ribadire che la sicurezza deve essere una priorità, partecipando poi ad **“Adesso Basta”**, l’iniziativa del 22 marzo a Firenze, in cui abbiamo chiesto misure immediate per fermare la strage nei luoghi di lavoro. Abbiamo poi dato voce a una battaglia fondamentale contro lo sfruttamento, con l’iniziativa del 6 luglio a Latina **“Fermiamo un sistema di impresa che sfrutta e uccide”**, portando avanti la nostra denuncia contro il caporalato e le condizioni di lavoro disumane in diversi settori.

La salute è stata tra le battaglie più significative del 2024; abbiamo sostenuto la campagna **“La Lombardia SiCura”**, promossa da un’ampia rete di associazioni per difendere la sanità pubblica. Grazie a una grande mobilitazione, a giugno 2024 sono state raccolte e depositate in Regione **90.000 firme** per chiedere interventi concreti sulla sanità lombarda: il potenziamento del servizio pubblico, la riduzione delle liste d’attesa, il rafforzamento dei servizi territoriali e la tutela del personale sanitario. In questo contesto, il 1° ottobre al Teatro della Cooperativa di Milano, abbiamo organizzato l’evento **“La chiamavano sanità”**, uno spettacolo che, attraverso interventi culturali e testimonianze, ha denunciato le criticità del sistema sanitario regionale e rilanciato la necessità di una sanità pubblica accessibile e di qualità.

Il 22 aprile, abbiamo partecipato a **“Belle Ciao 2024 - Una lotta senza tempo”** a Firenze, l’assemblea nazionale delle donne della CGIL. L’evento ha celebrato il 70° anniversario della prima Conferenza Nazionale della Donna Lavoratrice del 1954, durante la quale fu introdotta la Carta dei diritti della lavoratrice,

rivendicando uguaglianza salariale, accesso a tutte le professioni e tutela della maternità.

Oltre alla mobilitazione, il 2024 è stato anche un anno **di formazione e approfondimento**. Il 4 novembre, con il **Seminario sul Linguaggio di Genere**, abbiamo affrontato il tema della parità e del linguaggio inclusivo nel mondo del lavoro. Pochi giorni dopo, il 6 novembre a Milano, durante l’Assemblea Nazionale Delegati, abbiamo discusso **“L’intelligenza del lavoro per un nuovo modello di sviluppo e per fermare i licenziamenti”**, con l’obiettivo di ridefinire le strategie sindacali per affrontare le sfide del futuro.

Il Bilancio di Sostenibilità CGIL Lombardia 2024 è la testimonianza del nostro impegno e delle nostre lotte. Un documento che vuole essere non solo un resoconto delle attività svolte quotidianamente dai nostri Dipartimenti, ma anche uno strumento di trasparenza e coerenza, per raccontare con chiarezza il nostro operato e le sfide che ci attendono.

Con la **campagna referendaria** che proseguirà nel 2025, il nostro impegno non si ferma. La mobilitazione per i diritti, per la giustizia sociale e per un lavoro dignitoso continuerà con ancora più forza e determinazione. La CGIL Lombardia sarà in prima linea per garantire il successo della consultazione referendaria e per costruire un futuro più giusto, equo e sostenibile per tutte e tutti.

Un ringraziamento speciale va a tutte e tutti coloro che hanno reso possibile questo percorso. Continueremo a lottare insieme.

Alessandro Pagano

Segretario Generale CGIL Lombardia

NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Sostenibilità si configura come uno strumento essenziale per la responsabilità sociale delle organizzazioni e per la promozione di un processo di miglioramento continuo. Attraverso di esso è possibile monitorare i risultati raggiunti, individuare eventuali criticità e identificare le aree su cui intervenire in via prioritaria, con l'obiettivo di accrescere l'impatto positivo delle attività svolte sul territorio, sulle persone e sull'ambiente.

L'edizione 2024 del Bilancio di Sostenibilità della CGIL Lombardia si inserisce coerentemente in questo percorso di crescita e consolidamento, documentando i progressi compiuti dall'Organizzazione nell'ambito della responsabilità sociale. Il documento mette in luce gli impegni portati avanti per la difesa dei diritti di lavoratrici e lavoratori, e le azioni orientate al benessere collettivo e alla salvaguardia ambientale, nel rispetto dei valori fondanti del sindacato: trasparenza, equità e partecipazione democratica.

Attraverso la pubblicazione di questo bilancio, CGIL Lombardia **intende fornire una rendicontazione chiara e accessibile delle proprie iniziative e dei risultati conseguiti nei settori sociale, economico e ambientale**, rivolgendosi non solo agli iscritti, ma anche a tutti i soggetti coinvolti e interessati. Questo approccio riflette la volontà di agire in modo aperto e responsabile, in linea con i principali standard internazionali di riferimento. Il racconto delle attività del 2024 evidenzia una crescente capacità organizzativa orientata alla cooperazione interna, alla condivisione di obiettivi comuni e a una visione più integrata del lavoro quotidiano.

In conclusione, il documento dedica come di consueto un approfondimento all'area delle Tutele Individuali, per valorizzare il ruolo strategico di INCA, CAAF e UVL nel fornire supporto concreto alle lavoratrici e ai lavoratori della Lombardia. Queste attività costituiscono un pilastro fondamentale dell'impegno della CGIL per la promozione dell'inclusione sociale e la tutela dei diritti.

Sotto il profilo metodologico, il bilancio è stato realizzato in conformità con il Manuale per la costruzione del bilancio di sostenibilità della CGIL in Lombardia e per la rendicontazione aggregata a livello regionale, ispirato agli standard internazionali GRI - Global Reporting Initiative. L'obiettivo è assicurare l'affidabilità e la rilevanza delle informazioni presentate, nonché favorire una comunicazione trasparente all'interno e all'esterno del sistema CGIL. I dati riportati, relativi all'anno 2024, fanno riferimento alle attività della CGIL Lombardia presso la sede di Via Palmanova 22 e, ove possibile, sono messi a confronto con quelli degli anni precedenti per offrire un quadro evolutivo delle azioni intraprese.

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. Ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione e violenza contro le donne e per orientamento sessuale ed identità di genere. Ripudia fascismo e razzismo, sostiene i valori e i principi di legalità e contrasta con ogni mezzo le associazioni mafiose, terroristiche e criminali. Promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione, 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

La CGIL – Confederazione Generale Italiana del Lavoro è la principale organizzazione sindacale in Italia. Con oltre 5 milioni di iscritti, tra lavoratori e lavoratrici attivi, pensionati e disoccupati, la CGIL rappresenta un punto di riferimento solido e autorevole per la difesa dei diritti delle persone.

Nel panorama italiano, la CGIL svolge un ruolo fondamentale nella tutela del lavoro e della dignità. La sua azione si fonda su valori di solidarietà, giustizia sociale e inclusione, promossi attraverso una costante attività di rappresentanza, contrattazione collettiva e iniziativa sindacale.

Attraverso le proprie categorie di settore, la CGIL è protagonista nella stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei contratti integrativi aziendali, che regolano le condizioni economiche e normative di milioni di lavoratrici e lavoratori. Parallelamente, svolge un’intensa attività di tutela individuale e collettiva, agendo su temi cruciali come i diritti nei luoghi di lavoro, la salute, la sicurezza, il welfare e la protezione sociale.

La struttura della CGIL riflette la sua capacità di rappresentare trasversalmente i bisogni del mondo del lavoro. È organizzata secondo una doppia articolazione: verticale, tramite le 12 Federazioni di categoria nazionali, e orizzontale, tramite le 115 Camere del Lavoro presenti su tutto il territorio italiano, che garantiscono una vicinanza concreta alle persone e alle comunità locali.

Il ruolo della CGIL si estende anche oltre i confini nazionali: è affiliata alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES) e alla Confederazione Sindacale Internazionale (CSI), contribuendo a promuovere i diritti del lavoro anche in una dimensione europea e globale.

In un’Italia in continua trasformazione, la CGIL continua a rappresentare una forza sociale essenziale, impegnata a costruire un futuro più equo, democratico e sostenibile, a partire dalla centralità del lavoro e dalla partecipazione attiva delle persone.

L'IDENTITÀ DI CGIL LOMBARDIA

Nel contesto del Sistema Confederale nazionale della CGIL, CGIL Lombardia riveste un ruolo centrale di indirizzo, coordinamento e rappresentanza per l'intero insieme delle strutture sindacali presenti sul territorio regionale. In quanto centro di regolazione e riferimento politico-organizzativo per le Camere del Lavoro e le Categorie lombarde, CGIL Lombardia guida l'azione sindacale a livello territoriale assicurando coerenza strategica e unità d'intervento.

Le funzioni di direzione e gestione politica e organizzativa sono esercitate attraverso l'Assemblea Generale, le cui deliberazioni orientano e vincolano le attività di tutte le strutture territoriali. È l'Assemblea Generale a eleggere il Segretario Generale e la Segreteria Regionale, organi responsabili del governo quotidiano della CGIL Lombardia.

Nel rispetto dello Statuto confederale, CGIL Lombardia ha la responsabilità di definire e strutturare autonomamente la presenza organizzativa della CGIL sul territorio regionale, garantendo una presenza forte, coerente e capillare.

In qualità di soggetto sindacale confederale, CGIL Lombardia svolge un'intensa attività di rappresentanza e interlocuzione con la Regione Lombardia, con ANCI Lombardia, con le associazioni regionali e con le rappresentanze datoriali. Questo ruolo la pone come soggetto autorevole nel dialogo sociale e nella definizione delle politiche pubbliche e contrattuali a livello regionale.

Accanto a questo, CGIL Lombardia promuove attività formative, divulgative, informative ed editoriali, assumendo un ruolo attivo nella produzione e diffusione di conoscenza sindacale e sociale, e nel rafforzamento della cultura dei diritti e della partecipazione.

Un'altra funzione strategica è quella di coordinare le relazioni istituzionali e sindacali che coinvolgono più Camere del Lavoro, garantendo una visione unitaria e sinergica nelle vertenze e nelle interlocuzioni che superano i confini provinciali.

Particolarmente significativa è l'attenzione alla dimensione internazionale del sindacato: CGIL Lombardia considera la dimensione transnazionale un pilastro dell'azione sindacale contemporanea. Per questo promuove e coordina iniziative di cooperazione internazionale tramite il proprio dipartimento dedicato, collaborando stabilmente con le organizzazioni sindacali delle Regioni europee partner della Lombardia nel gruppo dei cosiddetti "Quattro motori d'Europa": Catalunya, Auvergne-Rhône-Alpes e Baden-Württemberg.

La sede della CGIL Lombardia si trova a Milano, in via Palmanova 22, punto nevralgico dell'attività sindacale regionale.

IL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DI RIFERIMENTO

Per la CGIL, comprendere a fondo il **contesto socio-economico** in cui si inserisce è un passaggio cruciale, poiché l'azione sindacale è strettamente connessa ai cambiamenti che avvengono nella società e all'emergere di nuovi bisogni tra le persone. Le dinamiche economiche e sociali condizionano in modo diretto le priorità e le modalità di intervento del sindacato, che adatta la propria azione in risposta alle trasformazioni del territorio in cui opera.

La popolazione

10.035.481

**la popolazione in Lombardia
al 31/12/2024**

Di seguito si fornisce un dettaglio della distribuzione per province.

Provincia / Città Metropolitana	Popolazione
Milano (Città Metropolitana)	3 247 623
Brescia	1 266 138
Bergamo	1 115 037
Varese	881 907
Monza e Brianza	879 752
Como	598 333
Pavia	542 082
Mantova	407 312
Cremona	353 995
Lecco	333 804
Lodi	230 447
Sondrio	179 051
Totale Lombardia	10 035 481

12,3%

**gli stranieri residenti in Lombardia
al 31/12/2024**

Le cittadine e i cittadini migranti residenti in Lombardia rappresentano il 12,3% della popolazione residente, pari a oltre 1,2 milioni. Questa cifra rappresenta un incremento rispetto all'anno precedente, quando la popolazione migrante residente si attestava sul 12%.

La comunità straniera proviene da 189 Paesi. Le nazionalità più rappresentate includono la Romania (14,2%), seguita dall'Egitto (8,7%), dal Marocco (7,3%), dall'Albania (6,97%) e dall'Ucraina (5,34%).

Il mercato del lavoro

+ 0,3%

In Lombardia: gli occupati al quarto trimestre 2024 rispetto al quarto trimestre 2023

A fine anno 2024 la Lombardia ha raggiunto un record storico di 4,54 milioni di occupati, con un incremento di circa +37 mila unità, pari a +0,8% su base annua.

La disoccupazione nel 2024 è scesa al 3,7%, il livello più basso registrato dal 2008, attestandosi al 3,3% nel quarto trimestre 2024.

I settori trainanti del mercato sono rappresentati dal terziario (servizi “knowledge intensive” +1,4%; commercio, alberghi e ristorazione +2,1%), dal manifatturiero (stabile, in leggero calo del -0,4%), dal settore delle costruzioni (in contrazione, -2,8%) e dall’agricoltura (in crescita con +3,7%).

Dal punto di vista demografico e sociale, per gli over 50 si registra un dato occupazionale positivo, pari a +1,7%, con crescita significativa tra i laureati (+2,6%). Anche per i giovani tra i 15 e i 24 anni si registra un dato positivo, con una disoccupazione diminuita dal 15,4% al 12,7%, mentre i NEET (giovani che non studiano, non lavorano e non seguono corsi di formazione) restano circa 88 mila.

L’occupazione femminile

Nel 2024, la Lombardia conferma un andamento positivo per quanto riguarda l’occupazione femminile, con un tasso di occupazione pari al 62,3% (+0,4 p.p. rispetto al 2023) e una riduzione del tasso di disoccupazione al 4,3% (-0,5 p.p.).

Il numero di donne occupate ha raggiunto i 2 milioni, con un incremento dell’1,1% su base annua e del 3,3% rispetto al 2019, a fronte di un incremento maschile più contenuto (+0,6% annuo e +1% rispetto al 2019).

A livello settoriale, oltre 1,6 milioni di donne lavorano nei servizi (+3,4% rispetto al 2019). Tra il 2019 e il 2024, l’occupazione femminile nelle costruzioni è passata da 21mila a 30mila unità.

Il lavoro part-time continua a essere una condizione prevalente tra le donne, rappresentando l’82,7% dei lavoratori a tempo parziale nel 2024. Spesso questa modalità è scelta per motivi di cura: nel 2023, il 66,9% delle donne la indicava come motivazione principale. A ciò si aggiunga che anche il part-time involontario rimane più diffuso tra le donne (10,7%) che tra gli uomini (3,1%). Nel 2024, le assunzioni femminili sono diminuite del 3,9% rispetto al 2023, con una maggiore incidenza di contratti atipici.

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.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE

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 e transnazionali
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 il massimo 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.

L'Assemblea Generale elegge il Segretario Generale, la Segreteria. Elegge, inoltre, il collegio degli Ispettori regionali. Le sue decisioni sono assunte a maggioranza semplice dei votanti, fatte salve le normative per le quali è prevista dallo 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 dell'Assemblea Generale di CGIL Lombardia:

ASSEMBLEA REGIONALE				
Donne	%	Uomini	%	TOTALE
94	48,70	99	51,30	193

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 31/12/2024, 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 regionale delle delegate, delle lavoratrici e delle pensionate

Il Comitato Direttivo della CGIL Lombardia, dando attuazione alle scelte compiute dalle donne nelle sedi che le stesse si daranno, convoca annualmente l'Assemblea Regionale delle delegate, delle lavoratrici e delle pensionate e ne determina la composizione.

Gli Stati Generali

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

GLI ORGANISMI DI CONTROLLO AMMINISTRATIVO

Il Collegio dei Sindaci

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

I componenti effettivi partecipano di diritto alle sedute dell'Assemblea Generale di CGIL Lombardia, senza diritto di voto. Ne fanno parte di norma tre sindaci (di cui un revisore dei conti esterno iscritto all'albo dei revisori) e fino a tre 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.

Possono essere da cinque a un massimo di otto, vengono eletti dall'Assemblea Generale 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.

Coordinamento per la contrattazione sociale e territoriale

La CGIL Lombardia costituisce il Coordinamento per la Contrattazione Sociale e Territoriale composto dai responsabili della contrattazione sociale/territoriale delle CDLT/M e delle segreterie di categoria regionali.

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 si riconosce nei valori fondamentali della Costituzione Italiana, li difende con determinazione e li promuove affinché siano pienamente realizzati.

IL VALORE DEL LAVORO E I DIRITTI DELLE PERSONE

La CGIL promuove una società fondata sulla solidarietà, libera da privilegi e discriminazioni, dove siano garantiti i diritti fondamentali al lavoro, alla salute, alla protezione sociale e alla diffusione equa del benessere. Sostiene una cultura accessibile e arricchente per tutti, impegnandosi a rimuovere gli ostacoli politici, sociali ed economici che limitano la libertà di scelta e di autodeterminazione di donne e uomini, nativi e migranti, nel rispetto delle differenze e dell'uguaglianza di diritti e opportunità.

Ripudia ogni forma di fascismo e razzismo, difende i principi di legalità e si oppone fermamente a mafie, terrorismo e criminalità.

La CGIL Lombardia, in linea con l'intera organizzazione, si identifica con valori antifascisti, antirazzisti e solidali, sanciti nello Statuto e concretamente praticati attraverso la partecipazione attiva a manifestazioni, presidi e campagne di sensibilizzazione. Queste iniziative riaffermano l'impegno per la tolleranza e la giustizia sociale, contrastando ogni tentativo di regressione, anche recente, da parte del Governo nazionale o di amministrazioni locali.

Tra le attività più significative, CGIL Lombardia è promotrice, insieme a CISL, UIL e con il patrocinio dell'ANPI (Associazione Nazionale Partigiani d'Italia) e di altre realtà, del progetto "In treno per la memoria". Ogni anno, questo viaggio coinvolge studenti, lavoratori e cittadini in un percorso educativo nei luoghi simbolo del fascismo, preceduto da incontri formativi nelle scuole, con l'obiettivo di costruire una memoria condivisa attraverso il dialogo e lo scambio di esperienze.

LA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

La CGIL promuove attivamente politiche di parità tra donne e uomini, anche attraverso la contrattazione, e adotta un ordinamento interno fondato sul principio della non discriminazione di genere.

Si impegna a garantire, con strumenti e procedure adeguate, che tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori possano contare su relazioni professionali corrette e imparziali, con particolare attenzione alla prevenzione e al contrasto di molestie e ricatti di natura sessuale.

L'AUTONOMIA, L'UNITÀ E LA DEMOCRAZIA INTERNA

La CGIL è un sindacato che si fonda su una visione programmatica e su principi di unità e democrazia, considerati elementi essenziali della propria identità. L'autonomia dell'organizzazione, anch'essa valore centrale, si esprime nella capacità di sviluppare proposte e strategie rivolte ai datori di lavoro, alle istituzioni e ai partiti, e si radica nelle regole interne ispirate alla partecipazione democratica e all'unitarietà.

La CGIL ritiene che il rispetto pieno della libertà sindacale e del pluralismo sia fondamentale per lo sviluppo di una società democratica. Per questo, rifiuta ogni forma di monopolio nell'azione sindacale e considera imprescindibile la verifica del mandato di rappresentanza affidato direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori.

L'UNITÀ SINDACALE

La CGIL riconosce l'unità dei lavoratori e la democrazia sindacale come pilastri fondamentali della propria azione, attribuendo particolare valore anche all'unità tra le Confederazioni.

Questi principi rappresentano elementi strategici per rafforzare la capacità contrattuale del sindacato e costituiscono la base per tutelare e promuovere i diritti, perseguire obiettivi di uguaglianza e solidarietà sociale, e difendere l'autonomia progettuale e programmatica dell'organizzazione.

IL CODICE ETICO CGIL

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

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

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

Si compone dei seguenti capitoli:

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

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



L'UFFICIO STUDI DI CGIL LOMBARDIA

Nel 2024 l'Ufficio studi di CGIL Lombardia ha lavorato seguendo principalmente le seguenti direttrici:

- **ha operato a supporto della Segreteria regionale** per analisi di dati derivanti dall'attività quotidiana. Ne è un esempio l'analisi dei dati di voto effettuata in occasione delle elezioni europee, grazie alla quale è stato possibile individuare alcuni aspetti significativi in relazione all'astensionismo e a come il fenomeno, contrariamente a quanto comunemente riconosciuto, non sia legato solo alla giovane età, ma sia esteso anche a soggetti in età pensionabile. Questo dato, incrociato con le informazioni a disposizione della CGIL relativamente all'iscrizione al sindacato e al mercato del lavoro, ha permesso di ottenere importanti risultati nell'analisi del tessuto socio-demografico lombardo e di porre le basi per la futura campagna referendaria che si terrà nel 2025.

- **ha svolto attività di studio e approfondimento su temi sociali** di particolare interesse per la CGIL, concentrandosi in particolare sulla situazione demografica italiana e su impatti e prospettive legati all'impiego dell'intelligenza artificiale. Entrambi i temi sono stati trattati in occasione di altrettanti seminari, che si sono tenuti a Brescia e a Varese.

Per quanto riguarda l'intelligenza artificiale, l'attività di approfondimento, che ha coinvolto FISAC CGIL, ha permesso di fotografare la situazione attuale sia dal punto di vista tecnico che normativo, delineando lo scenario italiano ed europeo di riferimento; è stato possibile analizzare punti di forza e possibili rischi nell'impiego di questo nuovo strumento, specie in relazione agli impatti sulla privacy e sull'utilizzo dei dati personali, nonché rispetto ai potenziali rischi connessi all'occupazione e al lavoro intellettuale.

Inoltre, nel 2024 sono proseguite le attività di approfondimento sia legate all'iniziativa "Fa' la cosa giusta" sul tema energetico, sia relative alla preparazione di un seminario dedicato al tema delle aspettative e delle speranze giovanili. Nel corso dell'anno, sull'universo giovanile si sono poi concentrati ulteriori sforzi di approfondimento, cercando di comprenderne le dinamiche e le problematiche, restituendo alla CGIL dati utili per la propria attività sindacale.

Al di là delle attività svolte nel 2024, legate al quotidiano e ad approfondimenti su temi specifici, nel medio-lungo termine sarà importante ripensare l'Ufficio Studi come luogo di scambio e fonte informativa per altre realtà, oltre che di elaborazione dati. La CGIL, infatti, detiene già un nutrito patrimonio informativo che può rappresentare una valida base dati per uno scambio intellettuale di studio, in primo luogo con le università, con le quali negli ultimi anni il Sindacato ha intensificato le relazioni. Sarà quindi obiettivo per i prossimi anni operare per implementare il dialogo e le relazioni con l'universo accademico, valorizzando le risorse già a disposizione di CGIL Lombardia.

Oltre a questo tema, nel 2025 sarà necessario lavorare anche su un altro aspetto, il cui sviluppo si intreccia con il raggiungimento del primo obiettivo: si tratta del percorso di acquisizione di specifiche competenze e di maggiore valorizzazione verso l'esterno delle attività svolte. CGIL Lombardia dispone attualmente di un patrimonio multimediale composto, tra le altre fonti, da circa 30 ore di interviste a testimoni diretti dei fatti avvenuti il 27 aprile 1945, giorno dell'arresto di Benito Mussolini. Sarà un obiettivo 2025, a 80 anni dall'avvenimento, valorizzare questo patrimonio attraverso i canali di comunicazione nazionali e, partendo da questa esperienza, puntare ad aumentare la conoscenza delle iniziative e delle attività di CGIL Lombardia, individuando anche ulteriori piattaforme di comunicazione attraverso cui pubblicare, in modo da raggiungere più persone possibili e diventare un riferimento anche nell'ambito dello studio e della memoria.

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

Nel 2024, CGIL Lombardia ha dedicato un impegno strutturato e profondo alla preparazione del viaggio “In treno per la memoria” realizzato nel 2025, con destinazione Mauthausen. Questo lavoro non si è limitato alla sola organizzazione logistica, ma ha coinvolto aspetti formativi, culturali, istituzionali e organizzativi, con l’obiettivo di rafforzare il valore educativo e sociale dell’iniziativa.

1. Pianificazione anticipata e visione pluriennale

Come da prassi consolidata, il viaggio del 2025 è stato interamente progettato nel corso del 2024. CGIL Lombardia ha avviato un processo di programmazione che mira a superare la logica dell’organizzazione annuale, puntando a una visione triennale. Questo approccio consente di costruire percorsi più coerenti e articolati, con una maggiore continuità tra le edizioni.

2. Formazione sindacale e collaborazione con enti storici

Uno degli elementi qualificanti del 2024 è stato il potenziamento della formazione rivolta ai sindacalisti, realizzata in collaborazione con storici e con la Casa della Resistenza di Verbania, luogo simbolico della memoria partigiana. Questo ha permesso di approfondire non solo i contenuti storici, ma anche le modalità con cui questi vengono trasmessi nei contesti educativi e territoriali.

3. Integrazione con la Giornata della Memoria

Le attività del viaggio sono state strettamente collegate alle celebrazioni del 27 gennaio. CGIL Lombardia ha lavorato per intrecciare il percorso del treno con le iniziative legate alla Giornata della Memoria, favorendo una riflessione più ampia e condivisa, che ha coinvolto scuole, territori e istituzioni.

4. Introduzione di nuove tappe e contenuti

Nel viaggio del 2025 è stata inserita una tappa inedita alle gallerie di Ebensee, luogo poco conosciuto ma di grande rilevanza storica, legato alla fase finale della guerra e ai campi di concentramento nascosti. Questa scelta ha arricchito il percorso, offrendo nuovi spunti di riflessione e studio.

5. Riorganizzazione amministrativa e gestionale

Un altro fronte importante è stato quello della riorganizzazione interna del progetto. CGIL Lombardia ha lavorato per rendere la gestione del treno più trasparente, accessibile e meno dipendente dalle singole figure. L’obiettivo è stato quello di costruire una struttura amministrativa e organizzativa solida, che permetta a chiunque di comprendere e gestire il progetto in modo efficace.

6. Collaborazioni territoriali e culturali

Nel 2024 sono state attivate collaborazioni con diverse Camere del Lavoro e Comuni, in particolare nel territorio comasco. CGIL Lombardia ha contribuito all’organizzazione delle cerimonie per la Festa della Liberazione, coordinando anche eventi culturali come letture teatrali e performance artistiche. Queste iniziative hanno avuto l’obiettivo di avvicinare il tema della memoria a un pubblico più ampio, utilizzando linguaggi emotivi e coinvolgenti.

7. Riflessione interna sul ruolo della memoria

Infine, è stata avviata una riflessione interna all’Ufficio Studi su come integrare il tema della memoria tra le priorità strategiche dell’organizzazione. In un contesto nazionale segnato da polemiche e revisionismi, CGIL Lombardia ha riaffermato il proprio impegno antifascista e il valore della memoria come strumento di consapevolezza e responsabilità civile.

Obiettivi 2025

- Realizzazione del viaggio principale verso Dachau e Norimberga, in occasione dell'80° anniversario del processo di Norimberga;
- Definizione di una linea editoriale che colleghi le diverse iniziative sulla memoria, favorendo coerenza e continuità;
- Utilizzo di nuovi strumenti comunicativi come podcast, video e contenuti multimediali per coinvolgere maggiormente i giovani;
- Organizzazione di esperienze minori con le scuole, come la visita alla Risiera di San Sabba a Trieste, per ampliare il raggio tematico e geografico;
- Creazione di un gruppo ristretto per un ritorno a Mauthausen, mantenendo viva la continuità del progetto;
- Progettazione anticipata del viaggio 2026, con l'obiettivo di tornare ad Auschwitz in treno, nonostante le complessità logistiche ed economiche;
- Coinvolgimento di educatori e formatori, per migliorare la qualità della trasmissione dei contenuti, non solo agli studenti;
- Ampliamento del concetto di memoria, includendo contesti storici più recenti come i conflitti nell'ex Jugoslavia;
- Rafforzamento del ruolo dell'Ufficio Studi, per garantire una gestione più strutturata e strategica del progetto.



LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS



La mappatura degli stakeholder di CGIL Lombardia, presentata in questo documento, è stata elaborata seguendo il metodo indicato dallo Standard AA1000 per il coinvolgimento degli stakeholder, sviluppato da AccountAbility, riconosciuto a livello internazionale come riferimento per la gestione delle relazioni con i portatori di interesse.

CGIL attribuisce grande importanza al dialogo costante con i propri stakeholder, considerandolo un elemento centrale della propria azione. Questo approccio implica un **monitoraggio continuo** delle reazioni ai programmi e ai servizi offerti, nonché **un'attenta osservazione** dell'evoluzione degli interessi e delle esigenze dei soggetti coinvolti.

Il coinvolgimento attivo dei portatori di interesse è ritenuto essenziale **per comprendere le istanze e i bisogni reali dei destinatari**, orientando così l'azione sindacale in modo efficace e mirato. Tale coinvolgimento contribuisce a creare le condizioni favorevoli per lo sviluppo delle tematiche che CGIL rappresenta e promuove.

I destinatari dell'azione sindacale non si limitano alle figure esplicitamente menzionate nello Statuto, ma includono tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in contatto con l'attività della CGIL, con i suoi impegni e con 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 Lombardia sono passati dai **792.041 del 2023 ai 789.979 del 2024** con una **contrazione di 2.062 unità, pari allo 0,26%**. Permangono dinamiche sensibilmente diverse fra settori ed ambiti territoriali, che necessitano di una analisi ed approfondimento mirati a livello di singola Camera del Lavoro Territoriale e di Categoria, ma si registra per diverse strutture una inversione di segno rispetto agli ultimi anni.

Rinnovi contrattuali, azioni mirate al proselitismo e la più generale azione politico-sindacale della CGIL - con in particolare le due campagne di raccolta firme per i Referendum - ci consegnano un

significativo dato positivo fra gli attivi.

Il **passaggio al database unico regionale SINArGO**, ha permesso di arrivare quasi a completamento delle operazioni di bonifica degli archivi, operando a livello di Categorie comprensoriali solamente su Codici Fiscali univoci, in un rapporto di concorrenza fra vecchie iscrizioni aperte, brevi manu e Naspi, che in precedenza potevano creare errate sovrapposizioni.

Prosegue il lavoro sulla qualità dei dati, grazie alle bonifiche sulle aziende effettuate a livello nazionale e con una sempre più diffusa integrazione fra SINArGO (iscrizioni) e SINGeCo (verifica dei versamenti), che ci consente importanti risultati di recupero crediti dalle aziende inadempienti.

Riepilogo CdLT

	2023	2024	Diff	
Bergamo	90303	91464	1161	1,29
Brescia	95674	95569	-105	-0,11
Como	50506	50095	-411	-0,81
Cremona	35397	34737	-660	-1,86
Lecco	44152	44202	50	0,11
Lodi	21808	21639	-169	-0,77
Mantova	48170	47237	-933	-1,94
Milano	170500	169433	-1067	-0,63
Monza Brianza	61346	60827	-519	-0,85
Pavia	36959	37305	346	0,94
Sondrio	21085	20616	-469	-2,22
Ticino Olona	29978	30031	53	0,18
Valle Camonica	20994	21293	299	1,42
Varese	65169	65531	362	0,56
Totale	792041	789979	-2062	-0,26

Riepilogo Categorie

	2023	2024	Diff	
Filcams	73877	75737	1860	2,52
Filctem	31715	31528	-187	-0,59
Fillea	48259	50592	2333	4,83
Filt	23334	24086	752	3,22
Fiom	59182	60132	950	1,61
Fisac	14822	14322	-500	-3,37
Flai	16722	16235	-487	-2,91
Flc	28242	29480	1238	4,38
FP	46389	45322	-1067	-2,30
Nidil	18053	18401	348	1,93
Slc	12180	11830	-350	-2,87
Spi	410038	403269	-6769	-1,65
Miste-Frontalieri	8469	8319	-150	-1,77
Disoccupati	759	726	-33	-4,35
Totale	792041	789979	-2062	-0,26

Tipologia di Iscrizione

	2023	2024	Diff	
Ordinarie	710694	704810	-5884	-0,83
Temporanee	45816	46319	503	1,10
Brevi Manu	28277	28023	-254	-0,90
Provvisorie attivi	3579	5847	2268	63,37
Provvisorie Spi	3675	4980	1305	35,51
Totale	792041	789979	-2062	-0,26

	2023	2024	Diff	
Attivi	382003	386710	4707	1,23
Pensionati	410038	403269	-6769	-1,65
Totale	792041	789979	-2062	-0,26

Di seguito mettiamo in evidenza il dato della **canalizzazione a CGIL Lombardia**, che conferma un andamento positivo anche al netto di aumenti contrattuali e rivalutazioni pensioni. Questo dato ci conforta rispetto ad una generale tenuta del tesseramento complessivo, e conferma la necessità del lavoro di pulizia del dato associativo portato avanti in questi ultimi anni.

Anno	Iscritti Certificazione CGIL Lombardia
2018	841753
2019	834358
2020	827995
2021	811283
2022	804984
2023	792041
2024	789979

Anno	Canalizzazione a CGIL Lombardia
2018	2283486
2019	2322666
2020	2279642
2021	2332395
2022	2348593
2023	2370890
2024	2477788



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.

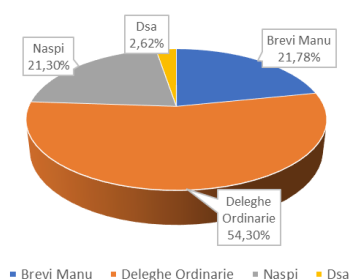
Conoscere meglio le nostre iscritte ed iscritti, i loro bisogni specifici per settore lavorativo, genere, età, provenienza, cultura, potrà consentirci di valorizzare gli aspetti specifici utili ad un processo di **identificazione delle persone nelle battaglie che quotidianamente conduciamo**, al fine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

Le nuove iscrizioni 2024

L'archivio unico del tesseramento SINArGO ci sta inoltre permettendo di arricchire la qualità dei dati e costruire uno storico relativamente ad **attivazione nuove iscrizioni e cessazioni**, per le quali occorrerà affinare ulteriormente l'utilizzo delle causali così da avere un dato omogeneo sull'intero territorio lombardo. **Il 2024 ha visto 121.645 nuove iscrizioni** (erano 120.431 nel 2023), al netto dei dati provenienti da Anagrafe FLC e FilleaOffice per scuola ed edilizia. Per queste due categorie, che ancora utilizzano ancora archivi esterni di gestione del tesseramento, è stato portato a termine un lavoro di bonifica nella banca dati di SINArGO.

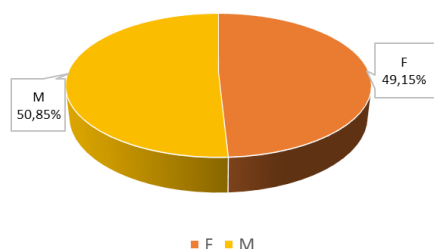
Con FILLEA si è andati a pulire l'archivio gestendo in SINArGO solo impianti fissi, Naspi e Brevi Manu, così da poter poi integrare più facilmente e senza sovrapposizioni i dati provenienti dalla Cassa Edile. Con FLC si è completata l'analisi sulle diverse modalità di gestione del tesseramento utilizzate nei comprensori, in preparazione di una piena integrazione di Anagrafe FLC in SINArGO nel 2025, che sarà gestita come gli altri nastri importati da INPS.

Confrontando i dati dei soli nuovi iscritti con i dati di stock dell'intera banca dati, possiamo individuare alcune tendenze generali utili alle nostre analisi.



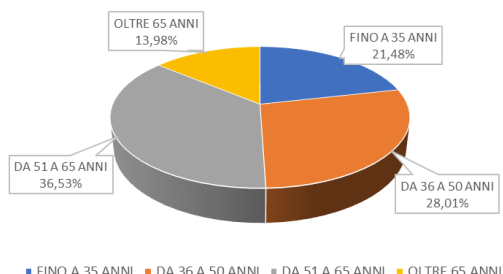
Nuove Iscrizioni 2024 - Tipologia

Rispetto alla tipologia di iscrizione possiamo rilevare come il peso delle deleghe ordinarie sia ancora maggioritario rispetto al totale delle nuove iscrizioni 2024, ma che i numeri legati a Brevi Manu e Naspi/Ds Agricole rappresentano un bacino molto significativo di iscrizioni 'volatili' che si aggiungono al già significativo ricambio annuale che abbiamo sulle deleghe. Ci troviamo sempre più di fronte alla necessità di rafforzare e rinnovare le modalità di relazione con lavoratrici e lavoratori, sia nelle aziende che nelle transizioni: nel lavoro, da lavoro a non lavoro.



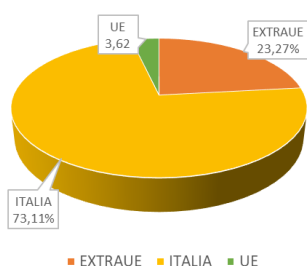
Nuove Iscrizioni 2024 - Genere

Le nuove iscrizioni 2024 vedono una piccola maggioranza di uomini rispetto alle donne, a fronte di un dato sullo stock complessivo del tesseramento dove invece abbiamo una leggera prevalenza del genere femminile che arriva al 50,16%. Una analisi più puntuale può essere fatta prendendo in esame i diversi settori lavorativi, dove le componenti occupazionali e di andamento del mercato del lavoro possono essere sensibilmente diverse.



Nuove Iscrizioni 2024 - Fasce di età

Più marcate sono ovviamente le differenze nelle fasce di età fra le nuove iscrizioni 2024 ed il dato di stock del tesseramento. Segnaliamo il dato della Lombardia fra gli under 35, dove rileviamo nel 2024 un incoraggiante 21,48% di nuove iscrizioni a fronte di un dato di stock pari al 6,98%. Dinamiche occupazionali e stabilità lavorativa fanno sì che tra gli attivi le % salgano insieme all'età anagrafica.



Nuove Iscrizioni 2024 - Nazionalità

Si conferma una tendenza ad associare sempre più lavoratrici e lavoratori con provenienza dalla zona UE (3,62% nel 2024 a fronte di un dato di stock pari al 1,88%) e dalla zona Extra UE (23,27% a fronte di uno stock del 9,97%). Sempre più importanti diventano, per la nostra attività di rappresentanza e tutela, i temi della lingua, delle diverse culture di provenienza e di modalità di relazione con sindacati e politica fortemente disomogenee.

Importante sarà soprattutto, anche alla luce degli ultimi risultati referendari, il ruolo della nostra Organizzazione nel presidio del più generale tema 'immigrazione: conoscenza dei fenomeni, contrasto alla disinformazione, ruolo della contrattazione.

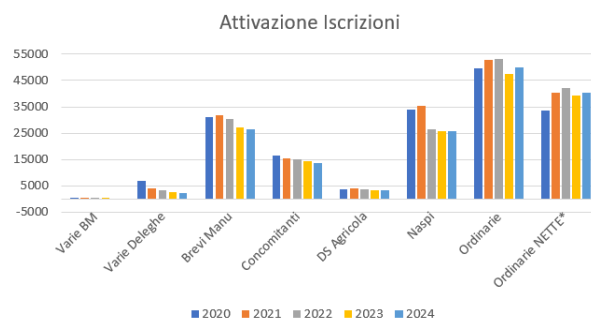
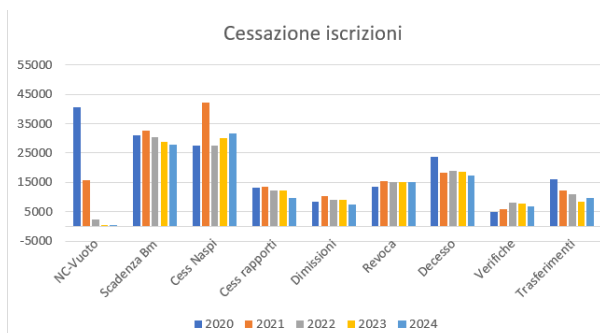
Anche il lavoro di monitoraggio delle **causali di cessazione ed attivazione delle iscrizioni**, diventa un elemento di analisi dei flussi che può aiutarci ad individuare tendenze e proporre interventi mirati sia al nuovo proselitismo che alla continuità di iscrizione di chi si è già associato alla CGIL.

Cessazione Iscrizioni	2020	2021	2022	2023	2024
NC-Vuoto	40537	15832	2341	11	341
Scadenza Bm	30942	32663	30469	28753	27920
Cess Naspi	27526	42039	27508	29965	31726
Cess rapporti	13333	13560	12315	12103	9536
Dimissioni	8446	10316	9076	8889	7442
Revoca	13440	15509	15007	15192	14960
Decesso	23568	18365	18795	18597	17185
Verifiche	5032	5994	8157	7706	6708
Trasferimenti	15947	12339	11019	8424	9751
	178771	166617	134687	129640	125569

Attivazione Iscrizioni	2020	2021	2022	2023	2024
Varie BM	127	99	68	6	0
Varie Deleghe	6992	4129	3449	2723	2344
Brevi Manu	31066	31819	30396	27264	26492
Concomitanti	16507	15478	15078	14249	13640
DS Agricola	3688	4044	3546	3366	3187
Naspi	33864	35189	26379	25664	25909
Ordinarie	49634	52819	53225	47613	50073
Ordinarie NETTE*	33687	40480	42206	39189	40322
	141878	143577	132141	120885	121645

* al netto di cambi appalto, trasf. ecc.

Il lavoro in corso è **teso a migliorare la qualità dei dati** facendo operare in maniera più omogenea tutti gli uffici tesseramento, così da avere informazioni puntuali sulle tipologie di nuove iscrizioni e sui motivi delle cessazioni, andando ad individuare anche la platea che invece migra da un rapporto di lavoro all'altro per cambi appalti, trasferimenti ecc.



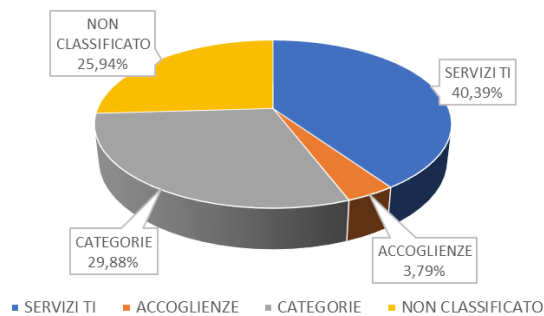
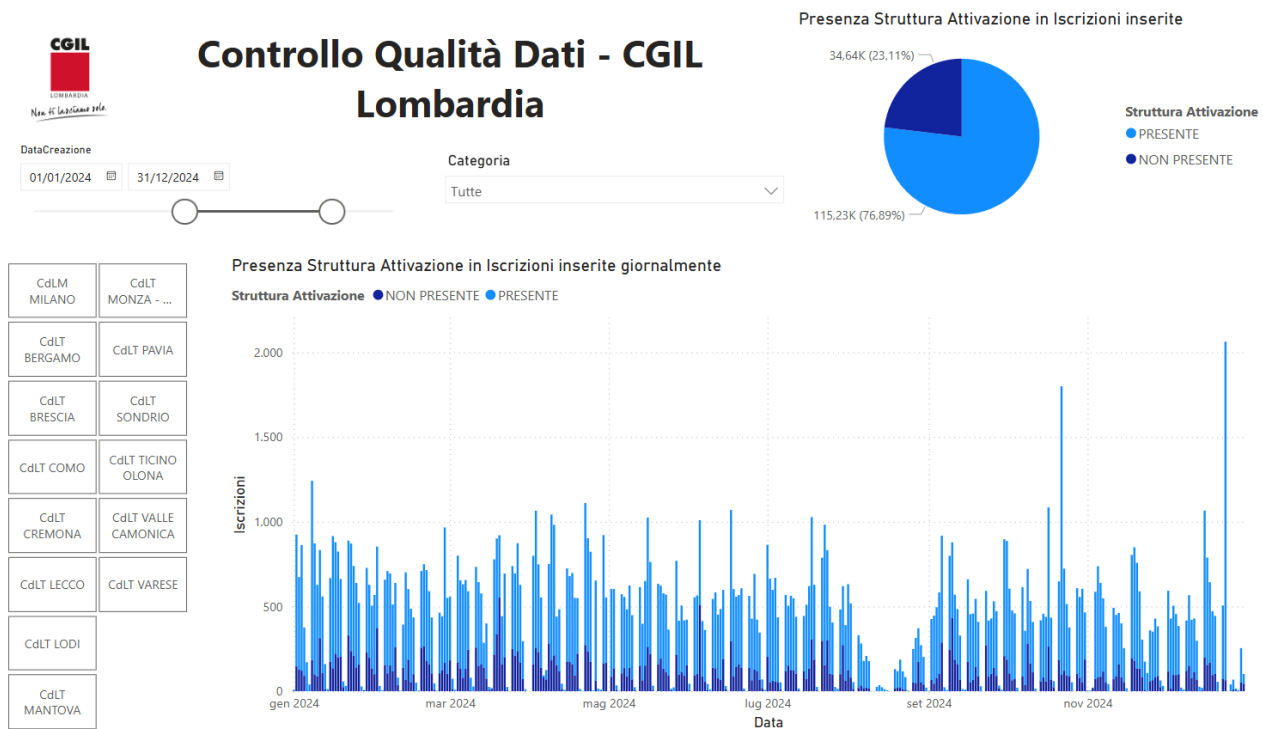
Il lavoro sui target di iscritti, può consentirci **azioni sempre più mirate e puntuali** per consolidare e fidelizzare pezzi significativi del nostro tesseramento e proporre azioni di accompagnamento nelle fasi di transizione fra lavori e settori diversi, da lavoro a non lavoro, da attivi a pensionati. Il lavoro di bonifica dei dati è sostanzialmente stato messo a regime, ma si intende continuarlo andando ad affinare sempre più i controlli proposti a Camere del Lavoro Territoriali e Categorie Regionali.

Alle procedure ormai consolidate di controllo e verifica delle iscrizioni per fasce di età, delle iscrizioni multiple, delle segnalazioni di chiusura dovute alle importazioni dei nastri Naspi/Spi, si sono affiancate alcune analisi mirate per categoria territoriale e tipologia iscrizione.

Qualità dei dati: le strutture di attivazione

Nel 2024 è proseguito il lavoro sulla **qualità dei dati disponibili** dalle strutture di attivazione, con l'obiettivo di monitorare l'origine del nostro proselitismo e consentirci di predisporre piani di comunicazione e iniziative mirate ai diversi target.

I risultati sono ancora parziali, perché l'impegno per le due campagne di raccolta firme non ci ha consentito di dedicarci in maniera continuativa al lavoro con categorie e territori, ma siamo comunque arrivati ad una copertura del dato pari al 76,89% (era il 73,36% nella rilevazione ad inizio anno).



Attivazione Iscrezioni 2024

L'obiettivo è quello di andare ad eliminare quella quota di Non Classificati, per ricondurre nella maniera più precisa possibile l'attivazione delle nuove iscrizioni alle diverse attività che oggi caratterizzano l'Organizzazione: rappresentanza collettiva, tutela individuale, attività dei nostri servizi. Anche da qui passa la possibilità di misurare la bontà delle nostre scelte organizzative ed operare investimenti mirati a qualificare le nostre attività.

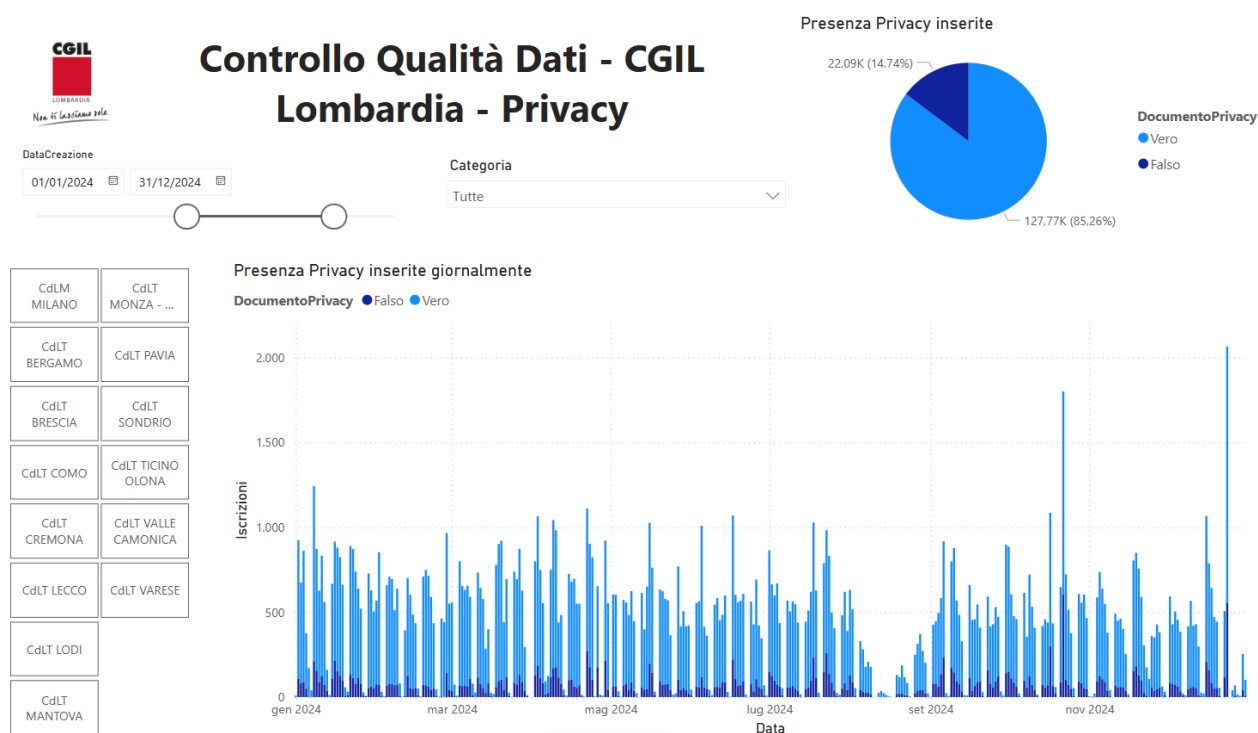
Obiettivi 2025

Nel 2025 cercheremo di mettere a regime il lavoro di verifica con tutte le strutture; grazie alla collaborazione con SINTEL gestiremo un primo intervento massivo di caricamento dei dati, per poi adottare uno standard di lavoro omogeneo sull'intero territorio.

Qualità dei dati: la privacy

A fronte dell'importanza che il **tema Privacy**, sia rispetto agli obblighi di legge che per la qualità dei dati necessari per la nostra azione comunicativa - dati di contatto cellulare e mail, consensi e opposizioni - il 2024 ha visto crescere il dato di copertura del dato Privacy al 85,26% (era il 75,70% per le iscrizioni attivate nel 2023). Implementare ulteriormente la qualità dei dati, anche attraverso processi di verifica che utilizzano l'IA, rafforzerà la possibilità di comunicare massivamente con la nostra base associativa: App DigitaCGIL, Mail e Sms.

Il risultato è stato determinato sia da una più **elevata attenzione al tema** da parte delle nostre strutture (accoglienze, categorie, servizi), sia da una **importante innovazione nelle procedure** di inserimento delle nuove iscrizioni con un blocco nel caso di mancata acquisizione dei consensi. Rimangono da gestire alcune problematiche relative alle acquisizioni Privacy su Naspi e pensioni, ed un importante lavoro di recupero dei consensi per i vecchi iscritti; il dato di copertura sull'intero stock dei nostri iscritti si attesta infatti nel 2024 ad un 71,6%, che dovremo andare ad incrementare con azioni mirate.



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 strategico per la nostra possibilità di utilizzare la mole di dati raccolti e poter costruire campagne e piani di comunicazione efficaci.

Per incrementare ulteriormente la **qualità dei dati** dei dati in nostro possesso, così che possano essere utilizzati al meglio per le nostre politiche organizzative, si sta lavorando alla organizzazione di una struttura dedicata al tema - CGIL, CAAF, SINTEL - così da poter presidiare al meglio sia

gli aspetti normativi e di sicurezza dei dati, sia garantire una piena integrazione degli archivi da mettere a disposizione delle strutture per azioni mirate.

Nel 2025 vorremmo inoltre strutturare al meglio il rapporto con tutti gli uffici tesseramento, lavorando di concerto con i territori per migliorare ulteriormente le attività di verifica, promuovere maggiormente l'integrazione SINArGO-SinGeCo **per il controllo dei versamenti ed il recupero crediti**, sperimentare anche modalità di analisi della canalizzazione in rapporto alle medie tessera. Di pari passo proseguirà il lavoro di **bonifica delle aziende e aggiornamento delle loro anagrafiche**, che già ci sta consentendo di individuare situazioni da verificare e nel contempo aggregare correttamente i dati per contratto e settore di appartenenza.

Obiettivi 2025

- Mettere a regime il lavoro di verifica con le Strutture rispetto alla qualità dei dati disponibili, effettuando un intervento massivo di caricamento dei dati per poi adottare uno standard di lavoro omogeneo sul tutto il territorio;
- Strutturare al meglio il rapporto tra CGIL Lombardia e gli uffici tesseramento, lavorando di concerto con i territori per migliorare ulteriormente le attività di verifica, promuovere maggiormente le integrazioni SINArGO-SINGeCo per controllo versamenti e recupero crediti, sperimentare modalità di analisi della canalizzazione in rapporto alle medie tessera;
- Proseguire il lavoro di bonifica delle aziende e aggiornamento anagrafiche, in modo da aggregare correttamente i dati e individuare sempre più efficacemente le situazioni da verificare.

I PROGETTI DI DIGITALIZZAZIONE E COMUNICAZIONE DI CGIL LOMBARDIA

Dando seguito alla Delibera Nazionale che regola la costituzione e la gestione del **“Fondo nazionale per i progetti di reinsediamento”**, CGIL Lombardia ha predisposto nel 2024 cinque progetti in collaborazione con alcune Camere del Lavoro Territoriali e Categorie Regionali, che si svilupperanno nel corso del 2025.

In coerenza con uno degli obiettivi del Fondo - sostenere campagne mirate su temi di particolare rilievo, in particolare progetti finalizzati ad accrescere il proselitismo delle lavoratrici, dei lavoratori, dei disoccupati e dei pensionati e ad estendere la costituzione di RSU – abbiamo puntato a promuovere sperimentazioni che ponessero al centro la diffusione dell’App Digita CGIL, come pretesto e occasione per rinnovare le nostre modalità comunicative e digitalizzare parte dei processi organizzativi dedicati alle persone nostre iscritte ed agli utenti che si rivolgono alle nostre strutture di servizio, con cui fatichiamo a mantenere relazioni costanti.

Un ponte digitale per favorire l’accompagnamento verso le nostre sedi e categorie, rafforzando ruolo dei nostri apparati e delegati, reputazione dell’Organizzazione ed una continuità di contatto in un mercato del lavoro sempre più frammentato e caratterizzato da transizioni e discontinuità di impiego.

SCELGO CGIL Campagne elezioni RSU

Obiettivo del progetto è quello di **ampliare strumenti e canali comunicativi** utili alla gestione del processo di preparazione al momento elettorale per i rinnovi RSU, a partire dalla scadenza unica per i settori pubblici e della scuola, come anche in aziende particolarmente significative per importanza strategica, numero addetti o difficoltà a coinvolgere i lavoratori per frammentazione delle sedi ed organizzazione del lavoro, turni, orari, smartworking.

Il focus del progetto è puntato sulla diffusione dell’App Digita CGIL, per migliorare la relazione con lavoratrici e lavoratori interessate/i, veicolare informazioni, contenuti ed iniziative politico-sindacali che riguardano i loro settori o aziende.

Attraverso l’App si potranno sperimentare anche **attività di servizio dedicate e canali di contatto con l’Organizzazione**. Tramite queste azioni, potremo dare maggiore visibilità all’Organizzazione, favorire coinvolgimento e partecipazione al rinnovo RSU, e promuovere campagne di proselitismo per l’iscrizione alla CGIL.

BORDER Storie di confine

Obiettivo del progetto è quello di **strutturare una serie di attività coordinate per migliorare la relazione con i lavoratori frontalieri**, presenti soprattutto nelle province di Como, Sondrio e Varese, **promuovendo le attività di servizio** messe a disposizione e coinvolgendoli rispetto alle iniziative politico-sindacali che li riguardano.

Attraverso queste azioni, potremo dare visibilità all'Organizzazione e favorire coinvolgimento, riconoscimento e di conseguenza il proselitismo della CGIL.

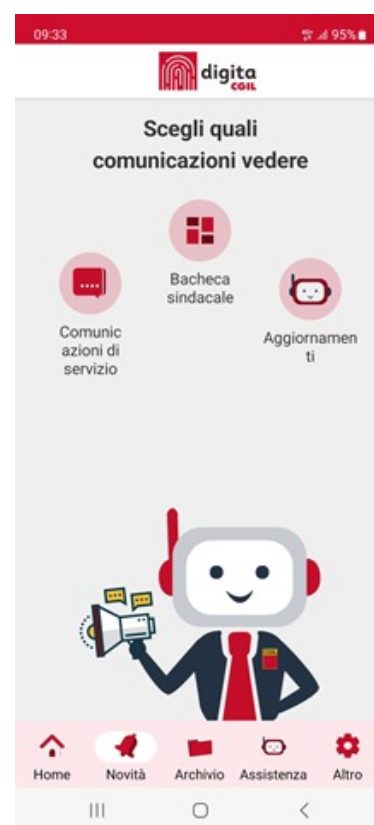
DIGITACGIL per Delegati

Obiettivo del progetto è quello di **sperimentare funzioni per Delegati in App DigitaCGIL**, sia per rafforzare la loro figura nel rapporto con iscritti e lavoratori che per fluidificare alcuni processi relativi al tesseramento, alla qualità dei dati, al rapporto con i servizi di tutela individuale.

Il focus del progetto è puntato sul ruolo di Apparati e Delegati, utilizzando le funzioni dell'App Digita CGIL per mettere a loro disposizione materiali utili all'attività di rappresentanza collettiva e tutela individuale, dare la possibilità di veicolare velocemente informazioni e iniziative politico-sindacali, facilitare i contatti con sedi e servizi CGIL. Tramite l'utilizzo di strumenti innovativi, l'obiettivo è quello di qualificare ulteriormente l'immagine dell'Organizzazione, diventando più attrattivi anche per le giovani generazioni e per le persone migranti.

I nuovi strumenti a disposizione possono aiutarci ad intercettare e fidelizzare anche persone con cui abbiamo generalmente più difficoltà di relazione per l'instabilità dei rapporti, per questioni generazionali, per problemi di lingua.

Anche attraverso questo progetto tentiamo di costruire una relazione con le persone che possa anche avere risvolti positivi per il consenso all'attività contrattuale in azienda, alle nostre iniziative e campagne, per il dato associativo CGIL.



KEEP IN TOUCH Rimaniamo in contatto

Obiettivo del progetto è quello di **sperimentare procedure utili a valorizzare tutti i momenti di contatto con le persone che la CGIL intercetta**; incontri ed erogazione di servizi, anche come pretesto per costruire canali di relazione con gli utenti (iscritti e non), e con lavoratrici e lavoratori dei settori più frammentati e privi di rappresentanza sindacale in azienda.

Attenzione alla qualità dei dati (contatti e consensi) e promozione dell'App Digita, così da strutturare le premesse di una relazione strutturata e continuativa.

Tramite piani di comunicazione dedicati ai diversi target, e l'ampiamiento delle modalità di contatto con l'Organizzazione, intendiamo contribuire alla fidelizzazione degli iscritti, favorire il proselitismo fra i non iscritti, contribuire ad una crescita di cultura sindacale delle persone oggi escluse dagli strumenti di partecipazione tradizionali: assemblee in aziende, elezione rappresentanti.

Attraverso queste azioni, vorremmo **rafforzare visibilità e reputazione** dell'Organizzazione, favorire il coinvolgimento e il riconoscimento della nostra funzione e di conseguenza il proselitismo della CGIL.

NON TI LASCIAMO Sola/o!

Obiettivo del progetto è quello di **stabilizzare il rapporto con iscritte/i e utenti** che hanno avuto contatti con l'Organizzazione in momenti di transizione da una condizione/lavoro all'altra, o di cui abbiamo possibilità di prevederne le tempistiche.

La qualità dei dati in nostro possesso - servizi utilizzati e bisogni correlati - ci potrà anche permettere di sostenere meglio le persone sia dal punto di vista informativo che di accesso alle nostre strutture, oltre a costruire una relazione continuativa che possa impattare positivamente sulla continuità di iscrizione e sul nuovo proselitismo.

Obiettivi 2025

- Sviluppare i progetti nell'ambito del "Fondo nazionale per i progetti di reinsediamento", in collaborazione con alcune Camere del Lavoro Territoriali e Categorie Regionali.



LE CAMPAGNE PER LE RACCOLTE FIRME

Il 2024 è stato un anno caratterizzato da tre grandi campagne di raccolte firme. Tra fine aprile e fine settembre, la CGIL è stata direttamente promotrice della presentazione di 4 quesiti riguardanti il Lavoro e poi di quello contro l'Autonomia Differenziata, mentre a

quella per la cittadinanza ha dato supporto senza essere nel comitato promotore.

La macchina organizzativa di CGIL Lombardia ha permesso di raccogliere **136.132 firme sul Lavoro** - **oltre 1 mln a livello nazionale** - per ognuno dei quattro quesiti; **100.070 firme quelle contro l'Autonomia Differenziata** rispetto a quasi 1,3 milioni di firme raccolte in tutto il paese, anche grazie all'introduzione del sistema pubblico di firma online.

Nei mesi successivi abbiamo cercato di sistematizzare l'esperienza accumulata, somministrando alle nostre strutture un questionario per raccogliere dalle Camere del Lavoro Territoriali, dalle Categorie Regionali e da alcune strutture comprensoriali di categoria, una valutazione sull'andamento delle campagne di raccolta firme.

Rispetto alle risposte ricevute, abbiamo cercato di mettere in evidenza i temi che sono poi divenuti oggetto di discussione nella prospettiva della prossima campagna referendaria, sistematizzandoli nell'ottica di un percorso d'azione politico-organizzativa.

L'obiettivo è stato quello di individuare uno schema di lavoro per la Campagna Referendum 2025, che potesse fungere da riferimento per tutte le strutture e su cui poi innestare le necessarie specifiche di territorio e categoria. L'obiettivo è stato quello di prepararsi per sostenere al meglio le strutture, consapevoli del grande sforzo che verrà richiesto (umano, organizzativo, economico), e nel contempo dell'ambizione al cambiamento propria di una Organizzazione Sindacale come la CGIL.



SÌ ALL'ITALIA
UNITA LIBERA GIUSTA



*Una mappa del mondo che non comprende il paese dell'utopia è indegna
finanche di uno sguardo, perché ignora il solo paese al quale l'umanità
approda continuamente. E quando l'umanità vi getta le ancore, sta in vedetta,
e scorgendo un paese migliore, di nuovo fa vela. Il progresso non è altro che
l'avverarsi delle utopie.*

Oscar Wilde

Il questionario ha cercato di indagare la chiarezza delle parole chiave, l'efficacia dei messaggi che abbiamo veicolato e la condivisione degli obiettivi politico-sindacali tra i nostri apparati, delegati e attivisti Spi.

Si è poi concentrato sulla nostra capacità di gestire regole e procedure per molti inedite, e l'utilizzo di **nuovi strumenti** messi a disposizione da Sintel come **l'App Referendum**. Sono state raccolte le modalità di promozione dei quesiti referendari, fra chi ha utilizzato un approccio misto (tecnico + politico-sindacale) e chi ha utilizzato solo quello politico-sindacale, così come sono state valorizzate le diverse attività di formazione messe in campo dalle strutture.

In vista della campagna per il voto, risulterà infatti decisiva una campagna di formazione che possa raggiungere capillarmente tutte le strutture confederali e di categoria per sostenere apparati, delegati e attivisti Spi nel lavoro di promozione del voto e di presidio dei temi referendari.

Si sono poi analizzati gli aspetti comunicativi utilizzati: materiali per sedi e bacheche aziendali, utilizzo dei social e delle campagne massive di comunicazione nazionali (Digita e Mail), fino a quelle con Sms promosse da molte delle nostre strutture. La mancanza di un Piano di Comunicazione Nazionale non ha consentito la costruzione di un calendario condiviso di pubblicazioni, e una efficiente integrazione di contenuti specifici di territorio o categoria.

Valutata comunque come buona la capacità di raggiungere delegati e iscritti, meno quella di arrivare anche ai non iscritti. La percezione è che si sia arrivati a persone non iscritte soprattutto tramite i punti raccolta nelle sedi ed i banchetti. Non sono state segnalate grandi esperienze di utilizzo social aziendali, mentre in alcuni casi sono state utilizzate catene di messaggi tramite gruppi gestiti da delegati³. Maggiormente sottolineata è una generica attività in azienda, con l'evidenziazione di criticità diffuse per bassa partecipazione e motivazione anche tra i quadri aziendali, perplessità su efficacia delle azioni proposte e non sempre adeguata attenzione ai messaggi veicolati.

La raccolta firme Online per i quesiti sul Lavoro ha patito la diffusione e dimestichezza o meno di Spid e Cie, mentre per i quesiti contro l'Autonomia Differenziata e per la Cittadinanza è stata influenzata positivamente sia dalla maggiore copertura mediatica che dal varo della piattaforma pubblica del Ministero. Il carico di lavoro per il presidio banchetti non ha visto un pari impegno di tutte le categorie, con equilibri diversi dove la confederalità gioca un peso maggiore. Un pezzo di organizzazione non ha vissuto come prioritaria la campagna, nonostante i formali impegni decisi dai livelli nazionali confederali e di categoria.

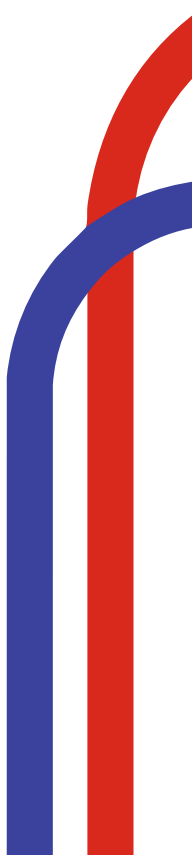
La raccolta sul Referendum AD è stata supportata soprattutto da Spi e associazioni, rispetto ad un maggiore coinvolgimento delle categorie per il Referendum Lavoro. Raccolta firme nelle accoglienze e distribuzione nei Comuni dei Moduli Firma, sono state disomogenee e a volte non pienamente valorizzate; il non ottimale presidio di queste potenzialità ha scontato una qualche lacuna nella promozione dei punti di raccolta (in controtendenza sono state segnalate alcune esperienze di pubblicizzazione tramite sms e siti) e nel coinvolgimento dei nostri apparati. Per la campagna referendaria non si potranno replicare le difficoltà di Organizzazione che hanno caratterizzato le raccolte firme, vissute troppo spesso come una distrazione dalle attività quotidiane e non come una priorità da integrare alle quotidiane azioni di rappresentanza collettiva e tutela individuale.

Anche l'approccio dei quadri attivi dovrà superare quelle sacche che si sono vissute come mera manovalanza per le attività di raccolta, e non come soggetti pro-attivi ognuno nel proprio ambito. Diversa dovrà essere anche l'integrazione nella campagna dei soggetti a noi collegati come Auser, Sunia e Federconsumatori.

I punti di forza su cui potremmo contare saranno la copertura confederale del territorio, costruendo una efficace integrazione organizzativa fra territori, categorie e reti con partiti e associazioni.

Strutturare un lavoro di formazione e organizzazione delle attività potrà sostenere una maggiore conoscenza dei temi proposti, motivazione politica, militanza e impegno diffuso.

*L'indifferenza opera potentemente nella storia.
Opera passivamente, ma opera.
Perciò odio chi non parteggia, odio gli indifferenti.*
Antonio Gramsci



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:

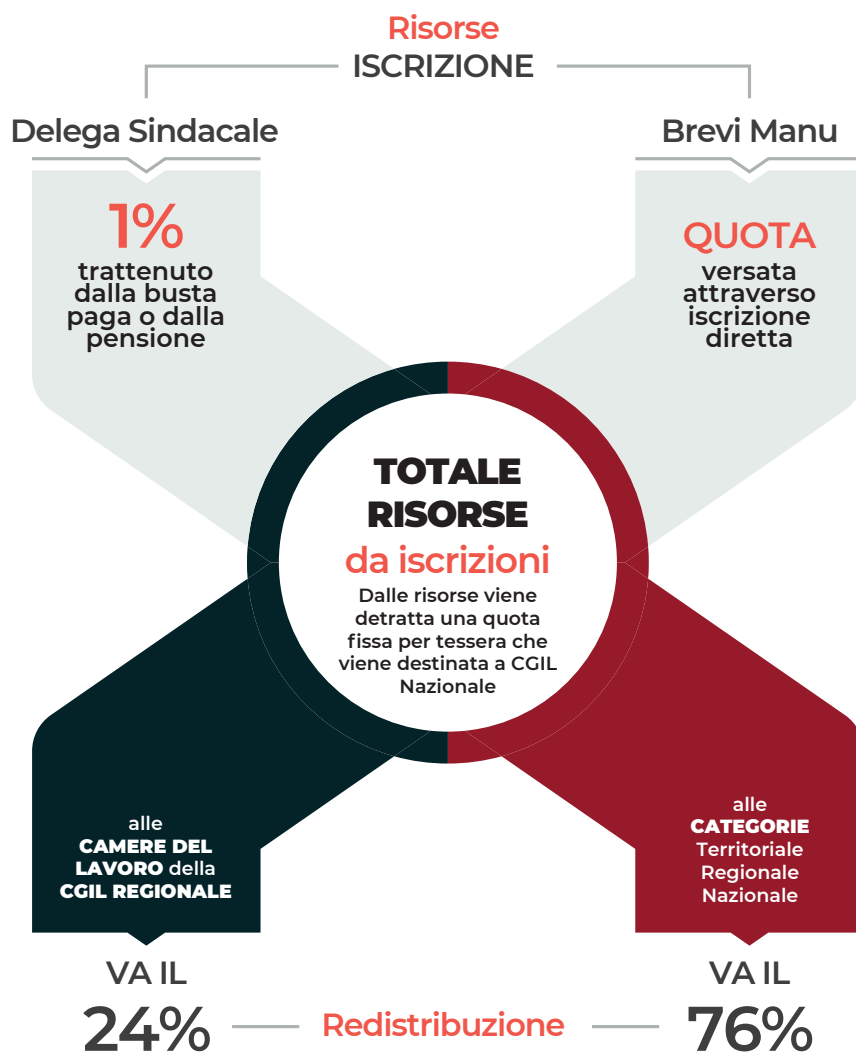
1. Politiche organizzative, amministrative e della formazione sindacale
2. Contrattazione e mercato del lavoro
3. Politiche internazionali e transnazionali
4. Ambiente, salute e sicurezza del lavoro
5. Artigianato
6. Politiche industriali e della transizione ecologica
7. Politiche abitative
8. Migranti
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 2024, con particolare riferimento alle categorie di Stakeholders coinvolte, alle azioni messe in campo e agli obiettivi fissati per il 2025.

AMMINISTRAZIONE IN CGIL LOMBARDIA

Per CGIL Lombardia le risorse economiche provengono quasi esclusivamente dalle quote degli iscritti. Questo **richiede una gestione improntata alla massima responsabilità e trasparenza**, con una rendicontazione chiara e accurata. Garantire un **utilizzo oculato delle risorse** rappresenta un impegno costante per l'amministrazione, che deve essere assicurato ogni anno, prestando attenzione non solo alle attività quotidiane e organizzative, ma anche a iniziative formative dedicate al personale degli uffici contabilità e amministrazione. Tra gli obiettivi di lungo periodo, CGIL Lombardia si propone di **ottenere una certificazione esterna del proprio bilancio civilistico**, come garanzia di trasparenza nella gestione delle risorse finanziarie.

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 (2022-2024):

TABELLA 1.1 - Stato patrimoniale

ATTIVITÀ

Descrizione	2022	2023	2024
Immobilizzazioni Immateriali	38.249,80	24.363,50	16.110,20
Immobili Strumentali	114.398,25	117.082,75	123.458,59
Immobilizzazioni Materiali	4.237.789,04	4.443.490,23	4.466.864,41
Mobili e arredi	168.991,62	169.325,03	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	17.844,50
Finanz. a soci (a strutture)	-	-	120.000,00
Rimanenze finali d'esercizio	-	-	-
Crediti a medio - lungo termine	410.426,65	381.978,73	349.038,78
Crediti a breve termine	521.836,30	480.425,16	437.577,78
Disponibilità finanziaria	1.446.834,29	1.006.253,08	1.413.781,01
Titoli in portafoglio	746.966,92	449.575,37	-
Ratei-risconti attivi e costi anticipati	129.004,22	77.547,03	32.278,03
TOTALE	8.440.795,73	7.776.339,52	7.757.051,97
UTILIZZATO FONDO	11.371,71	-	-
TOTALE ATTIVITÀ	8.452.167,44	-	-
PASSIVITÀ			
Descrizione	2022	2023	2024
Fondi ammortamento	1.199.854,02	1.337.328,05	1.472.734,90
Altri fondi	3.144.585,01	2.891.213,30	2.785.209,70
Fondo TFR dipendenti	207.200,87	131.285,01	107.049,37
Fondo imposte Ires e Irap	112.353,10	3.008,77	5.380,00
Debiti a breve e lungo termine	1.572.816,60	1.196.688,86	1.119.756,94
Debiti tributari	52.021,47	51.676,85	56.812,04
Debiti vs. Istituti prev./Prev. Int.	141.221,74	142.108,11	177.139,11
Patrimonio netto	2.022.115,03	2.022.115,03	2.023.030,57
TOTALE PASSIVITÀ	8.452.167,84	7.775.423,98	7.747.112,63
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	-	915,54	9.939,34
TOTALE A PAREGGIO	8.452.167,84	7.776.339,52	7.757.051,97

TABELLA 1.2 - Conto economico**RICAVI**

	2022	2023	2024
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Quote su tessere	230.696,10	217.451,73	231.679,96
Contributi sindacali	2.348.593,19	2.370.890,25	2.477.064,82
Contributi da strutture	701.195,45	741.218,31	700.512,30
Contributi/Liberalità	460,00	680,00	-
Proventi /Altri	244.827,14	241.048,56	260.859,19
Proventi finanziari	3.791,42	44.754,70	91.549,60
Proventi straordinari	58.731,53	256.867,13	80.563,15
Recuperi spese	46.870,07	49.717,14	215.269,91
Entrate da prestazioni di servizi erogate	-	-	-
TOTALE GENERALE RICAVI	3.635.164,90	3.922.627,82	4.057.498,93

COSTI

	2022	2023	2024
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Contributi a strutture	295.037,15	207.068,60	193.391,14
Contributi ad associazioni diverse	98.586,64	89.860,00	56.505,00
Spese per attività politico-organizzativa	273.977,86	532.073,38	246.509,01
Costo trasporto	142.830,82	160.255,24	148.949,43
Spese x iniziative politica internazionale	5.291,63	9.393,94	3.644,97
Spese per stampa e propaganda	12.826,16	11.483,13	25.854,10
Attività di formazione	34.704,01	54.702,96	47.668,81
Spese per personale e collaboratori	1.940.214,42	2.029.562,56	2.245.070,19
Servizi generali (condominio)	139.918,54	144.934,26	125.971,07
Manutenzioni/Assistenza	24.640,31	23.650,84	27.110,53
Cancelleria/materiale consumo	59.275,13	50.724,62	59.716,09
Spese generali	243.524,16	267.609,30	362.829,76
Ammortamenti	163.760,62	155.161,67	149.110,03
Accantonamenti	-	8.000,00	200.000,00
Imposte e tasse	111.713,43	146.418,48	136.195,11
Oneri finanziari	85.516,66	28.800,02	5.976,88
Sopravvenienze passive	3.347,36	2.013,28	13.057,47
Oneri straordinari	-	-	-
TOTALE GENERALE COSTI	3.635.164,90	3.921.712,28	4.047.559,59
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	-	915,54	9.939,34

TABELLA 1.3 - Dettaglio dei contributi incassati

CONTRIBUTI INCASSATI

Descrizione	2022		2023		2024	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Quote su tessere degli iscritti	230.696	6,35%	217.452	5,54%	231.680	5,71%
Contributi sindacali	2.348.593	64,61%	2.370.890	60,44%	2.477.065	61,05%
Contributi da INCA Nazionale	466.987	12,85%	489.486	12,48%	603.087	14,86%
Contributi da struttura CGIL	234.208	6,44%	251.733	6,42%	312.695	7,71%
Contributi da Utenti (tariffazione)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Contributi associati (servizio vertenze)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Altri contributi	354.680	9,76%	593.068	15,12%	432.972	10,67%
TOTALE ENTRATE DA CONTRIBUTI	3.635.165	100%	3.922.628	100%	4.057.499	100%

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

Descrizione	2022	2023	2024
	Euro	Euro	Euro
Partecipazione e organizzazione di convegni, manifestazioni e congresso	70.494,79	305.499,71	45.903,85
Studi, ricerche e formazione sindacale	34.704,01	54.702,96	47.668,81
Iniziative di politica internazionale	5.291,63	9.393,94	3.664,97
Riunioni degli organismi dirigenti	7.153,48	7.698,00	5.936,54
Rimborso chilometrico apparato	19.452,96	24.546,60	148.949,43
Rimborso attività politica apparato	46.618,60	51.477,79	60.813,48
Artigianato	57.212,50	62.619,66	-
Costi vari (pedaggi autostradali, sportello genitori, coordinamento donne, etc.)	81.380,47	95.152,06	159.689,24
TOT. COSTI ATTIVITÀ POLITICO-ORG.VA	322.308,44	611.090,72	472.626,32

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)

	2022	2023	2024
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Valore economico direttamente generato (1+2+3)	3.635.164,90	3.922.627,82	4.057.498,93
Contributi incassati (1)	3.631.373,48	3.877.873,12	3.965.949,33
Ricavi da investimenti finanziari (2)	3.791,42	44.754,70	91.549,60
Ricavi da vendita di beni (3)		-	-
Valore economico distribuito	3.635.164,90	3.921.712,28	4.047.559,59
Costi operativi (4)	940.335,98	1.255.925,41	1.051.371,90
Retribuzioni e benefit (personale dipendente) (5= 5a + 5b)	1.940.214,42	2.029.562,56	2.245.070,19
Retribuzioni (5a)	1.844.733,76	1.936.967,45	2.161.070,92
Benefit (5b)	95.480,66	92.595,11	83.999,27
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (6)	85.516,66	28.800,02	5.976,88
Pagamenti alla pubblica amm.ne (Imposte e tasse) (7)	111.713,43	146.418,48	136.195,11
Contributi elargiti (investimenti nella comunità) (8=8a+8b)	393.623,79	296.928,60	249.896,14
Contributi alle strutture (8a)	295.037,15	207.068,60	193.391,14
Contributi ad associazioni (8b)	98.586,64	89.860,00	56.505,00
Totale valore economico trattenuto (9+10+11)	163.760,62	164.077,21	359.049,37
Accantonamento a fondi (9)	-	8.000,00	200.000,00
Ammortamenti (10)	163.760,62	155.161,67	149.110,03
Risultato d'esercizio (11)	-	915,54	9.939,34

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	2022			2023			2024		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Dipendenti a tempo indeterminato (Full Time)	12	9	21	9	9	18	10	11	21
Dipendenti a tempo indeterminato (Part Time)	1	4	5	1	4	5	1	3	4
Dipendenti a tempo determinato (Full Time)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti a tempo determinato (Part Time)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Distacchi	5	1	6	4	1	5	5	2	7
Aspettative non retribuite	5	1	6	7	2	9	9	4	13
TOTALE DIPENDENTI	23	15	38	21	16	37	25	20	45
Collaboratori a busta paga	9	0	9	7	1	8	7	1	8
Collaboratori volontari	1	1	2	1	2	3	0	0	0
TOTALE RISORSE UMANE	33	16	49	29	19	48	32	21	53

PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

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

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

Dipendenti per fasce di età e genere (GRI 405.1)

Età	2022			2023			2024		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
18 < > 29 anni	0	0	0	0	0	0	0	1	1
30 < > 39 anni	0	2	2	2	3	5	2	1	3
40 < > 49 anni	6	1	7	4	3	7	3	5	8
50 < > 59 anni	13	11	24	11	11	22	16	12	28
> 60 anni	4	1	5	3	0	3	4	1	5
TOTALE	23	15	38	20	17	37	25	20	45

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

Età	2022			2023			2024		
	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	2	4	1	2	3	1	2	3
50 < > 59 anni	2	2	4	3	1	4	3	1	4
> 60 anni	1	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTALE	5	4	9	4	3	7	4	3	7

Dipendenti per titolo di studio

Titolo di studio	2022			2023			2024		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Laurea	5	5	10	5	6	11	5	6	11
Diploma	13	6	19	12	7	19	12	7	19
Altro	5	4	9	3	4	7	3	4	7

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.

Turnover (GRI 401.1)

Turnover	2022			2023			2024		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Per pensionamento	0	1	1	5	1	6	1	0	1
Per interruzione rapporto di lavoro	0	0	0	3	1	4	9	2	11
Nuove assunzioni	3	1	4	6	4	10	6	4	10
Tasso di Turnover¹	9,09	12,50	10,20	48,28	31,58	41,67	50,00	28,57	41,51

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

LE POLITICHE FORMATIVE

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.



Nel corso del 2024, l'Ufficio Formazione della CGIL Lombardia ha avviato un **cambiamento significativo nella modalità di programmazione e organizzazione della formazione**. A differenza degli anni precedenti, in cui le attività formative erano spesso improvvisate e prive di una reale analisi dei bisogni, si è riusciti a definire obiettivi di lungo periodo e a strutturare percorsi formativi coerenti e continuativi.

Uno degli elementi chiave di questa trasformazione è stato l'avvio del **percorso formativo per i comunicatori**, composto da dieci moduli, progettato sulla base delle esigenze espresse dai comunicatori delle strutture territoriali. Il percorso ha tenuto conto della diversità dei profili coinvolti – dai giovani giornalisti ai funzionari sindacali con competenze comunicative – e ha rappresentato un esempio concreto di progettazione formativa mirata e professionale.

Il percorso, iniziato nel 2024, si è concluso il 3 luglio 2025, dopo alcuni slittamenti dovuti all'impegno dei partecipanti nella campagna referendaria.

Nel 2024 si è consolidato anche il progetto sulla "**Storia della CGIL**", che ha continuato a diffondersi grazie al **passaparola tra strutture e formatori**. Questo corso, molto richiesto e apprezzato, ha coinvolto delegati e delegate in un'esperienza formativa attiva e partecipativa, che ha permesso loro di riscoprire i valori fondanti della CGIL e della Repubblica Italiana attraverso la narrazione storica dal 1861 al 2001.

Un altro ambito di sviluppo è stato il **rafforzamento del rapporto con i Dipartimenti**. Nel 2024 sono stati realizzati corsi come **Campagna ComunicaFisco, ComunicaFondapi e Verba Manent** (sul linguaggio di genere), che hanno segnato un cambiamento nell'approccio dei Dipartimenti alla formazione. Per la prima volta, questi hanno riconosciuto l'Ufficio Formazione come interlocutore strategico, capace di offrire competenze e supporto nella progettazione di percorsi formativi.

Questa nuova collaborazione ha portato alla promozione dell'idea della "**Biblioteca dei corsi**", una raccolta di moduli formativi tematici rivolti ai funzionari dei territori e ai nuovi ingressi nella CGIL Lombardia. Si tratta di uno strumento di formazione permanente sui principali temi curati dai dipartimenti, destinato a sindacaliste/i che operano sul territorio i quali, attraverso corsi brevi, potranno avere la possibilità di acquisire le competenze fondamentali su normative, regolamenti e prassi. L'iniziativa ha ricevuto l'adesione di tutti i Dipartimenti, che si sono dichiarati disponibili a lavorarci per l'individuazione dei temi da trattare e per lo sviluppo delle fasi di progettazione, realizzazione e aggiornamento in collaborazione con l'ufficio Formazione.

Nel 2025, l'Ufficio Formazione proseguirà e approfondirà il lavoro sulla Biblioteca dei corsi, incrociando le attività anche con uno studio di fattibilità per l'utilizzo della **piattaforma FAD DOCEO**. L'obiettivo è arrivare alla certificazione dei corsi, valorizzando la formazione erogata e rendendola tracciabile e riconoscibile.

Grazie al nuovo approccio collaborativo avviato nel 2024, il 2025 vedrà la realizzazione di corsi già pianificati secondo una logica di progettazione condivisa e trasversale tra Dipartimenti e Ufficio Formazione. Questo modello, più partecipativo e orientato ai bisogni reali dei destinatari, rappresenta una svolta nella cultura formativa della CGIL Lombardia.

Tra i progetti in programma per il 2025, è prevista la pianificazione e l'erogazione di un corso in collaborazione con il Dipartimento Artigianato, rivolto a tutti i quadri che si occupano del tema in CGIL, a tutti i livelli e con diverse funzioni (sportello, enti bilaterali, organismi territoriali e regionali). Inoltre, è previsto un progetto formativo sul PNRR, sviluppato con il Dipartimento Welfare, Politiche abitative, Politiche industriali e della transizione ecologica. Questo percorso coinvolgerà le segreterie territoriali, le CGIL territoriali e le Categorie regionali, con una duplice finalità: da un lato, imparare a utilizzare la piattaforma messa a disposizione dalla CGIL Nazionale per la consultazione dei progetti e contratti legati al PNRR; dall'altro, migliorare la contrattazione sociale sul territorio, attraverso l'analisi dei progetti già avviati e la definizione di strategie di verifica e contrattazione.

Tutti questi progetti evidenziano la volontà di strutturare un sistema di formazione continua,

principalmente rivolto ai funzionari, sui vari temi e deleghe.

A seguito degli incontri formativi, verranno prodotti materiali didattici e informativi, costantemente aggiornati dai Dipartimenti, da utilizzare sia per la formazione dei nuovi ingressi sia come strumenti di consultazione.

Oltre al racconto delle attività, si riporta qui di seguito un dettaglio dei corsi effettuati nel 2024, con indicazione delle Strutture beneficiarie, dei docenti coinvolti e della partecipazione registrata:

PROGETTI FORMATIVI 2024 REALIZZATI PER CAMERE DEL LAVORO E CATEGORIE

Titolo del corso	Obiettivi e argomenti	Docenti	N. partec.	Struttura
Mappa della Cgil - corso per delegate e delegati	Struttura e regole interne della Cgil, il ruolo della Camera del Lavoro, le Tutele Individuali	Ada Lorandi, INCA Valle Camonica, Caaf Valle Camonica	8	Filcams Valle Camonica
Storia d'Italia e della Cgil (laboratorio "La Macchina del Tempo")	Laboratorio di narrazione collettiva di eventi e processi storici (1861/1993); dalla costituzione dello Stato Italiano (1861) e le origini del movimento sindacale, passando per il Fascismo, la nascita della Repubblica, le conquiste sociali e del lavoro negli anni 60/70, gli anni di piombo e la strategia della tensione, fino alla crisi sindacale degli anni 80 e l'avvio di una nuova epoca (1990/93)	Ada Lorandi	25	Camera del Lavoro Lodi - corso per delegate e delegati
			34	Camera del Lavoro Cremona - corso per dipendenti delle Tutele Individuali della CdL (Accoglienza, INCA, CAAF, UVL) e dell'Amministrazione + delegate e delegati Fiom
			19	Filcams Varese - corso per delegate e delegati
			13	Nidil Lombardia - corso per funzionari sindacali delle Nidil della Lombardia
Approfondimenti in materia di storia della Cgil e del ruolo delle RSU/RSA/RLS (laboratorio) - corso per delegate e delegati	Gli scioperi del 1940 in provincia di Pavia; fonti del diritto sindacale e poteri di RSU, RSA, RLS nei luoghi di lavoro	Ada Lorandi, Paolo Gagliardi	35	Filcams Pavia
Le rappresentanze sindacali: fonti del diritto, poteri e compiti di RSU, RSA, RLS - corso per delegate e delegati	Le fonti del diritto sindacale e di organizzazione sindacale, dalla Dichiarazione Universale, all'ILO, alla Costituzione, allo Statuto dei Lavoratori e agli accordi del 1993; mappa delle relazioni di ruolo; la relazione con la Categoria e con la Camera del Lavoro, e piccola mappa della Cgil; gestire il ruolo: problematiche e punti di forza	Ada Lorandi	21	Filcams Varese
Viaggio-dialogo sui temi del lavoro, del sindacato e della rappresentanza (laboratorio) - corso per delegate e delegati	Le prime forme di organizzazione sindacale; lotte, contrattazione e contratto collettivo; la negazione del lavoro e del sindacato: il fascismo; la tutela della libertà sindacale e del lavoro: la Costituzione e lo Statuto; analisi e discussione sul ruolo della rappresentanza sindacale nel mondo di oggi	Ada Lorandi	26	Fillea Varese

PROGETTI FORMATIVI 2024 REALIZZATI IN COLLABORAZIONE CON I DIPARTIMENTI

Titolo del corso	Obiettivi e argomenti	Docenti	N. partec.
Tecniche per la comunicazione delle Cgil della Lombardia: il programma editoriale CANVA - corso per comunicatori e uffici stampa delle strutture Cgil in Lombardia realizzato in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione della Cgil della Lombardia	Conoscenza e utilizzo del programma editor Canva per la grafica e per i video.	Dario De Lucia e Francesca Druetti (esperti esterni) tutoraggio: Giancarlo Pelucchi, Ada Lorandi	16
Percorso di formazione, aggiornamento ed approfondimento su alcuni strumenti per la comunicazione - percorso per Uffici Stampa e Comunicazione e comunicatori delle strutture Cgil in Lombardia realizzato in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione della Cgil della Lombardia	Modulo 1 - L'utilizzo dell'intelligenza artificiale nel lavoro di un Ufficio Comunicazione o Ufficio Stampa: 1) che cos'è l'IA, quando nasce e a che cosa serve; 2) introduzione agli strumenti gratuiti: Chat GPT e Copilot; 3) creazione di uno "storico" per i vari argomenti; 4) le funzioni utili per Cgil di Chat GPT e Copilot; 5) applicazioni pratiche per il lavoro quotidiano di un ufficio stampa e comunicazione Cgil; 6) lavoro su case history reali, proposte dai/dalle partecipanti.	Dario De Lucia e Sabrina Longo	43
	Modulo 2 - Gestione della comunicazione d'odio nei social e sui siti: 1) la comunicazione d'odio contro le associazioni progressiste e contro i temi considerati progressisti: una mappa dei contenuti e modalità di attacco; 2) comportamenti di gestione e risposta: quando rispondere e quando no, valutazione degli effetti, modalità di risposta; 3) come prevenire: un kit di supporto; 4) applicare tutto ciò ai temi Cgil, anche sfruttando esperienze già fatte al suo interno.	a cura di ECDA, European Center for Digital Action (Lorenzo Pacini)	23
	Modulo 3 - Ideare e produrre un podcast: elementi fondamentali: 1) che cos'è lo strumento del podcast, con che finalità e contenuti può essere usato e quando; 2) quali possono essere i destinatari e quali le modalità di ascolto; 3) che cosa è "notiziabile" in un podcast; 4) come si costruisce il piano editoriale; 5) la produzione: che cosa è importante sapere.	Claudio Jampaglia (Radio Popolare)	22
	Modulo 4 - Riuscita e successo di un podcast: contenuti e metodo di lavoro: 1) che cosa serve per fare funzionare un podcast: le diverse fasi e le regole fondamentali; 2) è una questione di metodo!!!; 3) dagli errori si impara: che cosa funziona e che cosa no; 4) il ruolo della scrittura; 5) sperimentazione pratica: produzione dei primi 3 minuti di un podcast (con l'utilizzo della mediaroom).	Daniele Soffiati (Cgil e "DOI Denominazione di Origine Inventata")	21

Titolo del corso	Obiettivi e argomenti	Docenti	N. partec.
Campagna ComunicaFisco, realizzato in collaborazione con il Dipartimento Politiche Fiscali e Previdenziali e con l'Ufficio Comunicazione	Illustrazione delle decisioni e politiche del Governo sul fisco e delle proposte alternative della Cgil; simulazione di assemblea nei luoghi di lavoro allo scopo di illustrare e discutere con i lavoratori e lavoratrici le nostre proposte.	Cristian Perniciano, Cgil Nazionale e Simona Ciaramitaro, Collettiva (docenti) + Margherita Dozzi, Ada Lorandi, Giancarlo Pelucchi (simulazioni e/o coordinamento)	5 edizioni, per un totale di 197 partecipanti
ComunicaFondapi, realizzato in collaborazione con il Dipartimento Politiche Fiscali e Previdenziali e con l'Ufficio Comunicazione. Corso destinato a funzionari/ie sindacali e delegati/e esperti dei territori	I due pilastri: la previdenza pubblica e quella complementare; Fondapi: come funziona ed i vantaggi ad aderire.	Ezio Cigna, Cgil Nazionale e Ufficio di Direzione Fondapi (docenze) + Ada Lorandi, Giancarlo Pelucchi (simulazioni e/o coordinamento)	22
“Verba Manent”, corso sul linguaggio di genere realizzato in collaborazione con il Dipartimento Politiche di Genere. Corso destinato alle Segreterie delle Camere del Lavoro e delle Categorie regionali della Lombardia	Stereotipi e strutture di potere nel linguaggio; la condizione femminile e la trappola del linguaggio: esempi e discussione; fare diventare il linguaggio inclusivo; una riflessione sul nostro mondo Cgil e l'uso del linguaggio.	Esmeralda Rizzi, Cgil Nazionale; Carlotta Cossutta, Università degli Studi di Milano; interventi di Lara Chiglione, Segreteria Cgil Nazionale e Angela Mondellini, Segreteria Cgil Lombardia	75

Obiettivi 2025

- Proseguire l'attività legata ai progetti formativi già in corso (La macchina del tempo: storia d'Italia e della CGIL; percorso formativo per i comunicatori e gli addetti stampa e comunicazione), effettuando nuove sessioni di incontri nel 2025;
- Avvio del progetto formativo sulla contrattazione sociale e territoriale nell'ambito degli interventi PNRR, destinato a segretari/funzionari territoriali di categoria e responsabili delle CdL territoriali;
- Avvio del progetto formativo per il sistema CGIL dell'artigianato, destinato a chi in CGIL si occupa del settore con diverse funzioni;
- Avvio di un progetto formativo per la promozione dei referendum, nell'ambito della campagna nazionale per la promozione del voto ai referendum che si terranno nel 2025;
- Realizzare la “Biblioteca dei corsi”, in collaborazione con i Dipartimenti CGIL Lombardia.

I FONDI INTERPROFESSIONALI



Nel 2024, CGIL Lombardia ha svolto attività ordinaria di sottoscrizione dei patti formativi e dei piani formativi per i lavoratori delle imprese che versano lo 0,30% di contributo ai fondi interprofessionali. Il Dipartimento ha coordinato i territori per **garantire la conformità dei piani ai bandi e alla normativa vigente**, verificando quotidianamente la correttezza delle proposte e approvandole o respingendole in base alla loro coerenza.

Per il 2025, **l'attenzione sarà rivolta alla nuova linea FNC3** – Fondo Nuove Competenze, che introduce elementi innovativi legati alla **rimodulazione dell'orario di lavoro**. Questo rappresenterà un ambito di approfondimento strategico nel corso dell'anno.

Sempre nel corso del 2024, il Dipartimento ha curato la raccolta e l'analisi dei dati relativi alla rappresentatività sindacale, monitorando il numero di voti ottenuti dalla CGIL nei rinnovi RSU e il numero di iscritti per azienda. Tale attività è fondamentale per applicare il criterio stabilito dall'accordo nazionale del gennaio 2014, che definisce la rappresentatività sulla base di un mix composto per il 50% dai voti RSU e per il 50% dagli iscritti. Il lavoro ha previsto il coordinamento delle strutture territoriali e il raccordo con le Direzioni Territoriali del Lavoro (ITL), per garantire la corretta mappatura e l'assemblaggio dei dati definitivi a livello regionale.

Inoltre, nel 2024 è stato svolto un ruolo di coordinamento sui fondi interprofessionali e di interazione con altri dipartimenti su tematiche trasversali:

- **Inclusione sociale e politiche attive** (Dipartimento Welfare), con particolare riferimento all'ex Reddito di cittadinanza, ora trasformato in Servizio Formazione Lavoro e Assegno di Inclusione.
- **Politiche di genere e legalità**, per favorire l'inclusione delle donne e delle persone in situazione detentiva, attraverso percorsi di integrazione e recupero.
- **Collocamento mirato** per persone con disabilità, in applicazione della Legge 68/99.

Il Dipartimento ha inoltre collaborato con le strutture competenti per la gestione dei fondi europei di coesione e del PNRR, in particolare sulle politiche attive legate al programma GOL – Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, che resterà operativo almeno fino a giugno 2026. Questo lavoro ha richiesto un confronto costante con i responsabili delle missioni PNartili, creando una rete di collaborazione trasversale che rappresenta oggi un modello riconosciuto anche a livello nazionale.

IL COUNSELING ORGANIZZATIVO

Le persone della

CGIL, nella loro individualità e/o come parti di gruppi

La CGIL

Lombardia nelle sue articolazioni territoriali (Confederale, Camere del Lavoro)

**GLI
STAKEHOLDERS DI
CGIL LOMBARDIA
NELL'AMBITO DEL
COUNSELING
ORGANIZZATIVO**

**La CGIL
Lombardia**, nelle sue articolazioni dei servizi (CAAF, INCA, UVL)

Nel 2024, le attività nell'ambito del Counseling Organizzativo sono state sviluppate seguendo alcune specifiche direttrici di intervento:

Analisi del clima organizzativo e azioni di supporto

Nel corso del 2024 sono proseguite le azioni di intervento mirato attorno all'analisi del clima organizzativo, utilizzando strumenti sia quantitativi che qualitativi. Questo approccio ha consentito di rilevare in modo approfondito lo stato di benessere delle persone e dei gruppi all'interno dell'organizzazione, individuando criticità, dinamiche relazionali e bisogni specifici.

A partire dai risultati dell'analisi, vengono quindi via via progettati percorsi mirati: individuali, di gruppo, oppure rivolti a interi perimetri di Categoria o di Camera del Lavoro. Questi percorsi hanno una duplice finalità: da un lato, sostenere il ruolo professionale delle persone coinvolte; dall'altro, migliorare la qualità delle relazioni e della convivenza organizzativa.

Interventi rivolti ai servizi: INCA, UVL e CAAF Lombardia

Una parte significativa del lavoro si è concentrata sui servizi della CGIL, in particolare all'interno dei perimetri Inca, UVL e CAAF Lombardia. In questi contesti, l'intervento è stato particolarmente approfondito, includendo – nel caso del CAAF – anche l'analisi dello stress lavoro-correlato, con l'obiettivo di individuare le fonti di disagio e proporre strategie di miglioramento.

Competenze relazionali e interazione organizzativa

Un altro ambito di intervento nel 2024 ha riguardato il **trasferimento delle competenze relazionali**. È stato osservato che molte figure apicali e dirigenziali, pur essendo altamente competenti dal punto di vista tecnico, politico e sindacale, spesso non dispongano di strumenti adeguati per la gestione delle relazioni all'interno dei gruppi di lavoro. Temi come la costruzione del feedback, la comunicazione efficace, la gestione dei conflitti e il coordinamento delle dinamiche di gruppo sono spesso trascurati, pur essendo fondamentali per l'efficacia del ruolo.

Attraverso il processo di analisi del clima, emerge con chiarezza come queste soft skills possano in realtà essere apprese, monitorate e sviluppate. Da qui è nata la necessità di progettare **percorsi di supervisione specifica**, rivolti sia ai ruoli apicali sia ai gruppi di lavoro, con l'obiettivo di rafforzare le competenze relazionali e migliorare la qualità dell'interazione organizzativa.

Supervisione organizzativa: un approccio di counseling

Oltre all'analisi del clima, è stato sviluppato un approccio innovativo basato sulla **supervisione organizzativa**, ispirato ai principi del Counseling.

Questo tipo di intervento non si configura come una semplice attività formativa, ma come un **processo guidato, mirato e competente**, che parte dall'analisi del dato reale: le situazioni concrete, i casi critici, le difficoltà legate all'esercizio del ruolo.

Attraverso questo processo si costruisce un percorso di potenziamento – o Empowerment – che consente alle persone di acquisire maggiore consapevolezza, strumenti operativi e capacità di gestione delle complessità organizzative.

Qui di seguito è possibile consultare uno schema riepilogativo degli interventi di Counseling effettuati del 2024, con indicazione dell'ambito di applicazione (Confederale, Categorie, Servizi, Percorsi individuali) e delle modalità di svolgimento/tematiche affrontate:

Ambito	Struttura	Modalità di svolgimento / Tematiche affrontate
Confederale	CGIL Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> Interventi di facilitazione per sviluppo competenze relazionali e comunicativi trasversali (con Dipartimento Formazione e Comunicazione) Co-conduzione laboratori di comunicazione per le Camere del Lavoro Supporto Responsabile Amministrazione nella gestione del ruolo per passaggio generazionale
	Camera del Lavoro di Cremona	<ul style="list-style-type: none"> Continuazione percorso, affiancando professionista esterno, per processo potenziamento comunicazione Intervento sul gruppo X per gestione aggressività Supervisione organizzativa costante con Segretaria generale e Responsabile Ufficio Vertenze
	Camera del Lavoro di Lodi	<ul style="list-style-type: none"> Laboratori per sviluppo del gruppo, in restituzione interviste anno precedente Laboratorio per gestione aggressività
	Camera del Lavoro di Milano	<ul style="list-style-type: none"> Supervisione Segretario Generale (discontinua) e progettualità organizzativa (Vertenze, accoglienza, gestione relazionale)
	Camera del Lavoro di Bergamo	<ul style="list-style-type: none"> Supervisione organizzativa Segretario Organizzativo, monitoraggio sistema accoglienza/Inca, focus su caso specifico inviato a Commissione di Garanzia, supporto per passaggio di ruolo funzionaria
	Camera del Lavoro di Como	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei bisogni e progettazione analisi di clima (ancora in corso nel 2025)
Categorie	SPI Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> Progettazione e sviluppo di interventi rivolti a collaboratori SPI per potenziare competenze relazionali e comunicative (Varese e Bergamo)
	FIOM Milano	<ul style="list-style-type: none"> Intervento in Outdoor di team building Progetto specifico di supporto al ruolo per Segretaria Generale Supporto Segreteria con interventi specifici di supervisione organizzativa Laboratorio di empowerment femminile rivolto a delegate
	FIOM Varese	<ul style="list-style-type: none"> Intervento rivolto a RSU (due classi da 15 persone circa) con specifico focus sul tesseramento (in continuazione percorso iniziato nel 2023 e replicato 2024/2025) Su richiesta del Segretario Generale, intervento di facilitazione gruppo coordinamento Rsu Whirpool con tema gestione del ruolo, darsi priorità, aspetti relazionali, proselitismo e tesseramento
	SILP Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> colloqui individuali con Segretari Provinciali per analisi di clima costruzione percorso per potenziare il gruppo di lavoro intervento con Direttivo Regionale (su mandato Segretario Regionale) a tema motivazione e tesseramento
	FILCTEM Bergamo	<ul style="list-style-type: none"> laboratori con Apparato con focus su costruzione relazioni, metodo di lavoro e leadership
	FILLEA Bergamo	<ul style="list-style-type: none"> facilitazione di assemblea generale per sviluppo organizzativo e potenziamento gruppo (su mandato specifico Segretaria generale)

Ambito	Struttura	Modalità di svolgimento / Tematiche affrontate
Servizi	INCA Bergamo	<ul style="list-style-type: none"> colloqui individuali di analisi di clima, sostegno al ruolo per Direttore, costruzione del gruppo di lavoro, inserimento di funzionaria con percorso individualizzato di Counseling, restituzione costante a Segretario Organizzativo e monitoraggio del gruppo
	INCA Genova	<ul style="list-style-type: none"> progettazione e conduzione di due interventi (anche in collaborazione con docente esterna e in coordinamento con Responsabile interna della Formazione, nonché Counselor), rivolto a tutto l'apparato, con focus su gestione delle relazioni con gli utenti e costruzione del gruppo
	INCA Brescia	<ul style="list-style-type: none"> Analisi di clima con interviste apparato (circa trenta persone) Restituzione e supervisione costante con Direttrice Laboratorio di costruzione del gruppo e gestione dei conflitti
	INCA Lodi	<ul style="list-style-type: none"> Analisi di clima specifica Supporto e supervisione Direttore Laboratorio su gruppo conflittuale
	INCA Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> Confronto e progettazione intervento per Direttori e Direttrici (attuato anno 2025) per gestione del ruolo, ascolto e gestione del gruppo
	Ufficio Vertenze Milano	<ul style="list-style-type: none"> Analisi di clima Laboratorio di restituzione al gruppo Restituzione e supervisione organizzativa Responsabili ufficio
	UVL - Coordinamento regionale	<ul style="list-style-type: none"> Su mandato coordinatore regionale, intervento di creazione del gruppo esteso "Perimetro Uvl" presso Archivio del Lavoro con attività di costruzione gruppo e del valore del ruolo
	CAAF Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> Analisi stress lavoro correlato Costruzione e sviluppo gruppo di lavoro (responsabili di filiale e Direzione) attraverso momento residenziale e supervisione organizzativa mirata Percorsi mirati di supervisione su alcuni ruoli specifici Progettazione e supervisione di formazione specifica su colloqui, gestione del gruppo in filiale ed empowerment con Docenti esterni
	CAAF Milano	<ul style="list-style-type: none"> Intervento sul gruppo di lavoro in filiale
	Percorsi individuali	<ul style="list-style-type: none"> Percorsi individuali, più o meno strutturati di sostegno al ruolo, gestione emergenze, focus su problematiche particolari, gestione gruppo, sviluppo o crescita, su richiesta della persona o in supporto dei percorsi di gruppo

Per il 2025 è in programma l'avvio di un percorso di approfondimento e sistematizzazione delle competenze presenti all'interno dell'organizzazione, **con l'obiettivo di valorizzare non solo ciò che le persone sanno fare, ma anche ciò che potrebbero fare, ovvero il loro potenziale inesplorato.**

L'approccio si baserà sull'esperienza maturata negli anni precedenti attraverso l'analisi del clima organizzativo, che ha evidenziato la necessità di:

- continuare a monitorare il benessere e le dinamiche interne;
- affrontare il tema della motivazione;
- interrogarsi sul ruolo delle persone e sulla coerenza tra competenze e mansioni.

CGIL Lombardia

Partendo da questo percorso, sarà poi possibile arrivare a un approfondimento sul tema del **bilancio di competenza**, con l'obiettivo di valorizzare non solo le competenze espresse, ma anche quelle potenziali, spesso trascurate o non riconosciute all'interno dell'organizzazione.

Sarà quindi possibile costruire un **sistema di rilevazione delle competenze** che sia coerente con il contesto sindacale, differente da quello aziendale. In CGIL, infatti, molte competenze – soprattutto quelle relazionali e trasversali – tendono a rimanere invisibili, appiattite nella routine quotidiana. Per questo motivo, è necessario sviluppare uno strumento che non sia un metodo rigido, ma una **modalità flessibile e aderente alla realtà organizzativa**, capace di rilevare ciò che le persone sanno fare, ciò che potrebbero fare meglio e ciò che desiderano fare.

Un secondo obiettivo riguarda **l'analisi del potenziale individuale**, che si affianca all'analisi delle competenze. L'intento è quello di ricostruire la storia professionale e organizzativa delle persone, per comprendere quali competenze siano rimaste inesprese, quali siano state trascurate e come possano essere messe a disposizione dell'organizzazione. Questo approccio **consente di valorizzare il contributo di ciascuno**, favorendo una maggiore motivazione e una più efficace collocazione nei ruoli.

Un ulteriore obiettivo è quello di **integrare il Counseling** nel processo formativo, adottando una prospettiva che parta dai bisogni reali delle persone. Si tratta di riconoscere che nessuno arriva già pronto al proprio ruolo, e che anche le competenze relazionali – come quelle tecniche – possono essere apprese, allenare e sviluppate. Attraverso questo approccio, si favorisce la consapevolezza delle proprie capacità e delle proprie fatiche, promuovendo la collaborazione tra colleghi e l'integrazione di competenze interne ed esterne.

Infine, si intende **rafforzare il legame tra ruolo e motivazione**, analizzando se le persone stanno svolgendo il lavoro giusto nel momento giusto, oppure se ci siano competenze da valorizzare in altri ambiti. Questo tipo di riflessione, emersa con forza dalle analisi di clima degli anni precedenti, sarà centrale nel 2025 per costruire percorsi di crescita più coerenti e sostenibili.

Obiettivi 2025

- Avviare un percorso di approfondimento delle competenze, valorizzando il potenziale inesplorato, allo scopo di definire un bilancio di competenza del personale;
- Avviare una analisi approfondita del potenziale individuale, al fine di comprendere eventuali zone d'ombra da valorizzare all'interno dell'Organizzazione;
- Integrare il Counseling nei processi formativi, adottando una prospettiva che parta dalla persona e dai suoi bisogni reali per migliorare gli aspetti di collaborazione e l'integrazione tra competenze esterne/interne;
- Effettuare interventi mirati per rafforzare il legame ruolo-motivazione, al fine di costruire percorsi di crescita efficaci e coerenti.



LA COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO



Nel 2024 CGIL Lombardia ha avviato l'attuazione del piano formativo dedicato alla comunicazione, con particolare riferimento al corso sull'utilizzo della piattaforma Canva, rivolto ai comunicatori delle strutture. Il progetto, avviato nel corso dell'anno, è stato concepito per svilupparsi tra il 2024 e il 2025, con l'**obiettivo di rafforzare le competenze digitali e grafiche** del personale coinvolto.

Il 25 giugno 2024 è stata inaugurata la **Media Room di CGIL Lombardia**, uno spazio nato dalla collaborazione con l'Associazione Ambiente Lavoro, **dedicato alla produzione di contenuti digitali** (video, podcast) e alla formazione sull'utilizzo degli strumenti multimediali. La Media Room è stata già utilizzata per diverse iniziative, tra cui la campagna di **FILCTEM Milano** per le elezioni **RSU Pirelli** e le mostre realizzate in collaborazione con **l'Archivio del Lavoro**. L'obiettivo a lungo termine è quello di utilizzare la Media Room non solo per attività formative e progettuali, ma anche per valorizzare il patrimonio archivistico, a partire dal processo di digitalizzazione dell'Archivio del Lavoro.

Per il 2025 è prevista la pianificazione di corsi pratici sull'utilizzo degli strumenti della Media Room, finalizzati alla produzione di contenuti comunicativi concreti, superando la fase sperimentale. Sono poi state avviate le attività di ricognizione e scrittura dei contenuti per la pubblicazione del **nuovo sito internet istituzionale**. Sono state organizzate riunioni dedicate con i referenti delle diverse aree, con l'obiettivo di ripensare l'architettura del sito in una prospettiva più orientata all'utente, migliorando la reperibilità delle informazioni e la funzionalità generale. Il progetto, inizialmente sviluppato in collaborazione con Sintel, è stato temporaneamente sospeso in attesa di definire un coordinamento con CGIL Nazionale, che ha avviato un percorso di revisione dei siti regionali.

Un altro importante traguardo del 2024 è stato il **consolidamento del rapporto con Comisiones Obreras Catalunya**, la struttura regionale del sindacato spagnolo.

A novembre è stato formalizzato un accordo di collaborazione, che include anche attività congiunte in ambito comunicativo. In particolare, CGIL Lombardia ha collaborato con Comisiones Obreras per la **pianificazione di una strategia comunicativa comune** in occasione di due eventi significativi:

- la raccolta firme per il referendum;
- la campagna social per le elezioni europee dell'8 e 9 giugno.

La collaborazione si è sviluppata anche attraverso incontri in presenza, tra cui una tre giorni a Barcellona, durante la quale sono stati finalizzati i contenuti multimediali da pubblicare. Il lavoro congiunto ha portato alla produzione di materiali video con interventi di segretari generali e membri delle rispettive organizzazioni, caratterizzati da uno stile grafico condiviso e da messaggi coordinati.

Sempre nel 2024, CGIL Lombardia ha partecipato attivamente alle iniziative promosse dal gruppo **Lombardia Sicura**, composto da diverse realtà associative tra cui **Medicina Democratica, altri sindacati e Arci**. L'organizzazione ha contribuito alla realizzazione di campagne social a supporto della petizione, che ha raggiunto il numero di firme necessario per essere depositata.

L'attività ha avuto una ricaduta comunicativa significativa, grazie anche alla creazione di un sito dedicato e di pagine social gestite in coordinamento tra i soggetti promotori. CGIL Lombardia ha inoltre promosso diverse iniziative di comunicazione **sul tema dell'autonomia differenziata**, precedenti alla presentazione del referendum. Tali iniziative hanno incluso campagne informative e contenuti digitali, contribuendo a sensibilizzare l'opinione pubblica su un tema di grande rilevanza istituzionale. L'azione comunicativa si è concentrata in particolare sulla campagna "Per il lavoro ci metto la firma", lanciata il 25 aprile 2024, in supporto alla raccolta firme per i quattro referendum sul lavoro e quello sull'autonomia differenziata. Questa campagna ha rappresentato uno dei principali sforzi comunicativi unitari dell'anno.

Nel corso dell'anno sono stati inoltre sviluppati contenuti comunicativi unitari in collaborazione con le strutture territoriali e le categorie, destinati a canali social, radio, stampa quotidiana e riviste. Particolarmente rilevante è stata la campagna "Io ci metto la firma", promossa per sostenere la raccolta firme referendaria, che ha rappresentato uno dei principali sforzi comunicativi dell'anno. In parallelo, CGIL Lombardia ha collaborato alla divulgazione del manifesto confederale europeo promosso dalla CES, attraverso contenuti condivisi con Comisiones Obreras Catalunya e altre realtà sindacali europee, in occasione delle elezioni europee dell'8 e 9 giugno.

È proseguito anche il coordinamento informale tra i comunicatori delle strutture regionali e territoriali. Tale collaborazione ha portato alla realizzazione di contenuti condivisi sui social, in particolare su Instagram e Facebook, sfruttando le funzionalità di pubblicazione congiunta tra profili. Questa modalità ha permesso di rafforzare la coerenza comunicativa e la visibilità delle iniziative, coinvolgendo categorie regionali e territori in modo più diretto e immediato.

Obiettivi 2025

- Completare il percorso formativo avviato nel 2024 sull'utilizzo della Media Room, rivolto alle persone che si occupano di comunicazione nelle strutture CGIL della Lombardia (categorie, Camere del Lavoro, ecc.);
- Proseguire e concludere il ciclo di lezioni del corso di formazione iniziato nel novembre 2024, con focus su strumenti digitali e intelligenza artificiale;
- Sostenere e accompagnare la campagna referendaria, curando la comunicazione e il coordinamento tra strutture regionali, nazionali e territoriali e dando supporto comunicativo a iniziative e assemblee promosse dai comitati referendari;
- Avviare collaborazioni comunicative con soggetti esterni alla CGIL, tra cui il Comitato Referendum Cittadinanza e i Comitati Under 35;
- Promuovere la collaborazione tra strutture CGIL lombarde attraverso la condivisione di contenuti coordinati da pubblicare congiuntamente sui social, sfruttando le funzionalità avanzate di Instagram e Facebook per la pubblicazione simultanea di contenuti condivisi tra profili regionali e territoriali.

COMISIONES OBRERAS CATALUNYA E CGIL LOMBARDIA: INSIEME PER RAFFORZARE IL SINDACATO EUROPEO

Protocollo di collaborazione tra i due sindacati di Spagna e Italia: condivisione e scambio di buone pratiche

Un costante confronto, uno scambio di buone pratiche, un'azione comune per contrastare l'avanzata delle destre estreme. Questi i punti cardine dell'incontro avvenuto il 29 ottobre a Milano tra una delegazione del sindacato Comisiones Obreras Catalunya e gli omologhi della CGIL Lombardia. I sindacalisti hanno discusso dei temi comuni e siglato un protocollo di accordo costruito nel corso degli ultimi anni di collaborazione.

I temi

Si è formalizzata la modalità di confronto politico e tecnico, e di scambio fra buone pratiche; si è posto l'accento sulle implicazioni della transizione digitale ed ecologica e sugli usi della tecnologia e dell'intelligenza artificiale. A tale scopo è stata valutata l'ipotesi di azioni coordinate e innovative per la promozione dei temi sindacali in ambito europeo e l'incremento della partecipazione.

Il terzo spazio di collaborazione nasce dalla necessità di incrementare le iniziative di contrasto alla crescita dei movimenti di estrema destra, e presuppone un rafforzamento e una condivisione dei programmi di formazione interna ai sindacati e ai delegati aziendali.

Il protocollo rappresenta quindi uno strumento per mettere a valore l'intreccio delle esperienze, il supporto e lo stimolo reciproco tra le due sigle sindacali e vuole porsi come base di potenziali confronti con altre organizzazioni a livello europeo e internazionale.

I lavori

Nei locali di Mosso Milano, dove si è svolta l'iniziativa, i lavori sono stati divisi in sessioni che hanno permesso alla platea e agli attori coinvolti di approfondire i legami tra il sindacato lombardo e quello catalano, partendo dalla storia che li ha visti collaborare in passato fino ad arrivare ai progetti presenti e futuri.

L'introduzione di **Michela Albarello**, segretaria del dipartimento relazioni istituzionali, trasparenza e digitalizzazione di CCOO Catalunya, ha quindi affrontato i legami storici tra i sindacati in particolare nella lotta comune contro il fascismo italiano, con i suoi strascichi, e il franchismo spagnolo perdurato fino al recente 1975.

In seguito, i due segretari generali, **Alessandro Pagano** e **Javier Pacheco Serradilla**, si sono confrontati sulle sfide attuali e comuni, sia in termini di innovazione interna e trasformazione delle modalità di fare sindacato, sia in termini di posizionamento esterno nella scena politica locale, europea e internazionale.

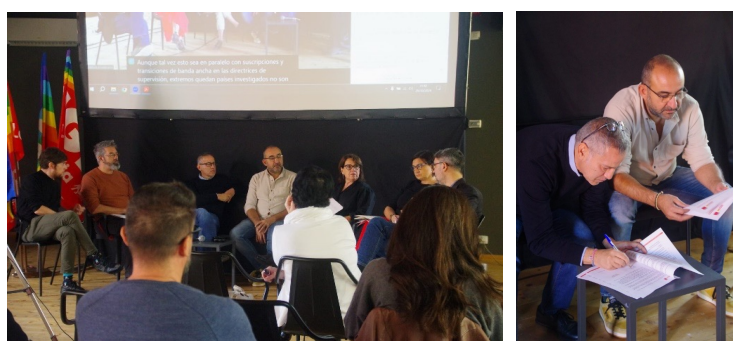
Proseguendo nella stessa direzione, **Laura Messina** e **Gonzalo Plata Jiménez**, responsabili della comunicazione per le proprie sigle sindacali, hanno dedicato un focus all'importanza strategica di ogni strumento di comunicazione, dalle campagne social al presidio di tutti i canali e mezzi di informazione e di partecipazione. Anche in questo caso, è emerso il valore aggiunto e il grande potenziale della collaborazione tra le due sigle, già espresso nella campagna mediatica congiunta realizzata in occasione delle elezioni europee del 2024.

A seguire, una tavola rotonda, moderata da **Giuseppe Filippini** della CGIL Lombardia, ha sviluppato il cuore dell'iniziativa. Ogni relatore e relatrice ha condiviso il proprio lavoro sui temi di discussione, identificati come parte fondante del protocollo di collaborazione, gettando le basi per progetti sempre più condivisi.

Fabio Ghelfi, direttore dell'Etui (Istituto sindacale europeo) e già responsabile del dipartimento internazionale di CGIL Lombardia, ha aperto la tavola con un contributo sui lavori in corso del centro di ricerca e formazione sindacale europeo che da pochi mesi dirige, tracciando una linea di continuità rispetto al suo precedente incarico che lo ha visto protagonista dell'intensificarsi dei rapporti tra CGIL Lombardia e CCOO Catalunya.

Le attuali responsabili dell'area internazionale per le due sigle, **Maribel Ayné Domingo** e **Francesca Baruffaldi**, hanno presentato i progetti in corso e quelli in programma nell'ambito della cooperazione europea e internazionale. Sono partite dalla rete dei Cae (Comitato aziendale europeo) locali e dal ruolo dei due sindacati all'interno di questi strategici centri di rappresentanza, per arrivare al rapporto con tutti i sindacati europei riuniti sotto la Ces (Confederazione europea dei sindacati) e infine ai progetti in corso di CCOO Catalunya in paesi extraeuropei come il Libano.

Il confronto e la firma del protocollo



Non è mancato, a questo punto del dibattito, un momento dedicato allo stato attuale della guerra a Gaza, una denuncia condivisa della gestione del conflitto da parte della diplomazia internazionale, e un forte pensiero di vicinanza alle popolazioni colpite e alle vittime palestinesi e libanesi.

Sui temi legati alla gestione dei flussi comunicativi e informatici, si è infine concentrato Gianluca Scuccimarra, Amministratore Delegato di Sintel srl, che ha chiarito come l'IA sia uno strumento centrale anche per il sindacato e ha dedicato un approfondimento alla contaminazione già in corso tra gli strumenti di CCOO Catalunya e quelli di Sintel in merito alla gestione delle app sindacali e delle banche dati di cui entrambi i sindacati dispongono.

I segretari generali delle due sigle hanno quindi formalizzato l'accordo attraverso la firma del protocollo di collaborazione e una stretta di mano, chiudendo così un'importante giornata per il sindacalismo europeo e aprendo le porte a nuovi scenari di collaborazione e progetti condivisi ancora da scoprire.

DIGITALIZZAZIONE DEMOCRATICA: DATI E TECNOLOGIE PER LA PARTECIPAZIONE E L'AZIONE SINDACALE



CCOO de Catalunya e CGIL Lombardia hanno promosso un percorso di confronto sui temi della digitalizzazione e di un utilizzo dei dati e delle tecnologie a sostegno del rapporto con gli iscritti, della partecipazione e dell'azione sindacale. Dopo un primo momento di scambio in occasione del Congresso di CGIL Lombardia, a Gennaio 2024 si è tenuta a Barcellona una due giorni di confronti tematici, che ha coinvolto il nostro Dipartimento Organizzazione insieme a SINTEL e le corrispondenti strutture di Comisiones Obreras Catalunya.

Le due delegazioni si sono confrontate su diversi argomenti, prevedendo già ulteriori momenti di approfondimento e di confronto:

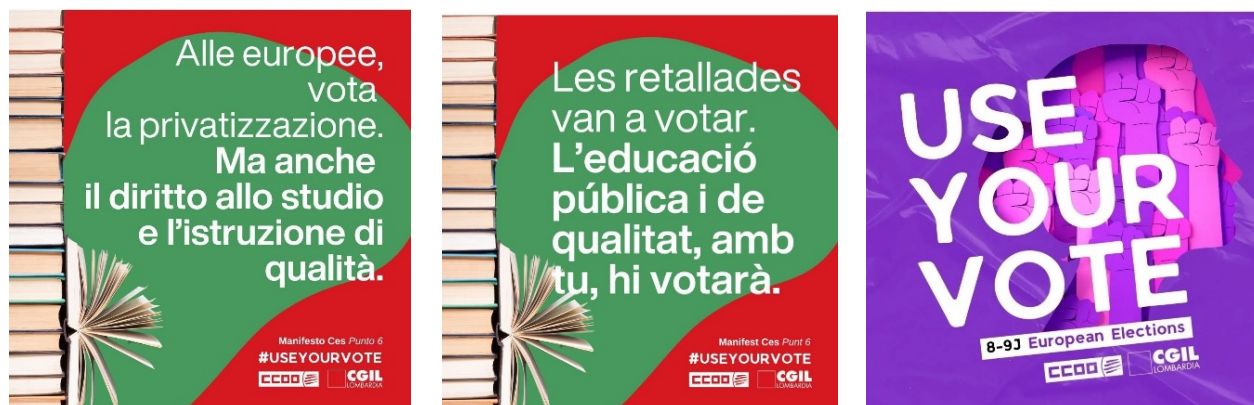
- illustrazione dei rispettivi dati organizzativi, anche in relazione al contesto socio-economico delle due realtà;
- scambio di esperienze sui diversi strumenti utilizzati per favorire la partecipazione e migliorare la qualità della democrazia: all'interno del sindacato, in azienda, nella società;
- approfondimenti tecnici sulle rispettive banche dati degli iscritti, e sui rispettivi sistemi di accoglienza: incontro, presa in carico, accompagnamento ai servizi ed alle federazioni di categoria;
- descrizione degli strumenti di sostegno alla programmazione e gestione delle attività sindacali;
- analisi dei rispettivi sistemi di archiviazione dei consensi privacy, e individuazione di possibili spazi collaborazione per lo sviluppo dei sistemi di gestione;
- i possibili spazi di implementazione degli strumenti, anche di intelligenza artificiale, per l'analisi dei dati e la profilazione: dai bisogni individuali alle azioni di rappresentanza collettiva;
- messa a confronto delle esperienze di utilizzo delle rispettive App - CCOO App e Digita CGIL - e dei diversi strumenti di comunicazione social, per rafforzare la relazione con gli iscritti e più in generale con la società.

Uno spazio di confronto che si vorrebbe rendere strutturale, e se possibile estendere ad altri soggetti sindacali per dare un respiro europeo alle nostre azioni di rappresentanza collettiva, presidio della democrazia, promozione di una transizione giusta e di una Europa dei diritti. Nella consapevolezza che i percorsi di digitalizzazione non sono neutri ma vanno presidiati ponendo al centro i nostri valori.



CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE CONGIUNTA DI CGIL LOMBARDIA E COMISIONES OBRERAS CATALUNYA SUL MANIFESTO DELLA CES

Alle prossime elezioni europee usa il tuo voto!



CGIL Lombardia e CCOO Catalunya hanno sperimentato, nel quadro della Confederazione Europea Sindacale, una campagna per diffondere la posizione del mondo del lavoro e ribadire l'importanza del voto alle elezioni europee dell'8 e del 9 giugno 2024.

Sulla base di un percorso di collaborazione avviato in occasione di un incontro avvenuto a gennaio 2024 a Barcellona, tra le delegazioni dei dipartimenti organizzazione, comunicazione e digitalizzazione di CGIL Lombardia e Comisiones Obreras Catalunya, è nata l'idea e lo sviluppo di una campagna di comunicazione congiunta intorno ai temi e all'appuntamento politico delle Elezioni Europee 2024.

La campagna si è proposta come uno strumento di divulgazione del messaggio politico

contenuto nel Manifesto sottoscritto dalla CES (Realizzare un giusto accordo per le lavoratrici e i lavoratori. Manifesto per le elezioni del Parlamento europeo del 2024). **Il focus principale è stato l'invito al voto**, con una connotazione politica chiara: votiamo per le forze politiche che rappresentano i valori e le priorità elaborate dalla CES, e quindi dichiarate nel Manifesto. Nel Manifesto, infatti, troviamo un terreno comune, costruito e condiviso dalle strutture sindacali facenti parte della Confederazione Europea. Un'occasione importante e necessaria per unire le forze verso un orizzonte che riguarda ogni soggetto e ogni livello di organizzazione politica e sindacale all'interno dell'Unione Europea.

L'obiettivo ultimo è stato quello di dare un contributo e un punto di vista per ragionare insieme intorno ad alcune domande nodali. Perché andare a votare? In che modo le decisioni di chi siede al Parlamento Europeo impattano sulla nostra vita e sul nostro lavoro? Quali sono le richieste che vogliamo muovere? E chi potrebbe rappresentarle al meglio e tradurle in misure concrete?

Le modalità di sviluppo e fruizione della campagna sono state costruite intorno ad una linea grafica ed editoriale realizzate insieme dai due team di comunicazione di CGIL Lombardia e CCOO de Catalunya. Sui rispettivi canali Instagram e Facebook, con collaborazioni e tag, sono stati lanciati dei caroselli e dei video divulgativi nelle due lingue (italiano e catalano).



Attraverso i canali di comunicazione delle strutture (es. whatsapp, telegram, mail, app) gli stessi materiali sono stati veicolati a pioggia a livello territoriale e nelle diverse reti di relazioni delle organizzazioni sindacali. CGIL Lombardia ha anche veicolato la campagna tramite App Digita.

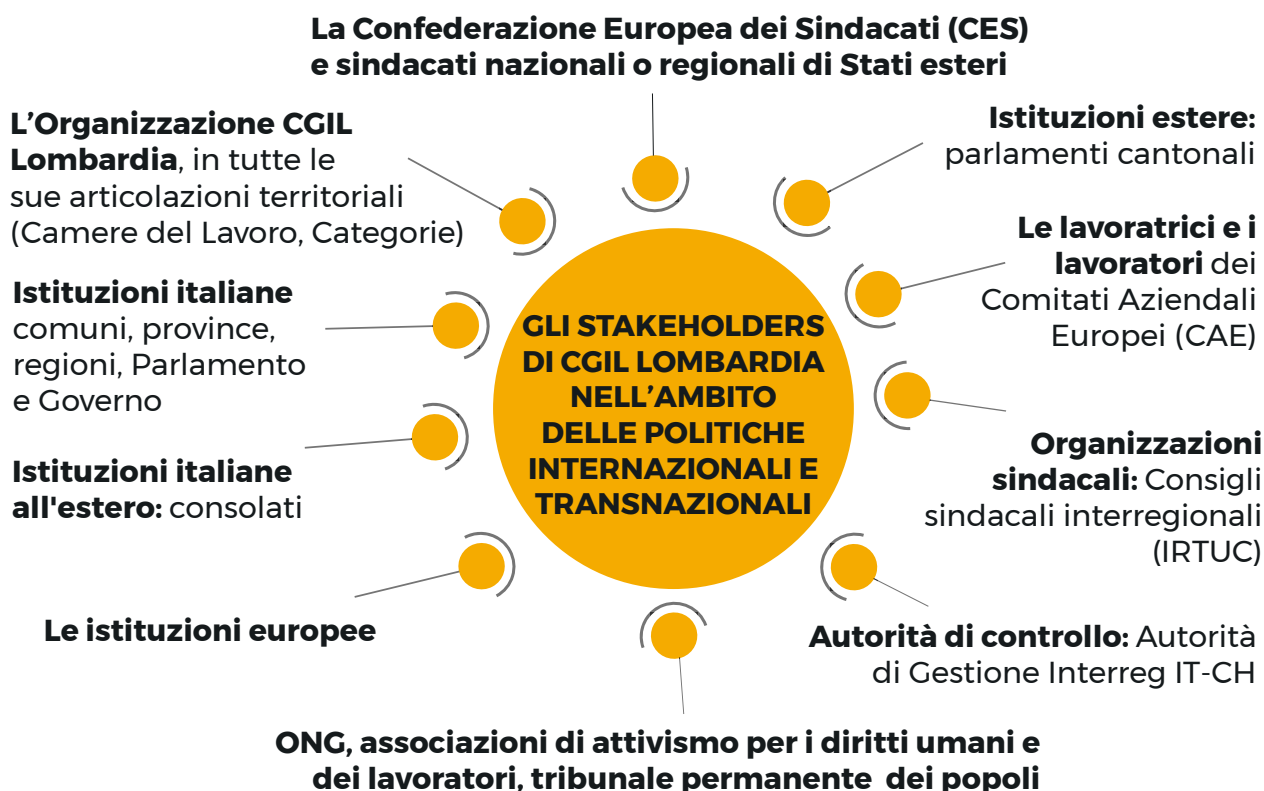
Il contenuto delle grafiche e dei video ha coperto tutti i punti del Manifesto CES e dichiarato quindi le richieste del nostro mondo sindacale al Parlamento Europeo, sottolineando il valore e la necessità di difendere e appropriarsi il più possibile degli spazi di partecipazione e di democrazia che abbiamo attraverso l'uso del diritto al voto. Anche per questo, la scelta di utilizzare l'hashtag lanciato dai canali della CES **#useyourvote**, usa il tuo voto.

LE POLITICHE INTERNAZIONALI E TRANSNAZIONALI

CGIL Lombardia e CCOO Catalunya hanno sperimentato, nel quadro della Confederazione Europea Sindacale, una campagna per diffondere la posizione del mondo del lavoro e ribadire l'importanza del voto alle elezioni europee dell'8 e del 9 giugno 2024.

Sulla base di un percorso di collaborazione avviato in occasione di un incontro avvenuto a gennaio 2024 a Barcellona, tra le delegazioni dei dipartimenti organizzazione, comunicazione e digitalizzazione di CGIL Lombardia e Comisiones Obreras Catalunya, è nata l'idea e lo sviluppo di una campagna di comunicazione congiunta intorno ai temi e all'appuntamento politico delle Elezioni Europee 2024.

La campagna si è proposta come uno strumento di divulgazione del messaggio politico



Nel corso del 2024, CGIL Lombardia ha consolidato il proprio **impegno sul fronte internazionale e transnazionale**, promuovendo iniziative, relazioni e progetti di ampio respiro. Tra le attività più significative, si segnala l'organizzazione dell'iniziativa nazionale sui Comitati Aziendali Europei (CAE), tenutasi il 25 giugno a Milano, che ha visto una forte partecipazione lombarda e il coinvolgimento di delegati da tutta Italia. L'iniziativa ha rappresentato un momento di confronto e approfondimento sulle esperienze dei delegati CAE, con contributi video e interventi di rilievo.

CGIL Lombardia ha inoltre partecipato a una missione in Turchia, dal 1 al 4 dicembre, in collaborazione con FLC Milano, per **sostenere i diritti delle minoranze e dei lavoratori curdi**. La delegazione ha visitato il Parlamento turco e depositato una lettera alla Corte di Giustizia, avviando relazioni con parlamentari europei e attivisti per i diritti umani. L'esperienza ha permesso di approfondire le problematiche legate alle carceri e ai diritti delle minoranze in Turchia e Siria.

A dicembre è stato formalmente costituito il **nuovo Dipartimento Internazionale**, unificando le precedenti strutture e avviando una progettazione condivisa. Il Dipartimento ha suddiviso le competenze tra la gestione dei CAE e il rilancio del progetto "Quattro Motori d'Europa", con l'obiettivo di promuovere reti di confronto tra delegati e rafforzare la dimensione progettuale delle relazioni internazionali.

Sul fronte del lavoro transfrontaliero, CGIL Lombardia ha gestito **l'entrata in vigore del nuovo accordo fiscale Italia-Svizzera**, divenuto legge il 23 luglio 2024. L'accordo ha introdotto significative modifiche nella tassazione dei frontalieri, richiedendo una nuova gestione dei servizi fiscali in collaborazione con CAF e INCA. È stato inoltre sottoscritto un accordo con il Ministero dell'Economia per definire il trattamento fiscale dei nuovi frontalieri lombardi, e avviata una battaglia contro l'introduzione di una tassa sanitaria per i frontalieri, culminata in manifestazioni storiche a maggio e settembre.

CGIL Lombardia ha **rinnovato l'accordo di doppia affiliazione con UNIA Grigioni**, estendendo la collaborazione sindacale sul confine orientale della Svizzera. È stato inoltre costituito il tavolo "Transinsubria Interreg", coordinato dal sindacato, per la progettazione partecipata di progetti di cooperazione Italia-Svizzera, coinvolgendo comuni, associazioni e il terzo settore.

Un altro importante traguardo è stato **la sottoscrizione di un protocollo di collaborazione con Comisiones Obreras di Catalogna**, finalizzato allo scambio di esperienze e allo sviluppo di progetti comuni, anche in ambito comunicativo e informatico. La delegazione lombarda ha partecipato al congresso regionale a Barcellona, avviando contatti per future collaborazioni su temi internazionali e diritti umani.

Nel 2024, CGIL Lombardia ha inoltre **partecipato al Tribunale dei Popoli a Bruxelles**, rafforzando il proprio impegno per i diritti internazionali e avviando relazioni con parlamentari europei e organizzazioni sindacali. Sono stati avviati progetti di formazione per delegati CAE, con l'obiettivo di creare reti di confronto e rafforzare le competenze sui temi della contrattazione transnazionale.

Infine, sono state **poste le basi per future collaborazioni internazionali**, tra cui un possibile progetto con la Palestina, e per l'organizzazione di una delegazione lombarda presso le istituzioni europee a Bruxelles. CGIL Lombardia ha dimostrato nel 2024 una forte capacità di iniziativa e coordinamento, ponendosi come attore centrale nelle politiche internazionali e transnazionali del mondo del lavoro.

Obiettivi 2025

- Definizione dello statuto nazionale dei lavoratori frontalieri, attraverso il tavolo interministeriale con INPS, MEF e Ministero del Lavoro, avviato nel febbraio 2025;
- Sviluppo di un progetto con la Palestina, in collaborazione con sindacati e centri per i diritti umani, a seguito dei contatti avviati nel 2024;
- Proseguimento del lavoro sui “Quattro Motori d’Europa”, con l’obiettivo di riattivare la rete sindacale e avviare un progetto europeo condiviso;
- Costituzione di un tavolo di lavoro sul distacco transnazionale, per affrontare le competenze non ancora integrate nel Dipartimento Internazionale;
- Attivazione di uno sportello centralizzato per i lavoratori distaccati, a servizio dei territori lombardi;
- Creazione di una rete tra delegati CAE, per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche tra multinazionali e la programmazione coordinata di corsi di formazione;
- Sviluppo di un progetto sulle politiche pubbliche dei servizi, con focus su sanità, acqua e altri servizi essenziali, in chiave europea;
- Organizzazione di una delegazione CGIL Lombardia a Bruxelles, per visitare il Parlamento europeo e le istituzioni comunitarie;
- Creazione di un coordinamento internazionale allargato, coinvolgendo anche compagne e compagni con esperienze internazionali nei territori;
- Avvio di un corso di formazione sul funzionamento delle istituzioni europee, rivolto a categorie e apparati CGIL.

Inclusive membership for stronger trade unions” “Adesione inclusiva per sindacati più forti”



Dal 14 al 16 febbraio 2024, si è tenuto a Bruxelles un corso di formazione organizzato da ETUI, con la partecipazione di alcune sigle sindacali - CGIL e CISL per l'Italia, Solidarnosc e OPZZ per la Polonia, CCOO Catalogna per la Spagna, oltre a sindacalisti di vari paesi: Svezia, Olanda, Finlandia, Ungheria, Romania, Turchia.

Il respiro europeo del corso ha consentito di condividere esperienze, conoscere altre realtà, confermare la validità della azione di CGIL Lombardia e l'attualità dei nostri approcci.

L'obiettivo era quello di ragionare collettivamente di possibili azioni per l'incremento e la fidelizzazione degli iscritti. Di grande interesse è stata la **sperimentazione della “metodologia della previsione”** (strategic foresight), in fase di sperimentazione da Etui. Lavorare con “scenari” distopici ben costruiti, che può sostenere processi di analisi della realtà e l'individuazione di una pluralità di opzioni per l'azione politico-sindacale.

Durante il corso si sono confrontati modalità diverse di approccio agli iscritti: la prima basata sulla logica del “servizio” (**service**) che crea, come forma di organizzazione embrionale, una comunità tra lavoratori, mentre la seconda pone l'accento sull'organizzazione **per obiettivi** di trasformazione collettiva.

Due le sessioni accademiche. Della prima è stato autore **Salvo Leonardi**, ricercatore Fondazione Di Vittorio/CGIL, che ha fatto il punto sullo stato del sindacalismo europeo e della necessità di essere attore di trasformazione sociale. La seconda è stata tenuta da **Alberto Cherardini** dell'Università di Torino, con la presentazione del progetto “Breakback” (commissionato dalla CISL) e di alcune esperienze di servicing innovativo.

Come CGIL Lombardia e CCOO de Catalunya, abbiamo invece presentato il nostro percorso di confronto, avviato durante il congresso di CGIL Lombardia ed il nostro approccio al tema della digitalizzazione, mettendo in evidenza l'importanza dei dati e di un loro utilizzo in senso strategico.

È stata anche l'occasione per illustrare una delle campagne per il voto alle elezioni politiche del 23 luglio in Spagna promossa da CCOO, e rilanciare il tema in vista delle prossime elezioni europee. Proprio su questo tema, a conclusione di lavori, **Thomas Shannon** della CES ha presentato il Manifesto dei sindacati europei, richiamando espressamente alla mobilitazione dei sindacati per favorire la partecipazione al voto e promuovere i temi del lavoro e dei diritti sociali. Mettendo al centro la necessità di confutare le tesi della destra e i comportamenti in contrasto con le nostre proposte.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO



Sul tema ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, nel 2024 CGIL Lombardia si è concentrata sullo sviluppo di un confronto con Regione Lombardia per la **definizione di un protocollo condiviso in materia di salute e sicurezza**, frutto del lavoro svolto all'interno del coordinamento regionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Sebbene l'accordo non sia stato formalmente sottoscritto, il dialogo è stato costante e ha portato alla predisposizione di proposte concrete, che saranno oggetto di discussione nei prossimi incontri istituzionali.

Parallelamente, è proseguita l'attività di **formazione mirata degli RLS e degli RLST**. Il progetto formativo, avviato nel 2024, ha coinvolto anche alcune Camere del Lavoro, con l'obiettivo di estendere la formazione a più categorie. Il modello adottato, già sperimentato con successo nel 2024 da FILCAMS, sarà replicato nel 2025 con SLC e Fiom, mantenendo la struttura consolidata e certificata in collaborazione con Associazione Ambiente Lavoro.

Nel 2024 il progetto formativo **ha raggiunto risultati significativi**: sono stati coinvolti 10 gruppi di RLS, per un totale di quasi 150 lavoratori formati. I corsi, tutti certificati, sono stati documentati attraverso registri ufficiali, programmi dettagliati e curricula dei docenti, garantendo la qualità e la tracciabilità del percorso formativo.

CGIL Lombardia ha inoltre partecipato attivamente ai tavoli tecnici regionali promossi nell'ambito del Piano Regionale di Prevenzione, derivato dal Piano Nazionale. Questi tavoli, che si articolano anche a livello territoriale attraverso le RTS, hanno rappresentato un ambito strategico di intervento.

Nel 2024, CGIL Lombardia ha contribuito alla produzione di opuscoli informativi, linee guida e materiali divulgativi, partecipando a numerose riunioni tecniche, fondamentali per l'avanzamento dei lavori. Tra i tavoli più attivi si segnala quello dedicato allo stress lavoro-correlato, che ha visto un'intensa attività nel 2024 e proseguirà nel 2025.

Un elemento centrale dell'azione sindacale è stato **il riconoscimento del ruolo degli RLS all'interno delle dinamiche istituzionali e nei tavoli tecnici**. CGIL Lombardia ha lavorato per valorizzare la figura dell'RLS, anche attraverso proposte concrete come quella di garantire l'accesso ai verbali di sopralluogo, presentata durante l'iniziativa dell'8 maggio.

Infine, CGIL Lombardia ha mantenuto un dialogo aperto con CISL e UIL, con l'obiettivo di **promuovere una nuova iniziativa confederale sul tema della salute e sicurezza**. Sebbene l'iniziativa non sia stata ancora realizzata, anche a causa del congresso della CISL, il confronto è attivo e rappresenta una prospettiva concreta per il 2025.

Obiettivi 2025

- Finalizzare il protocollo regionale su salute e sicurezza, avviato nel 2024 attraverso il coordinamento RLS;
- Proseguire la formazione mirata degli RLS e RLST, estendendola a nuove categorie e Camere del Lavoro, a partire da SLC e FIOM;
- Rafforzare il riconoscimento del ruolo degli RLS nei tavoli tecnici e nelle dinamiche istituzionali;
- Partecipare attivamente ai tavoli tecnici regionali del Piano di Prevenzione, contribuendo alla produzione di materiali informativi e linee guida e proseguendo al contempo nell'azione di monitoraggio e focus sul loro avanzamento;
- Promuovere una nuova iniziativa confederale sul tema della salute e sicurezza, in collaborazione con CISL e UIL;
- Consolidare il modello formativo certificato per gli RLS, estendendolo ad altri settori e figure professionali.

ARTIGIANATO



Qualche dato di settore

Il comparto artigiano in Lombardia, a fine 2024, conta circa **163.500 Aziende e 227.300 dipendenti**. Il 25% delle imprese attive in Lombardia è artigiana; guardando al comparto complessivo, considerando anche le ditte individuali e le imprese di costruzioni, il numero complessivo delle aziende sale a 233.500 per 486.200 addetti.

Viene anche consolidato il dato che vede una sempre maggiore **presenza di titolari stranieri**, quasi uno su tre, in particolare attivi nel settore edilizia e pulizie.

Elba e bilateralità

Nel corso del 2024 CGIL Lombardia ha assunto la **Vicepresidenza nel CdA di ELBA** e si è impegnata nel proseguo dell'iter di realizzazione della nuova sede della bilateralità. Tale percorso vedrà ELBA acquistare circa il 60% dell'immobile oggi di proprietà di WILA.

Le difficoltà riscontrate in merito alla riorganizzazione territoriale della bilateralità, ha evidenziato la necessità di riaprire un confronto nel corso del 2025 che dovrà provare a confermare il ruolo della bilateralità nei territori attraverso le ATE, permettendo l'effettiva partecipazione delle parti sociali alla vita delle articolazioni territoriali.

Il 2024 ha visto in particolare la realizzazione del **“progetto di comunicazione Artigiani CGIL Lombardia”** fondato su due format:

1. Un volantino sui diritti/prestazioni previsti dalla bilateralità per i lavoratori, evitando di stampare volantini in grande quantità ma fornendo un volantino digitale personalizzabile e stampabile dai territori e adatto per la messaggistica social
2. Un sito dell'artigianato lombardo, fortemente orientato alla bilateralità e alle sue prestazioni a favore dei lavoratori.

Entrambi questi strumenti hanno l'obiettivo di raggiungere e rendere consapevoli dei propri diritti un numero sempre maggiore di lavoratori artigiani e metterli in contatto con le strutture territoriali della CGIL.

I Rappresentanti Sindacali di Bacino (RSB) e gli Operatori Sindacali dell'Artigianato (OSA)

Il 2024 è stato un anno di impegno significativo dei RSB per la gestione delle richieste di FSBA (Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato). Dopo un 2023 che ha mostrato una significativa riduzione delle situazioni di crisi aziendale, il 2024 ha registrato una progressiva crescita dell'utilizzo dell'ammortizzatore (+ 28%). I RSB hanno realizzato nel 2024 circa 9.000 accordi per la copertura delle situazioni di difficoltà aziendale con l'intervento di FSBA.

Una costante crescita è stata registrata anche nell'attività degli OSA, oltre 70 Compagne e Compagni che lavorano le pratiche di ELBA, San.Arti (Sanità Integrativa Nazionale) e WILA (Welfare integrativo Regionale della Lombardia), in specifici Sportelli, nelle Camere del Lavoro Territoriali, che sono diventati ormai, in tanti territori, un riferimento certo per le lavoratrici e i lavoratori.

Gli sportelli dell'Artigianato CGIL hanno gestito, nel corso del 2024, quasi 8000 pratiche.

W.I.L.A. e la sede della Bilateralità Lombarda

W.I.L.A. è il **fondo sanitario** costituito il 31 luglio 2015 a seguito dell'Accordo sottoscritto tra le organizzazioni dell'artigianato della Lombardia. In costante crescita, nel corso del 2024, riguardo le prestazioni dirette o assicurate, la Cgil Lombardia ne ha gestite, con i suoi Operatori Sindacali dell'Artigianato territoriali, 1723, pari al 26,15% 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 di **un numero sempre maggiore di lavoratori che ricevono importanti sostegni economici** ad integrazione del reddito.

Alla fine del 2024 sono iniziati i lavori di ristrutturazione dell'immobile che, attualmente proprietà di Wila, auspichiamo diverrà la casa della bilateralità Artigiana Lombarda. La sede dovrebbe essere pronta entro la fine del 2025.

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 2019 e il 2023 pari a 7897/anno. Le denunce di infortunio mortale presentano una media tra il 2019 e il 2023 pari a 37 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 2024 i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) della CGIL hanno effettuato

915 prime visite, valutato 1553 Piani Operativi per la Sicurezza (POS), visionato 406 Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR), partecipato a 51 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 2024, a seguito degli avvicendamenti statutari, la CGIL non esprime più il ruolo di coordinatore dell'articolazione regionale. La CGIL Lombardia ha comunque garantito la sua presenza nell'articolazione regionale e presidiato attivamente tutte le attività del Fondo, tra cui il Progetto di Monitoraggio e il piano di Promozione di Fondartigianato.

Nel 2024, il consuntivo delle attività ha confermato gli ottimi risultati degli ultimi anni, 550 imprese e 3.711 nuove adesioni di lavoratrici e lavoratori al Fondo Interprofessionale.

L'attività di contrattazione

Nel 2024 sono state poste le basi per rinnovare, dopo una fase di alta inflazione, i Contratti Collettivi Regionali di Lavoro, dove concretizzare due grandi obiettivi; un incremento salariale regionale consolidato e il pagamento da parte delle aziende della carenza malattia.



Obiettivi 2025

- **OPRA:** approvare il nuovo statuto, elaborare un catalogo formativo, avviare il confronto tra le parti sociali della Lombardia per la riorganizzazione delle funzioni;
- **ELBA e WILA:** portare a compimento il progetto di ristrutturazione della nuova sede della Bilateralità Lombarda;
- **ELBA:** organizzare la bilateralità a livello regionale in relazione ad OPRA e OPTA;
- **WILA:** rendere operativo l'ingresso dei Datori di Lavoro come aventi diritto nel Fondo Sanitario Regionale, con l'obiettivo di incrementare il numero di lavoratrici e lavoratori iscritti;
- **CCRL:** procedere con la sottoscrizione da parte delle categorie dell'artigianato dei Contratti Collettivi Regionali di Lavoro.

CONTRATTAZIONE E MERCATO DEL LAVORO



Le relazioni strategiche nell'ambito del mercato del lavoro

In relazione al tema della contrattazione e delle dinamiche del mercato del lavoro nel corso del 2024 CGIL Lombardia ha consolidato la propria presenza all'interno dei comitati di sorveglianza del FESR e, in particolare, nei comitati tecnici, assumendo un ruolo attivo nell'indirizzare la composizione degli avvisi relativi all'utilizzo delle risorse europee. Attraverso il confronto con l'autorità di gestione, l'organizzazione ha contribuito **non solo alla definizione degli stanziamenti, ma soprattutto alla determinazione delle finalità degli stessi**, orientandoli verso obiettivi coerenti con la tutela e l'inclusione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Un'azione significativa è stata quella relativa all'inserimento di **criteri di premialità** negli avvisi, finalizzati a valorizzare la rappresentanza del mondo del lavoro. Questo approccio ha permesso a CGIL Lombardia di esercitare una pressione politica e tecnica efficace, ottenendo risultati concreti a favore degli interessi delle persone rappresentate. Tale metodologia è stata riconosciuta anche a livello nazionale, dove l'esperienza lombarda è spesso considerata un riferimento positivo, nonostante il contesto politico regionale non sia favorevole.

Parallelamente, CGIL Lombardia ha partecipato attivamente alla sottocommissione regionale **"Istruzione, Formazione e Lavoro"**, insieme ad altri rappresentanti sindacali. Questa sottocommissione, che si riunisce mediamente ogni due mesi, affronta tutte le tematiche afferenti al dipartimento "Mercato del lavoro, Istruzione, Formazione e Ricerca". All'interno di questo spazio, CGIL Lombardia svolge un'attività di valutazione critica e propositiva sui provvedimenti regionali, in particolare quelli finanziati dal Fondo Sociale Europeo, con l'obiettivo di migliorare l'occupabilità di lavoratori e lavoratrici in sospensione o disoccupati.

L'impegno nella lotta per l'inclusione lavorativa

Un ambito specifico di intervento riguarda il **collocamento mirato delle persone con disabilità**, disciplinato dalla Legge 68/99. CGIL Lombardia partecipa al relativo comitato regionale, che si riunisce con cadenza bimestrale e include commissioni tecniche dedicate. Questo lavoro si interseca con le attività della sottocommissione "Istruzione, Formazione e Lavoro", contribuendo a una visione integrata delle politiche per l'inclusione lavorativa.

Nel 2024, CGIL Lombardia ha inoltre promosso il **riconoscimento del profilo professionale dell'educatore e dell'assistente alla comunicazione per studenti con disabilità**. Sebbene non sia stato possibile ottenere il riconoscimento formale del titolo, l'organizzazione ha contribuito all'aggiornamento del compenso orario riconosciuto ai comuni da Regione Lombardia, portandolo a 21 euro. L'obiettivo rimane quello di adeguare il compenso ai livelli previsti dai contratti collettivi nazionali, recentemente rinnovati.

Formazione e diffusione della consapevolezza sindacale

Di significativa importanza è stata poi l'**adesione ai Patti territoriali regionali**, condividendo il principio secondo cui le aziende dovrebbero assumere lavoratori precedentemente formati per essere inseriti nel mercato del lavoro specifico. In particolare, l'organizzazione ha partecipato al Patto territoriale dedicato alla cultura e al turismo, contribuendo sia alla Linea A, relativa alla definizione dei fabbisogni formativi, sia alla Linea C, dedicata all'implementazione e alla diffusione del piano come partner.

L'obiettivo perseguito è stato quello di garantire che, oltre alle competenze tecniche, ai giovani, ai disoccupati, agli inoccupati e agli studenti in ingresso nel mondo del lavoro **venissero trasmesse anche nozioni fondamentali di cultura sindacale**. Nel 2024 è stato definito il piano operativo, mentre nel 2025 ne è iniziata la concreta attuazione. CGIL Lombardia ha partecipato attivamente alle attività formative, contribuendo con propri rappresentanti in qualità di docenti. Durante questi incontri, è stato possibile introdurre i partecipanti – in gran parte giovani sotto i 28 anni con esperienze lavorative limitate – al ruolo e alla funzione del sindacato, evidenziando la necessità di rafforzare la consapevolezza sindacale tra le nuove generazioni.

Rafforzamento dei servizi pubblici per il lavoro e gestione delle crisi aziendali

CGIL Lombardia ha avviato un'interlocuzione con Regione Lombardia, CISL, UIL e Funzione Pubblica per **migliorare il funzionamento dei Centri per l'Impiego**, attualmente sottodimensionati. L'organizzazione è impegnata in una battaglia per garantire organici adeguati e servizi efficaci, considerati fondamentali per l'attuazione delle politiche attive del lavoro.

Un altro ambito di intervento riguarda la **gestione delle crisi aziendali**, inclusi i processi di riorganizzazione, cessazione dei rapporti di lavoro e chiusura delle unità produttive.

CGIL Lombardia opera per minimizzare l'impatto sociale di tali eventi, facilitando l'accesso alla pensione per i lavoratori prossimi al requisito, promuovendo l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e, ove possibile, garantendo l'applicazione della cassa integrazione per cessazione di attività per la durata prevista dalla normativa, pari a un anno. Sebbene siano poche le aziende che ne fanno uso, CGIL Lombardia continua a promuovere questa misura attraverso relazioni formali e informali con le imprese.

Obiettivi 2025

- Proseguire l'attuazione del piano territoriale per la cultura e il turismo, con particolare attenzione alla diffusione della cultura sindacale tra giovani, disoccupati e studenti;
- Rafforzare la consapevolezza sindacale tra le nuove generazioni, promuovendo attività formative mirate;
- Consolidare l'interlocuzione con Regione Lombardia, CISL, UIL e Funzione Pubblica per garantire il pieno organico e il corretto funzionamento dei Centri per l'Impiego;
- Promuovere l'applicazione della cassa integrazione per cessazione di attività per un anno, come previsto dalla normativa, nelle aziende in crisi;
- Continuare a sensibilizzare le imprese sull'obbligo di applicare i contratti collettivi nazionali per accedere a fondi pubblici;
- Proseguire l'attività di formazione interna rivolta alle strutture territoriali delle Camere del Lavoro e alle segreterie regionali di categoria, con focus sul mercato del lavoro.

LE POLITICHE INDUSTRIALI E DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA



Nel 2024 CGIL Lombardia ha proseguito le attività di confronto e interlocuzione con la Direzione Generale regionale per lo Sviluppo Economico, in particolare sui temi delle crisi aziendali e della riconversione di aree dismesse. L'organizzazione ha partecipato a discussioni riguardanti la possibilità di rilanciare tali aree attraverso **nuove attività industriali e produttive**. Il dialogo con Regione Lombardia ha riguardato anche la situazione di grandi gruppi industriali, come il polo petrolchimico di Eni a Mantova.

Nonostante l'interlocuzione sia attiva e costruttiva, CGIL Lombardia evidenzia l'assenza di un tavolo stabile di confronto sulle politiche industriali, sulla competitività e sullo sviluppo economico, che coinvolga le organizzazioni sindacali in modo strutturato. Rispetto all'anno precedente, le relazioni con la Direzione Generale si sono intensificate, ma restano circoscritte ad ambiti specifici.

Diversa è la situazione sul fronte delle politiche ambientali. CGIL Lombardia ha continuato a partecipare al Forum regionale sullo sviluppo sostenibile e ai tavoli di confronto promossi dalla Regione, articolati in tavoli principali e sottotavoli tematici. In questo ambito, il dialogo con la Direzione Generale competente è attivo e costante.

Nel corso del 2024 è stato istituito internamente a CGIL Lombardia il **Coordinamento Politiche Industriali e Ambientali**, nato dalla volontà di affrontare in modo integrato i temi dello sviluppo economico, della transizione ecologica e della transizione digitale. Tale scelta riflette una visione politica sistemica, che considera questi ambiti come interconnessi e non separabili. Il coordinamento si è riunito più volte nel corso dell'anno, coinvolgendo le categorie, le Camere del Lavoro e le strutture territoriali. In una delle occasioni, è stato organizzato un seminario sulla transizione ecologica in collaborazione con l'Università dell'Insubria, molto apprezzato dalle strutture partecipanti.

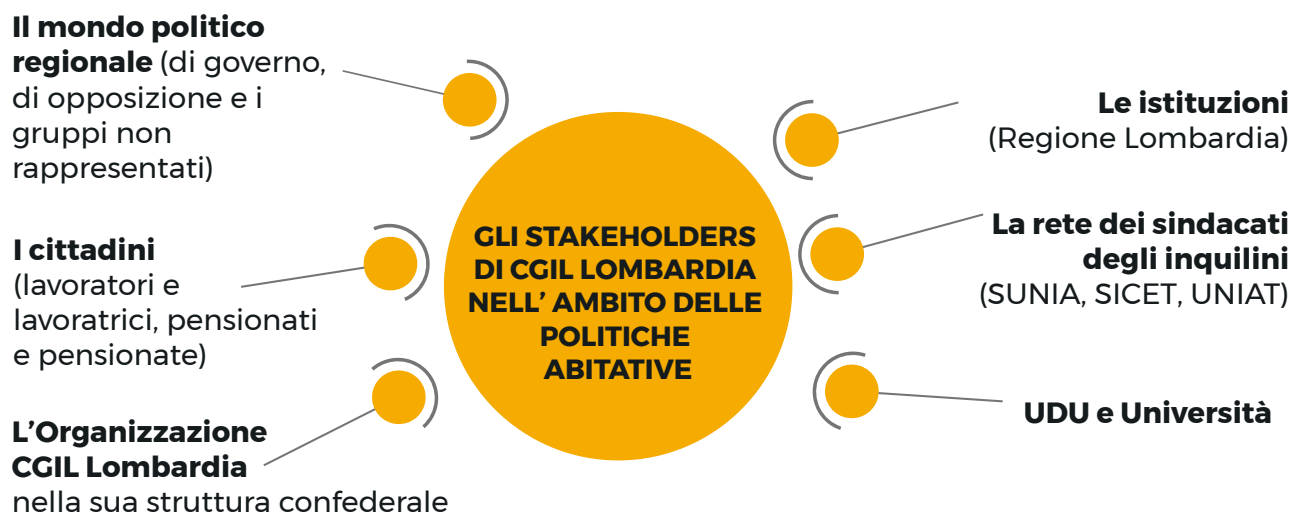
Sul tema delle **reti, mobilità e infrastrutture**, CGIL Lombardia ha preso parte a momenti di confronto all'interno di un tavolo dedicato ai trasporti locali. Inoltre, è stato avviato un dialogo con esperti del settore e consiglieri regionali dell'opposizione sul tema della logistica, che incide sia sulle politiche industriali sia su quelle ambientali, in particolare per gli effetti sulla qualità dell'aria e sull'uso del suolo. Il confronto ha accompagnato l'approvazione della legge regionale sulla logistica, promulgata nel 2024, che ha visto un ampio consenso anche tra le forze di opposizione.

Un'iniziativa significativa del 2024 è stata la partecipazione di CGIL Lombardia alla fiera della sostenibilità **"Fà la cosa giusta"**, con uno stand dedicato e aperto per tre giorni. L'organizzazione ha promosso attività informative e formative, rivolte in particolare a ragazze e ragazzi delle scuole, e ha realizzato due iniziative pubbliche: una dedicata al mondo scolastico e l'altra con il coinvolgimento di docenti universitari delle Università Bicocca e Statale di Milano, oltre a una dottoranda esperta in comunicazione ambientale. Gli interventi hanno approfondito i cambiamenti ambientali e il loro impatto sul mondo del lavoro e della produzione.

Obiettivi 2025

- 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;
- Continuare l'attività di coordinamento con le Camere del Lavoro e le Categorie, attraverso cui 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.

LE POLITICHE ABITATIVE



Nel 2024 CGIL Lombardia ha proseguito il proprio impegno sul tema delle politiche abitative, in continuità con quanto avviato nel 2023. In particolare, ha portato avanti le istanze contenute nella piattaforma unitaria presentata nel giugno 2023 da CGIL, CISL, UIL e dai sindacati degli inquilini. Tale documento, articolato in numerosi punti, affrontava le principali criticità del settore, tra cui la richiesta di revisione del regolamento per l'assegnazione dei punteggi nelle graduatorie dell'edilizia residenziale pubblica.

La piattaforma denunciava una sproporzione tra il peso attribuito al criterio della residenza e quello relativo allo stato di bisogno, ritenendo inaccettabile che la permanenza nel territorio prevalesse su condizioni di disagio sociale ed economico. Questa posizione era già stata oggetto di un precedente contenzioso legale, promosso da CGIL Lombardia, che aveva visto l'organizzazione prevalere in giudizio contro Regione Lombardia.

Nel 2024, a fronte del mancato riscontro da parte della Regione, CGIL Lombardia – insieme a CISL, UIL e ai sindacati degli inquilini – ha promosso un nuovo ricorso legale. A seguito del deposito del ricorso, le relazioni sindacali con la Direzione Generale Casa e Housing Sociale e con l'Assessorato competente si sono interrotte. Fatta eccezione per sporadici episodi formali, è venuto meno il canale di confronto regolare che in precedenza consentiva un dialogo continuativo.

Nel mese di giugno, CGIL Lombardia ha organizzato una mobilitazione pubblica sotto il Palazzo della Regione, coinvolgendo cittadini e associazioni sindacali degli inquilini, tra cui il SUNIA. L'iniziativa, pacifica e partecipata, ha avuto una buona risonanza mediatica, ma ha contribuito a irrigidire ulteriormente la posizione della Regione.

Nonostante la piattaforma presentata nel 2023 resti pienamente valida e contenga numerose proposte ancora da discutere, nel 2024 non si è registrata alcuna ripresa sostanziale delle relazioni sindacali sul tema. La Direzione Generale ha manifestato informalmente l'intenzione

di riaprire il dialogo dopo la sentenza, ma tale ripresa non si è concretizzata entro la fine dell'anno.

Nel corso del 2024, CGIL Lombardia ha inoltre istituito il Coordinamento Politiche Abitative, coinvolgendo non solo le Camere del Lavoro, ma anche le categorie e le associazioni come Federconsumatori, U2 e Auser. L'obiettivo del coordinamento è promuovere azioni condivise tra le strutture territoriali e tematiche, identificando bisogni specifici di approfondimento e intervento.

Tra le attività svolte, si segnala l'intervento congiunto di CGIL Lombardia, SUNIA Pavia e Camera del Lavoro di Pavia in risposta a una situazione critica nel centro cittadino. In uno stabile gestito da ALER, destinato alla vendita, numerosi inquilini – in prevalenza persone anziane – sono stati trasferiti in periferia, con conseguenze significative sul piano sociale e personale. L'episodio ha evidenziato una tendenza preoccupante da parte di ALER a dismettere patrimonio immobiliare pubblico in aree di pregio, con effetti negativi sulla qualità della vita degli abitanti.

Obiettivi 2025

- Far ripartire un 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;
- Continuare nell'attività di coordinamento regionale sulle politiche abitative, che coinvolga le 14 Camere del Lavoro, le 12 Categorie, l'AUSER, FederConsumatori, l'UDU e il SUNIA.

MIGRANTI



Nel 2024 CGIL Lombardia ha continuato a perseguire con determinazione l'obiettivo di affermare **il principio secondo cui i cittadini migranti devono godere degli stessi diritti dei cittadini italiani**. Questo orientamento ha guidato tutte le interlocuzioni istituzionali, sia a livello regionale che nazionale, con l'intento di garantire la piena esigibilità dei diritti, in particolare nell'ambito del lavoro e dell'accesso ai servizi.

Un ambito di intervento significativo è stato quello relativo **all'assegnazione degli alloggi pubblici**, per il quale nel 2024, dopo un'intensa lotta, è arrivato per CGIL Lombardia un importante riconoscimento giuridico: il Tribunale di Milano ha accertato il carattere discriminatorio di un provvedimento della Regione Lombardia relativo all'assegnazione dei punteggi per l'accesso agli alloggi popolari. Il sistema regionale prevedeva una progressività basata sulla durata della residenza in Lombardia, criterio ritenuto irragionevole e discriminatorio, in quanto non coerente con la valutazione dello stato di bisogno, che dovrebbe invece considerare le condizioni economiche, sociali e familiari, inclusa la presenza di persone con disabilità nel nucleo richiedente.

Sempre in ambito abitativo, CGIL Lombardia ha partecipato a un ricorso volto a contestare una norma nazionale contenuta nella legge Bossi-Fini, che limita la partecipazione ai bandi per l'assegnazione degli alloggi pubblici da parte dei cittadini stranieri, subordinandola al tipo di permesso di soggiorno e allo svolgimento di attività lavorativa. L'organizzazione ha contribuito attivamente al procedimento, già oggetto di udienza presso il Tribunale di Milano, e attende l'esito del pronunciamento. Qualora il ricorso venisse accolto, la dichiarazione di illegittimità della norma avrebbe effetti su tutto il territorio nazionale.

Dal 2022, CGIL Lombardia ha continuato a monitorare gli **interventi normativi del Governo in materia di immigrazione e cittadinanza**. Nel corso del 2024, sono stati adottati circa venti provvedimenti, tra decreti legge e altri strumenti giuridici, che hanno inciso sulla regolamentazione dei flussi migratori per motivi di lavoro, sulla riduzione delle tutele per chi chiede protezione internazionale e sull'introduzione di misure di trattenimento per

i migranti, inclusa la realizzazione di centri di detenzione in Albania, successivamente convertiti in Centri per il Rimpatrio (CPR).

Un momento particolarmente significativo è stato rappresentato dalla vicenda di Satnam Singh, lavoratore indiano deceduto in seguito a un grave incidente sul lavoro. Questo episodio ha spinto CGIL, anche a livello nazionale, a rafforzare il proprio impegno nella tutela dei lavoratori stranieri vittime di sfruttamento e caporalato. In Lombardia, CGIL ha promosso iniziative congiunte tra il Dipartimento Legalità e il Coordinamento Immigrazione, riconoscendo la trasversalità del tema e la necessità di un approccio integrato. Sono stati organizzati corsi di formazione e momenti di approfondimento rivolti a funzionari e delegati, con ulteriori iniziative già programmate per la seconda metà del 2025, compatibilmente con gli impegni legati alla promozione del referendum.

Il tema della tutela dei lavoratori migranti è diventato centrale nell'agenda di CGIL Lombardia, anche in relazione agli appalti e alle condizioni di lavoro nei settori della logistica e del tessile, dove la presenza di lavoratori stranieri è particolarmente elevata. In questi ambiti, la magistratura ha avviato importanti azioni di contrasto, con sequestri e confische che hanno evidenziato situazioni di sfruttamento. CGIL Lombardia ha lavorato in modo trasversale, coinvolgendo le aree Legalità e Immigrazione, per garantire la tutela dei diritti in contesti di lavoro povero e precario.

Infine, CGIL Lombardia affronta quotidianamente le problematiche legate alla relazione con le istituzioni competenti, in particolare Prefetture e Questure, per quanto riguarda il rilascio delle autorizzazioni all'ingresso per motivi di lavoro e ricongiungimento familiare, nonché la regolamentazione del diritto al soggiorno. L'organizzazione continua a presidiare questi ambiti con attenzione e competenza, a tutela dei diritti dei cittadini stranieri.

Nel 2024 CGIL Lombardia ha poi ulteriormente **intensificato la propria azione nei confronti dell'INPS**, con particolare riferimento all'erogazione delle prestazioni ai lavoratori stranieri. Le problematiche riscontrate sono numerose e derivano sia da limiti normativi che restringono l'accesso ai diritti previdenziali, sia da prassi amministrative adottate dall'Istituto, spesso ritenute non legittime. CGIL Lombardia ha contestato tali procedure sia in sede amministrativa sia, quando necessario, attraverso ricorsi giudiziari, con l'obiettivo di garantire il pieno riconoscimento dei diritti. L'impegno su questo fronte è quotidiano e rappresenta una delle aree di intervento più critiche e persistenti.

In parallelo, l'organizzazione ha **proseguito il lavoro avviato sul Disegno di Legge Sicurezza**, oggetto di iniziative pubbliche e di analisi approfondite. Alcuni passaggi del DDL riguardano direttamente o indirettamente la condizione dei cittadini stranieri. Dopo l'intervento del Presidente della Repubblica, che ha evidenziato l'irragionevolezza e l'incostituzionalità di alcune disposizioni, molte delle norme più controverse sono state stralciate. CGIL Lombardia è in attesa della pubblicazione del testo definitivo in Gazzetta Ufficiale per valutarne l'impatto e proseguire l'azione di monitoraggio e proposta.

Il tema della sicurezza, così come declinato dall'attuale Governo, è spesso associato all'immigrazione, e CGIL Lombardia ha mantenuto alta l'attenzione su questo nesso, evidenziando le derive securitarie che rischiano di compromettere i diritti fondamentali. L'attività di monitoraggio delle prassi amministrative, sia a livello nazionale che locale, è proseguita con costanza, in particolare nei confronti degli enti locali, dove talvolta

emergono iniziative discriminatorie nei confronti dei cittadini stranieri, tese a limitarne l'accesso ai servizi o a rafforzare controlli non giustificati.

CGIL Lombardia ha inoltre continuato a collaborare con l'avvocato Livio Neri Guariso e con altre realtà impegnate nella difesa dei diritti civili, contribuendo alla redazione di relazioni per UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), con riferimento alle attività svolte nel 2023 e alle proiezioni per il 2024. La relazione per l'anno in corso sarà completata e trasmessa entro il 30 giugno 2025.

Sempre nell'ambito delle collaborazioni, anche nel 2024 CGIL Lombardia ha contribuito alla redazione del Rapporto IDOS, curando il focus sulla Lombardia, evidenziando le specificità regionali e diffondendo conoscenze fondamentali sul tema. Anche la collaborazione con INCA nazionale è proseguita in modo strutturato, valorizzando le competenze presenti in CGIL Lombardia, mentre a livello regionale, è stata mantenuto costante il contributo nella pubblicazione settimanale della newsletter "InFormazione", con contenuti dedicati all'immigrazione, al carcere e alle discriminazioni, anche di genere.

Obiettivi 2025

- Monitorare l'esito del ricorso contro la norma nazionale che limita l'accesso all'abitazione per i cittadini stranieri;
- Seguire il ricorso contro la norma che subordina l'iscrizione all'albo degli educatori e pedagogisti alla condizione di reciprocità tra Stati;
- Rafforzare l'azione contro lo sfruttamento lavorativo e il caporalato, coinvolgendo le categorie regionali e promuovendo corsi di formazione per funzionari e delegati;
- Monitorare e intervenire sulle condizioni di trattenimento nei CPR (Centri per il Rimpatrio), denunciando le politiche di disincentivazione dell'immigrazione regolare;
- Intensificare la collaborazione tra Dipartimento Immigrazione, Dipartimento Legalità e Dipartimento Appalti, promuovendo un approccio confederale;
- Promuovere il riconoscimento dei titoli di studio esteri per evitare condizioni di svantaggio e precarietà;
- Analizzare le disposizioni della legge di bilancio per evidenziare misure discriminatorie nei confronti dei lavoratori migranti, come la cancellazione della detrazione per figli all'estero e dell'indennità di rimpatrio.

APPALTI

**L'Organizzazione
CGIL Lombardia,
in tutte le sue articolazioni**
(Camere del Lavoro,
Categorie)

UDU e Università

**GLI
STAKEHOLDERS DI
CGIL LOMBARDIA
NELL'AMBITO
DEGLI APPALTI**

Le istituzioni
(Regione Lombardia,
ARIA, ANCI
Lombardia)

**Il mondo politico
regionale**
(di governo, di
opposizione e i
gruppi non
rappresentati)

Nel corso del 2024, CGIL Lombardia ha concluso un percorso formativo dedicato principalmente al nuovo Codice degli Appalti. A seguito di tale attività, è stato redatto un vademecum operativo, trasmesso alle strutture territoriali, con particolare attenzione alle Camere del Lavoro. Questo strumento ha lo scopo di supportare la contrattazione d'anticipo con le amministrazioni locali, fornendo indicazioni pratiche su come avviare o rinnovare protocolli sugli appalti nei casi in cui il comune sia stazione appaltante. Il vademecum illustra le modalità di intervento, le attenzioni da adottare e i temi da affrontare nella trattativa.

Nel 2023 CGIL Lombardia ha avviato un'interlocuzione con ARIA S.p.A., finalizzata alla costituzione di un tavolo di confronto e monitoraggio. Tale processo ha raggiunto un traguardo significativo nell'autunno 2024, con l'istituzione di un tavolo permanente che svolge una duplice funzione: da un lato, monitorare gli appalti e i bandi futuri della programmazione triennale di ARIA, consentendo alle organizzazioni sindacali di intervenire preventivamente sui contenuti; dall'altro, garantire una periodicità strutturata degli incontri.

All'interno del Patto per lo Sviluppo, CGIL Lombardia ha partecipato attivamente alla cabina di regia istituita per dare attuazione operativa al protocollo firmato nel dicembre 2022. Tale protocollo, sottoscritto dai soggetti aderenti al Patto, promuoveva principi di regolarità e sicurezza per le grandi opere legate alle Olimpiadi, al PNRR e al Piano Lombardia. La cabina di regia, composta da un numero ristretto di attori tra cui le organizzazioni sindacali, ha elaborato un documento di 108 pagine che si propone come linea guida per tutti i grandi cantieri pubblici e privati sul territorio regionale, con una prospettiva di lungo periodo. La rilevanza del lavoro svolto è stata riconosciuta dalla Regione Lombardia, che ha trasformato il documento in una delibera di giunta, attribuendogli valore amministrativo. Le linee guida, pur non essendo vincolanti, rappresentano un riferimento autorevole per tutti i soggetti coinvolti in appalti di rilevanza regionale. CGIL Lombardia ha avuto un ruolo determinante nella costituzione del tavolo, coinvolgendo attivamente anche CISL e UIL. Il processo si completerà nel gennaio 2025, con l'adozione formale della delibera da parte della giunta regionale, conferendo alle linee guida un rilievo istituzionale e di governo.

In merito alle opere olimpiche, CGIL Lombardia ha promosso un'interlocuzione con SIMICO (Società Infrastrutture Milano Cortina), inizialmente a livello regionale e successivamente coordinata dalle confederazioni nazionali. Al 31 dicembre 2024, il confronto è ancora in corso e non si è giunti a una intesa definitiva.

Le attività descritte si inseriscono in una strategia sindacale progettuale, volta a costruire luoghi permanenti di interlocuzione con i soggetti pubblici, con l'obiettivo di rafforzare il ruolo negoziale e contrattuale delle organizzazioni sindacali. In particolare, CGIL Lombardia ha promosso la stipula di una prima intesa con ARIA, che ha poi coinvolto anche CISL e UIL, confermando la centralità dell'iniziativa confederale.

CGIL Lombardia partecipa attivamente ai coordinamenti nazionali della CGIL su tematiche strategiche: appalti, politiche abitative, politiche industriali e ambientali. In ambito regionale, le politiche industriali e ambientali sono affrontate in modo integrato, mentre a livello nazionale sono trattate separatamente. Nel 2025, CGIL Lombardia proseguirà questo approccio attraverso la convocazione di un dipartimento appalti, che affronterà le modifiche introdotte dal correttivo al D.Lgs. 36. Questo metodo di lavoro ha anche una funzione trasversale: rafforzare la sinergia tra le categorie e il livello confederale, promuovendo una maggiore consapevolezza sui temi degli appalti anche tra i lavoratori e le RSU di settori apparentemente distanti.

Infine, la segreteria regionale sta promuovendo un approccio più organico e trasversale alle deleghe, superando la compartimentazione del passato e favorendo una visione integrata su temi che presentano punti di contatto evidenti. I primi risultati positivi confermano la validità di questa impostazione, che sarà ulteriormente sviluppata nel corso del 2025.

Obiettivi 2025

- Proseguire l'attività del Coordinamento Appalti, coinvolgendo strutture organizzative, Camere del Lavoro e Categorie, promuovendo il dialogo congiunto e approfondimenti formativi sul tema;
- Proseguire l'interlocuzione con Regione Lombardia, con l'obiettivo di verificare la possibilità di stipulare testi pattizi o protocolli operativi sulla materia degli appalti;
- Proseguire il confronto con ARIA S.p.A., dando continuità all'accordo sottoscritto nell'autunno 2024 e sviluppando ulteriori strumenti di partecipazione sindacale.

LEGALITÀ

L'Organizzazione CGIL

Lombardia nella sua struttura confederale (Camere del Lavoro) e regionale (dipartimenti e uffici che intrecciano la tematica), relativamente all'ambito legalità

CGIL Nazionale

(Dipartimento Legalità e Dipartimento degli Istituti Penitenziari)

La rete di specialisti e professionisti del settore (avvocati, ecc.)

GLI STAKEHOLDERS DI CGIL LOMBARDIA NELL' AMBITO LEGALITÀ

Le istituzioni (Regione Lombardia, Provveditorato Regionale Amministrazione Penitenziaria di Regione Lombardia, Commissione Antimafia di Regione Lombardia)

Le associazioni di riferimento sul tema (es. Libera)

I cittadini e le cittadine detenuti/e

La rete universitaria e di ricerca

Nel 2024 CGIL Lombardia ha proseguito l'attività di monitoraggio sull'operato della Procura di Milano in merito alle indagini sul caporalato. Avvalendosi della preziosa collaborazione di un avvocato penalista, l'organizzazione ha effettuato diversi accessi agli atti e ha organizzato riunioni con le categorie sindacali per seguire l'evoluzione dei procedimenti e mantenere allineata la struttura sugli sviluppi. Questa attività proseguirà anche nel 2025, con **l'obiettivo di rafforzare il presidio legale e sindacale** su un fenomeno che incide profondamente sulla dignità del lavoro.

Sempre nel 2024, CGIL Lombardia ha completato il cruscotto di analisi dei dati relativi al sondaggio sul fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle aziende lombarde. I risultati della ricerca, unica nel suo genere in Italia, sono stati presentati il 17 giugno presso l'Università degli Studi di Milano. Il sondaggio ha coinvolto quasi 19.000 rispondenti su circa 400.000 questionari inviati, offrendo una fotografia ampia e dettagliata della percezione della presenza mafiosa nei luoghi di lavoro e nella società civile. I risultati saranno oggetto di una pubblicazione curata dal Professor Nando Dalla Chiesa, con l'obiettivo di promuovere la presentazione della ricerca nei territori, valorizzando gli spaccati locali emersi.

Sempre nel 2024, CGIL Lombardia ha contribuito alla Scuola Popolare Antimafia di Bergamo, su richiesta della struttura territoriale, con l'obiettivo di estendere l'esperienza a livello regionale. Dopo i risultati positivi ottenuti a Brescia e Bergamo, la scuola è stata istituita anche a Desio, in provincia di Monza, grazie al contributo della CGIL Monza-Brianza e di Libera Brianza. Per il 2025, l'obiettivo è promuovere l'attivazione della scuola anche nel territorio di Varese.

Nell'ambito della scuola di legalità, CGIL Lombardia ha realizzato tre interventi formativi presso sedi territoriali, focalizzati sulle indagini della Procura di Milano riguardanti

infiltrazioni mafiose, sfruttamento lavorativo e caporalato. L'iniziativa sarà riproposta nel 2025, con l'intento di rafforzare la cultura della legalità tra funzionari e delegati.

L'organizzazione ha inoltre proseguito il proprio impegno a favore dei detenuti lavoratori, promuovendo il riconoscimento delle misure di sostegno sanitario e monitorando le proposte di modifica normativa sulle condizioni di vita nelle carceri. In particolare, CGIL Lombardia ha seguito con attenzione il dibattito sul Disegno di Legge Sicurezza, che introduce misure restrittive come l'obbligatorietà della detenzione per madri con figli fino a tre anni, la definizione del reato di rivolta passiva e la riforma del lavoro penitenziario. Per il 2025, l'organizzazione intende rafforzare il dialogo con Regione Lombardia sulle competenze regionali, in particolare sull'inserimento lavorativo dei detenuti.

Infine, in occasione del cinquantesimo anniversario della strage di Piazza della Loggia, CGIL Lombardia ha sostenuto e promosso la presentazione del libro di Giuliano Benincasa, curato dal Professor Nando Dalla Chiesa, con la partecipazione di Stefano Pellegrini. Il volume approfondisce le connessioni tra le versioni di destra e le organizzazioni mafiose, contribuendo alla riflessione storica e civile sul tema della legalità.

Obiettivi 2025

- Promuovere la diffusione dei risultati della ricerca sulle infiltrazioni mafiose nelle aziende lombarde attraverso presentazioni territoriali;
- Estendere la Scuola Popolare Antimafia a nuovi territori, in particolare valutando l'interesse del territorio di Varese;
- Riproporre la scuola di legalità con nuovi interventi formativi sul tema delle infiltrazioni mafiose e dello sfruttamento lavorativo;
- Rafforzare l'interlocuzione con Regione Lombardia per l'inserimento lavorativo dei detenuti;
- Monitorare e contrastare le proposte normative contenute nel DDL Sicurezza, in particolare quelle riguardanti le madri detenute e il lavoro penitenziario.

LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE (WELFARE)

Il mondo politico regionale

(di governo, di opposizione
e i gruppi non
rappresentati)

I cittadini

(lavoratori e
lavoratrici, pensionati
e pensionate)

L'Organizzazione CGIL

Lombardia nella sua
struttura confederale
(Camere del Lavoro)

**GLI STAKEHOLDERS
DI CGIL LOMBARDIA
NELL' AMBITO DELLE
POLITICHE SOCIALI
E SANITARIE**

Le istituzioni

(Regione Lombardia)

La rete dei sindacati degli inquilini

(SUNIA, SICET,
UNIAT)

La rete universitaria

(UDU in particolare)

Nel corso del 2024, il Dipartimento Welfare di CGIL Lombardia ha continuato a operare con attenzione verso i propri interlocutori istituzionali. Tuttavia, i rapporti con Regione Lombardia, in particolare con la Direzione Generale Famiglia e la Direzione Generale Welfare, hanno evidenziato gravi difficoltà nel realizzare confronti significativi. Tale criticità si è accentuata con la sostituzione, alla fine del 2024, del sesto Direttore Generale della DG Welfare, che, a maggio 2025, non ha ancora convocato le parti sociali. Di conseguenza, le relazioni con Regione Lombardia non hanno registrato miglioramenti, anzi, appaiono ulteriormente peggiorate.

Nonostante ciò, CGIL Lombardia ha portato avanti iniziative con CISL, UIL, SPI CGIL e FP CGIL, oltre che con le associazioni che hanno contribuito alla costituzione di Lombardia SiCura, focalizzata sul diritto alla salute.

Iniziative Lombardia Sicura

Nel 2024, Lombardia Sicura ha promosso diverse iniziative pubbliche rivolte alla cittadinanza. Tra queste, si segnala l'evento teatrale del 1° ottobre 2024, con la partecipazione di Lella Costa, che ha rappresentato in modo innovativo le criticità del sistema sanitario lombardo, riscuotendo grande successo.

Sul piano vertenziale, Lombardia Sicura ha proseguito l'azione nei confronti di Regione Lombardia in merito ai requisiti referendari abrogativi della legge regionale sulla sanità, respinti con motivazioni politiche anziché tecnico-giuridiche. È stato quindi presentato ricorso al Tribunale ordinario di Milano, con udienza fissata per maggio 2025. L'obiettivo è mantenere vivo il dibattito sul diritto alla salute in attesa della decisione del Tribunale.

I servizi di prossimità: sportelli liste d'attesa e consultori

CGIL Lombardia e SPI hanno avviato un percorso formativo sul tema delle liste d'attesa, realizzando sportelli dedicati alle cittadine e ai cittadini. Questi sportelli, attivati inizialmente nei territori di Lodi e Arese, sono oggi in crescita e operano in rete con associazioni come Ali e Auser. L'attività ha fornito risposte concrete: nel 2024, l'80% delle richieste ha ottenuto esito positivo, garantendo prestazioni nei tempi indicati dai medici. Per coordinare e monitorare l'andamento, è stato costituito un Coordinamento regionale degli sportelli liste d'attesa, con l'obiettivo di uniformare procedure e affrontare criticità emergenti.

Un'altra vertenza aperta riguarda i consultori. Dopo la sentenza sfavorevole del TAR Lombardia, CGIL ha presentato ricorso al Consiglio di Stato, in attesa di udienza. L'azione mira a garantire consultori numericamente adeguati, efficienti ed efficaci, in grado di rendere esigibile il diritto all'interruzione volontaria di gravidanza, oggi compromesso dalla concessione ai consultori privati di non svolgere tale attività e dall'aumento degli obiettori di coscienza. Nel 2025, CGIL Lombardia intende ampliare il coinvolgimento delle reti associative, non solo femminili, per rafforzare questa battaglia.

PNRR – Missione 6

Nel 2024, CGIL Lombardia ha intensificato l'utilizzo della piattaforma nazionale dedicata al PNRR, per monitorare la realizzazione della rete territoriale e delle strutture di prossimità previste dalla Missione 6. La piattaforma consente di verificare risorse assegnate, stato di avanzamento dei progetti e appalti aggiudicati. Sono stati organizzati percorsi formativi per le Camere del Lavoro e le categorie regionali, al fine di garantire un presidio costante. Il monitoraggio proseguirà nel 2025, in vista della conclusione della Missione 6 prevista per il 2026. 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.

Contrattazione Sociale e Territoriale

Nel 2024 si sono costituiti i coordinamenti regionali e territoriali della contrattazione sociale e territoriale, come previsto dall'assemblea di organizzazione. È stato presentato il rapporto regionale e mantenuta la disponibilità a supportare i territori affinché venga garantita una rendicontazione puntuale alle categorie e ai delegati e delegate sulle azioni svolte durante la fase di contrattazione. Tale rendicontazione è fondamentale anche per informare chi opera

nelle aziende pubbliche e private, spesso ignaro dei benefici che gli accordi territoriali portano alle cittadine e ai cittadini.

Per il 2025, CGIL Lombardia intende sviluppare un percorso formativo che integri contrattazione sociale e territoriale con il PNRR in tutte le sue missioni. L'obiettivo è aumentare la consapevolezza sull'ampiezza dei temi oggetto di contrattazione, che spaziano dai benefici economici alla qualità della vita, includendo ambiti spesso non ricondotti a questa attività, come la sicurezza sul lavoro, su cui esistono accordi territoriali rilevanti.

Il percorso formativo sarà residenziale e rivolto alle categorie e ai coordinamenti territoriali della contrattazione sociale. Inoltre, per il 2025 è stato fissato un obiettivo unitario: aggiornare il protocollo d'intesa sottoscritto nel 2021 con ANCI Lombardia. È in corso la stesura del nuovo testo, che si prevede di sottoscrivere entro l'anno.

Salute mentale, non autosufficienza e disabilità

Nel 2024 è stato avviato un percorso unitario sul tema della non autosufficienza, in collaborazione con le categorie dei pensionati. Il 12 aprile si è svolto un seminario regionale, molto partecipato, dedicato alla grave e gravissima disabilità, che ha evidenziato criticità legate all'invecchiamento della popolazione e alla carenza di risorse economiche, sia dal Fondo Nazionale che dal Fondo Regionale. Molte persone con certificazione di invalidità grave o gravissima non possono accedere a servizi e contributi per esaurimento delle risorse disponibili.

Dal seminario sono scaturite iniziative territoriali volte a monitorare l'attuazione delle norme nazionali e la situazione locale. Il 2024 è stato particolarmente impegnativo per le strutture territoriali, impegnate nella conclusione di due strumenti di programmazione fondamentali: i Piani di Zona (programmazione sociale territoriale) e i Piani di sviluppo della rete territoriale legati al PNRR. Per il 2025, l'obiettivo è ottenere dati aggiornati dall'Assessorato alla Famiglia, ancora non disponibili per CGIL, CISL e UIL.

Nel 2024, CGIL Lombardia ha inoltre partecipato a iniziative con la Campagna Salute Mentale, producendo un documento di attenzione e proposta verso Regione Lombardia. La salute mentale, come il diritto alla salute in generale, è fortemente compromessa: persistono criticità nei servizi di neuropsichiatria infantile e nei dipartimenti di salute mentale, soprattutto nelle strutture territoriali. La tendenza a privilegiare prestazioni remunerative penalizza la prevenzione e i servizi meno redditizi.

Infine, nel 2024 è partita a livello nazionale una sperimentazione che modifica le procedure per il riconoscimento dell'invalidità. In Lombardia, la sperimentazione è stata avviata nel territorio di Brescia e Valle Camonica. CGIL Lombardia ha rilevato criticità nella nuova procedura, con rischi di esclusione o ritardi nel riconoscimento dei diritti. È stata quindi costituita una cabina di regia regionale che coinvolge i Dipartimenti Welfare, Mercato del Lavoro, Organizzativo, Inca e le strutture dei pensionati.

Per il 2025, l'obiettivo sul tema è monitorare l'andamento della sperimentazione e rendicontare alla struttura nazionale, poiché si ipotizza la sua estensione a livello strutturale da settembre 2025. Le problematiche riscontrate riguardano non solo aspetti informatici, in parte risolti, ma soprattutto la carenza di personale per gestire le nuove procedure.

Autonomia differenziata

Nel 2024, CGIL Lombardia ha collaborato con associazioni, in particolare con ANPI, per contrastare il disegno di autonomia differenziata previsto dal decreto Calderoli. Sono stati organizzati incontri e un attivo regionale con la partecipazione di Rosi Bindi, per sensibilizzare sul tema, considerata la volontà di Regione Lombardia di attuare rapidamente le materie concesse dal decreto. Nel 2025, pur non essendo previsto il referendum, CGIL Lombardia intende mantenere viva la rete associativa e promuovere ulteriori iniziative per contrastare l'autonomia differenziata.

Azioni unitarie e temi strategici per il 2025

Nel 2025, CGIL Lombardia, insieme a CISL e UIL, prevede di avviare un percorso di comunicazione unitario, approvato dalle rispettive segreterie, con l'obiettivo di realizzare una campagna di lunga durata su temi ritenuti prioritari:

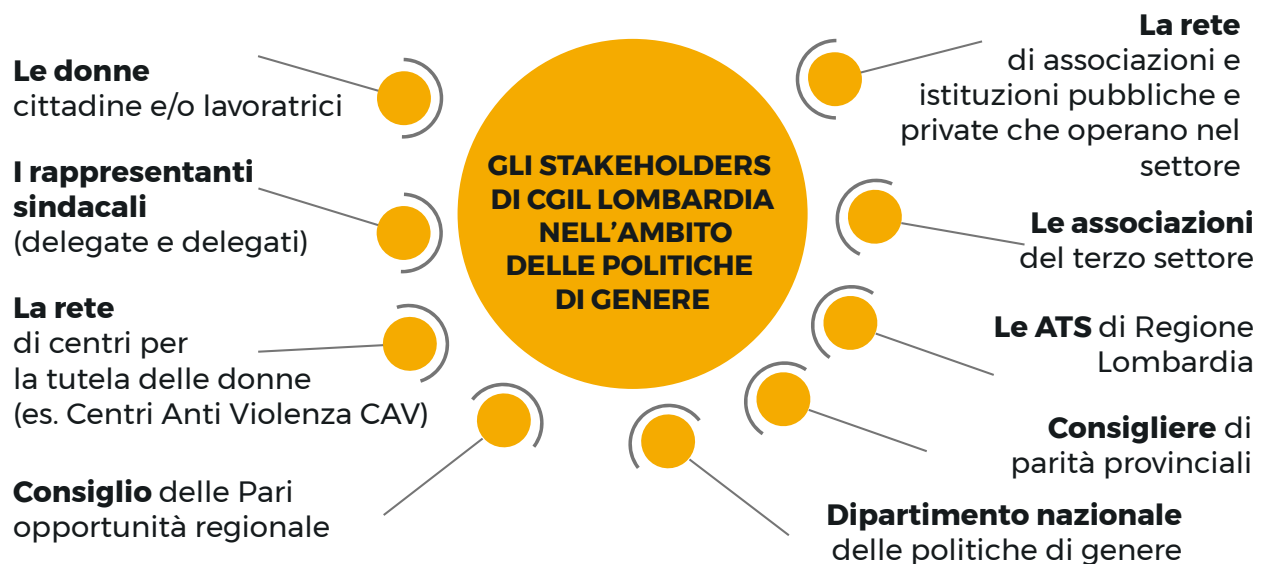
- il sistema socio-sanitario, con particolare attenzione alle RSA, non governate da Regione Lombardia e caratterizzate da incrementi tariffari ingiustificati anno dopo anno;
- le liste d'attesa;
- la non autosufficienza;
- la carenza di personale e di professionisti sanitari.

Questi quattro temi saranno al centro della campagna comunicativa unitaria nel corso del 2025.

Obiettivi 2025

- Proseguire la vertenza sul diritto alla salute con Regione Lombardia tramite le iniziative Lombardia SiCura, monitorando le attività legate al diritto alla salute e la situazione della rete degli sportelli liste d'attesa;
- Proseguire i percorsi formativi sulla normativa sanitaria e sulla privacy e sviluppare percorsi formativi sulla contrattazione sociale e territoriale, integrando il PNRR;
- Aggiornare il protocollo d'intesa con ANCI Lombardia sul tema della contrattazione sociale e territoriale;
- Realizzare una campagna comunicativa unitaria, in particolare sui temi legati a RSA, liste d'attesa, non autosufficienza e carenza di personale sanitario;
- Monitorare l'attuazione delle norme nazionali e territoriali sui temi della non autosufficienza e della disabilità;
- Monitorare il tema della sperimentazione nazionale sul riconoscimento dell'invalidità, costituendo una cabina di regia regionale per il controllo;
- Continuare il monitoraggio del PNRR – Missione 6 e formare le strutture territoriali e le Categorie sull'utilizzo dello strumento;
- Contrastare il disegno di autonomia differenziata e mantenere attiva la rete associativa per il monitoraggio delle attività;
- Rafforzare le iniziative sulla salute mentale e proseguire nell'azione di sensibilizzazione verso Regione Lombardia sulle criticità dei servizi territoriali di neuropsichiatria infantile e dei dipartimenti di salute mentale.

LE POLITICHE DI GENERE



Nel 2024, CGIL Lombardia ha concluso il percorso formativo con le Consigliere di parità regionali sul ruolo e sulle funzioni delle consigliere territoriali e regionali e sui compiti della RSU. Per il 2025, è previsto un nuovo ciclo di formazione sulle funzioni dell'organizzazione sindacale e sulle Consigliere territoriali e regionali, in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati. Inoltre, in collaborazione con la Consigliera di Parità regionale, è prevista la pubblicazione di un documento sul lavoro di formazione svolto (pubblicazione a cura di Regione Lombardia).

Sul fronte della collaborazione con Banca d'Italia, è stato completato il percorso formativo e avviata, insieme a FISAC CGIL, una serie di iniziative formative rivolte ai centri antiviolenza e alle comunità straniere, con particolare attenzione all'educazione finanziaria, che si sta diffondendo nei territori.

Per quanto riguarda la contrattazione aziendale, CGIL Lombardia ha proseguito il percorso sulla certificazione di genere e continuerà la formazione anche nel 2025, con focus specifici sulla contrattazione aziendale in ottica di genere.

Inoltre, è stata presentata a livello nazionale la ricerca sulla salute e sicurezza di genere, che sarà oggetto di formazione territoriale per RLS, con l'obiettivo di costruire documenti di valutazione del rischio in ottica di genere.

Sul tema dei consultori, CGIL Lombardia ha presentato ricorso contro la sentenza del TAR che ha respinto la richiesta di copertura dei consultori pubblici in Lombardia. L'azione legale proseguirà nel 2025, insieme alla diffusione del ruolo e dell'importanza dei consultori pubblici a livello territoriale.

Sul fronte memoria e politiche di genere, nel 2024 è stata inaugurata la mostra dedicata ad Argentina Bonetti Altobelli, figura storica del sindacato, presentata in diverse città lombarde. L'iniziativa ha permesso di valorizzare il contributo femminile nella storia sindacale e di riflettere sull'attualità della presenza delle donne nell'organizzazione.

CGIL Lombardia ha partecipato all'assemblea nazionale delle delegate e continuerà nel 2025 a sostenere la campagna referendaria, anche in ottica di genere, elaborando analisi basate su dati regionali per evidenziare i benefici del voto favorevole, soprattutto per le fasce più fragili del mercato del lavoro, tra cui le donne.

Nel 2025, in occasione dell'ottantesimo Anniversario della Liberazione, è prevista l'inaugurazione di una mostra sul ruolo delle donne nella Resistenza, che sarà riproposta in tutti i territori nel corso dell'anno; l'iniziativa rappresenta un'opportunità per riflettere non solo sulla memoria storica, ma anche sul ruolo delle donne nella società contemporanea.

Obiettivi 2025

- Realizzare un nuovo percorso formativo sulle funzioni dell'organizzazione sindacale e sul ruolo delle Consigliere territoriali e regionali, in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati, e presentare la pubblicazione regionale sul lavoro di formazione svolto con la Consiglieria di Parità;
- Continuare la diffusione dei corsi di educazione finanziaria nei territori, in collaborazione con FISAC e Banca d'Italia, e dei corsi di formazione su contrattazione aziendale e salute e sicurezza in ottica di genere;
- Estendere ai territori la mostra sul ruolo delle donne nella Resistenza, in occasione dell'ottantesimo Anniversario della Liberazione;
- Rafforzare il coordinamento e promuovere iniziative territoriali in occasione del 25 novembre e dell'8 marzo;
- Valorizzare la memoria storica femminile attraverso la mostra su Argentina Bonetti Altobelli e iniziative correlate;
- Partecipare all'assemblea nazionale delle delegate e promuovere iniziative sul referendum in ottica di genere, evidenziando i benefici per le fasce più fragili del mercato del lavoro.



ALTRI STAKEHOLDERS

Mondo Politico

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

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

Ambiente

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

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



IL MONDO DELLE TUTELE INDIVIDUALI

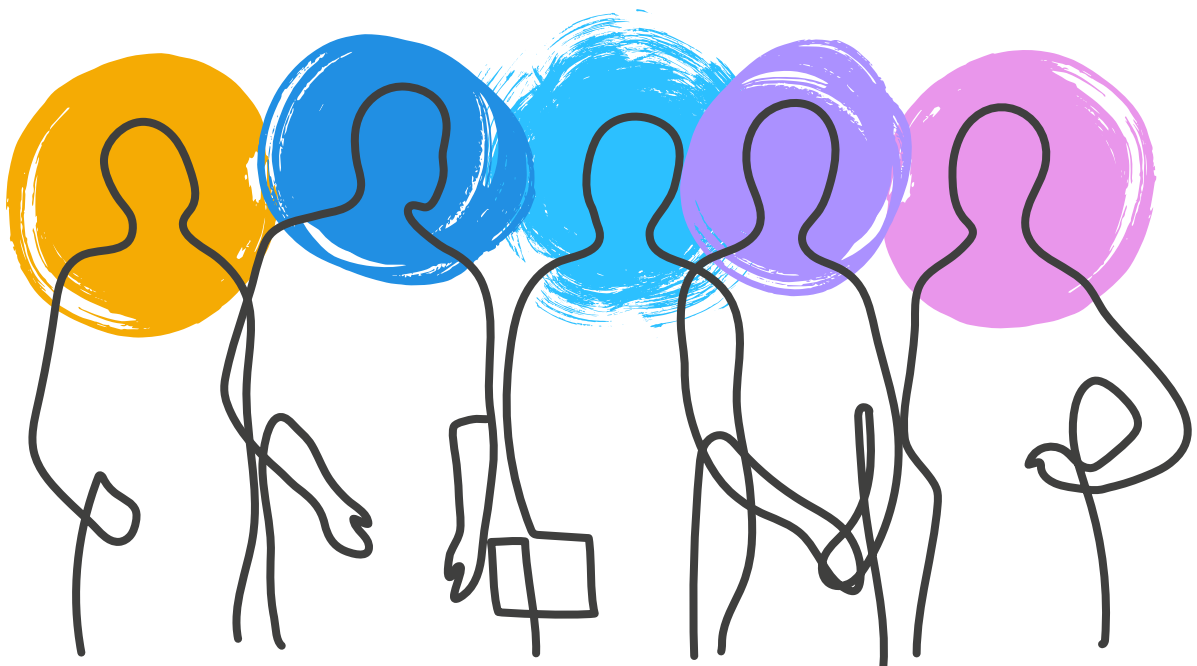
“il sistema dei servizi rappresenta una funzione strategica del sindacato generale e uno strumento indispensabile per realizzare le finalità istituzionali della Confederazione.”

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.

Nel 2024 INCA Lombardia ha intensificato il proprio impegno su tre grandi fronti: la riforma della disabilità e dell'invalidità civile, le politiche attive del lavoro e il tema delle pensioni di anzianità o anticipate.

La riforma della disabilità

INCA Lombardia ha dedicato particolare attenzione al tema della riforma della disabilità, della non autosufficienza e dell'invalidità civile, evidenziando le criticità emerse nella sua applicazione, soprattutto nel contesto regionale. La riforma ha modificato profondamente le modalità di accesso al diritto, riducendo il numero di domande presentate all'INPS: a metà anno, in Lombardia, si è registrato un calo significativo, con una media del 75-76% rispetto al 2023 e punte critiche come quella della provincia di Brescia, dove le domande si sono addirittura dimezzate.

La nuova procedura, che considera il certificato medico come domanda formale, ha ridotto il ruolo del patronato nella fase amministrativa, generando un **processo di disintermediazione** che rischia di indebolire la tutela dei cittadini. INCA Lombardia ha sottolineato come questa trasformazione possa compromettere la capacità delle persone di far valere i propri diritti, soprattutto in caso di riconoscimenti parziali o negati.

In Lombardia, la situazione è ulteriormente aggravata dalla transizione delle commissioni mediche di valutazione dell'invalidità dalle ASL all'INPS. A differenza di altre regioni dove tale struttura era già in essere, in Lombardia l'INPS non dispone di un numero sufficiente di medici, e le convenzioni con le strutture sanitarie pubbliche non sono state attivate. Questo ha causato ritardi significativi nella convocazione delle commissioni, con il rischio concreto di perdita del diritto all'origine, anche in casi di disabilità evidente.

Le politiche attive del lavoro

Un secondo ambito di intervento riguarda le politiche attive del lavoro, con particolare riferimento alla piattaforma nazionale SIISL, introdotta dal Ministero del Lavoro. Questa piattaforma centralizza e digitalizza le procedure legate alla disoccupazione (NASpI), aumentando la complessità burocratica per i cittadini. INCA Lombardia ha evidenziato le difficoltà operative dei Centri per l'Impiego, spesso sottodimensionati, e ha ribadito il proprio ruolo di supporto e rappresentanza, in collaborazione con le categorie sindacali.

Inoltre, Regione Lombardia ha adottato un modello autonomo per la gestione delle politiche attive, differenziato rispetto ad altre regioni, complicando ulteriormente l'accesso ai servizi. INCA Lombardia ha sottolineato la necessità di un presidio costante per garantire che i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici siano effettivamente esigibili, in particolare nei momenti di transizione occupazionale.

Le pensioni anticipate e di anzianità

Il terzo ambito, in particolare, ha visto l'organizzazione alzare il livello di sensibilizzazione interna rispetto alle difficoltà crescenti nell'accesso alla pensione anticipata. A causa di interventi normativi frammentati e penalizzanti, è diventato sempre più difficile e talvolta sconveniente per i lavoratori accedere alla pensione anticipata, nonostante il raggiungimento dei requisiti contributivi. Questo ha comportato una riduzione significativa delle domande, sia a livello nazionale che nell'attività svolta dai patronati, incluso INCA Lombardia.

Per rispondere a questa criticità, INCA Lombardia ha avviato un percorso di rafforzamento del supporto alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla CGIL, in collaborazione con Sintel, con l'obiettivo di garantire un accompagnamento qualificato nel delicato passaggio dalla vita lavorativa alla pensione. L'organizzazione ha sottolineato l'importanza di questo momento, non solo dal punto di vista amministrativo, ma anche umano e sociale, promuovendo un canale diretto di assistenza che tuteli i diritti e favorisca la continuità dell'iscrizione sindacale, anche nella fase post-lavorativa.

INCA Lombardia ha inoltre evidenziato i rischi legati alla crescente spinta verso la disintermediazione promossa da INPS, che incoraggia i cittadini a presentare autonomamente le domande di pensione. In un sistema normativo complesso e stratificato, questa modalità può comportare errori irreversibili e la perdita di diritti. Per questo, l'organizzazione ha ribadito la necessità di un presidio competente e accessibile, capace di garantire tutela e continuità.

Infortuni e malattie professionali

Nel 2024 INCA Lombardia ha avviato un importante percorso di negoziazione con INAIL, che porterà alla firma del protocollo regionale nel mese di settembre. Questo accordo, figlio del protocollo nazionale siglato nel 2024, introduce nuovi strumenti di tutela per i lavoratori colpiti da infortuni e malattie professionali. INCA Lombardia, in sinergia con le strutture nazionali e la confederazione regionale, ha contribuito alla definizione di ulteriori misure di salvaguardia, con l'obiettivo di rafforzare la protezione sociale nei luoghi di lavoro e offrire risposte concrete alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti.

Innovazione tecnologica e formazione: strumenti per una tutela più efficace

Nel 2024 INCA Lombardia ha compiuto significativi passi avanti sul piano tecnologico, avviando le analisi e le configurazioni necessarie per la sperimentazione del sistema IVR inbound. Questo strumento, pensato per migliorare la gestione delle richieste telefoniche, rappresenta un'evoluzione importante verso una accoglienza telefonica qualificata, distinta dal tradizionale concetto di centralino. L'obiettivo è quello di affiancare alle persone che già svolgono attività di accoglienza uno strumento capace di aumentare l'efficienza e la qualità del servizio, facilitando la presa in carico delle richieste e riducendo i tempi di risposta.

La sperimentazione ha coinvolto inizialmente quattro comprensori, con l'intenzione di estendere progressivamente l'adozione del sistema a tutto il territorio regionale, compatibilmente con le scelte delle Camere del Lavoro. L'utilizzo della piattaforma IGUERRA ha contribuito a migliorare la gestione delle richieste, offrendo un servizio più accessibile e strutturato ai cittadini che si rivolgono al patronato.

Sul fronte della formazione, INCA Lombardia ha realizzato diverse iniziative nel corso dell'anno. In primavera è stato organizzato un corso rivolto ai territori interessati dalla presenza di aeroporti, seguito il 9 maggio da un incontro formativo dedicato al comparto sicurezza, con la partecipazione del sindacato della polizia (SILP) e dello SPI. Questi momenti sono stati rafforzati da sessioni specifiche rivolte ai funzionari, con l'obiettivo di consolidare le competenze e garantire un servizio sempre più qualificato.

Tutti i corsi programmati sono stati regolarmente svolti, incluso il corso base INCA Lombardia, che si concluderà tra settembre e ottobre. È in corso una valutazione, in collaborazione con i direttori territoriali, per rafforzare ulteriormente l'impianto formativo, estendendolo dai corsi introduttivi a quelli di primo e secondo livello, fino ai percorsi di specializzazione avanzata. L'organizzazione sta inoltre investendo nella formazione dei formatori, coinvolgendo sia lo staff che operatori territoriali, con l'obiettivo di ampliare la capacità di erogazione formativa in Lombardia e valorizzare le competenze interne.

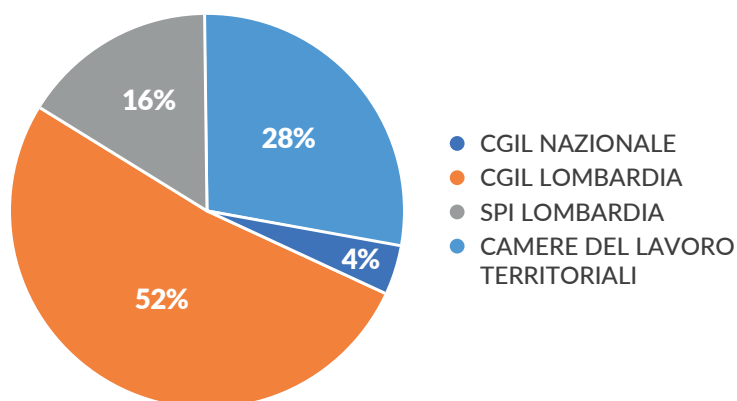
Obiettivi 2025

- Monitorare la situazione relativa alla riforma della disabilità e non autosufficienza, contrastando la tendenza alla disintermediazione e operando per il mantenimento delle azioni a tutela di cittadine e cittadini;
- Estendere e consolidare l'innovazione tecnologica, in particolare attraverso la sperimentazione del sistema IVR inbound per migliorare l'efficienza e la qualità del servizio di accoglienza;
- Sfruttare le tecnologie a disposizione per attivare specifiche campagne proattive, al fine di contrastare la riduzione della presentazione di pratiche di pensione anticipata/di anzianità;
- Potenziare l'impianto formativo regionale, sviluppando corsi introduttivi, di primo e secondo livello, di specializzazione e per formatori, in sinergia con l'offerta nazionale, per accrescere le competenze interne e territoriali.

CAAF CGIL

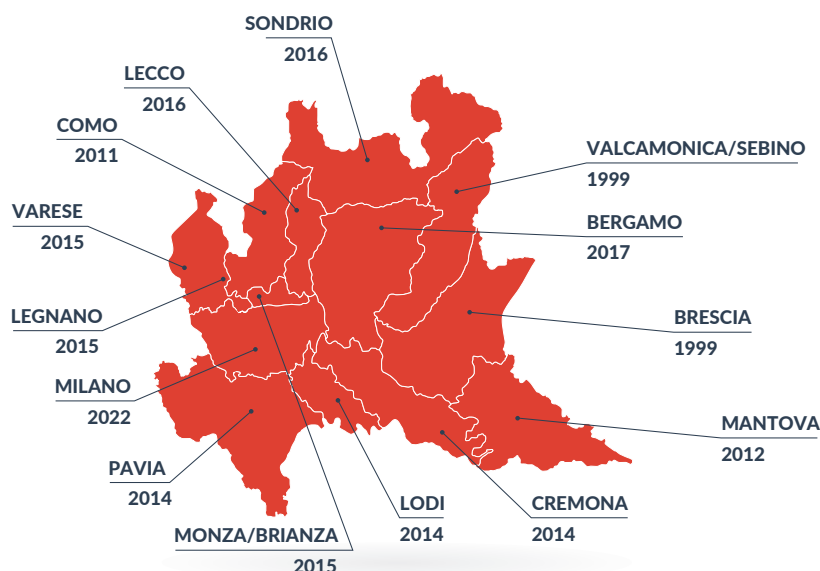
Il CAAF CGIL Lombardia, costituito con atto pubblico in data 11 dicembre 1992 in seguito alla promulgazione della legge istitutiva dei centri di assistenza fiscale, è la società dei servizi fiscali di CGIL Lombardia. **La missione** del CAAF è di assistere i cittadini nell'espletare gli obblighi fiscali e nel facilitare il rapporto tra cittadini, Pubblica Amministrazione ed Enti Previdenziali.

I soci che costituiscono il CAAF CGIL Lombardia sono:



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 2024

Nel 2024 sono state effettuate più di 700.000 pratiche, suddivise nei vari servizi erogati: modello 730, modello Redditi, modello RED, IMU, ISEE, successioni, colf-badanti, Adi.

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 e ha nominato l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo nel corso del 2024 ha effettuato due verifiche semestrali nelle quali sono stati fatti gli audit con i responsabili delle principali funzioni. Nelle conclusioni della relazione 2024 si nota che il modello risulta aggiornato e adeguato così come i protocolli di prevenzione; i flussi informativi si sono dimostrati: puntuali, tempestivi e adeguati per l'attività di verifica e controllo e le procedure di gestione del rischio risultano efficaci e correttamente applicate.

In questi anni sono in atto processi della Pubblica Amministrazione tesi alla semplificazione della normativa e delle procedure in favore dei cittadini e l'utilizzo delle nuove tecnologie, della digitalizzazione vanno in questa direzione. L'introduzione delle pratiche 730 e Isee precompilate on-line per facilitarne la fruizione non sta producendo effetti particolari nell'immediato ma sarà da valutare eventualmente per gli anni successivi.

Il giudizio su questi processi che facilitano il rapporto delle persone con il fisco non può che essere di assoluto consenso, ma corre altrettanto l'obbligo per CAAF CGIL, in forza del suo ruolo di rappresentanza di diritti individuali e collettivi, di far emergere le difficoltà e gli ostacoli che si possono incontrare durante questo percorso, infatti, se da una parte aumentano le opportunità di sviluppo per chi vi accede, dall'altra si rischia di aumentare il gap con coloro che non vi hanno accesso.

L'approccio di CAAF CGIL Lombardia su questo tema è pertanto indirizzato a **“non lasciare indietro nessuno”** attraverso la capillare presenza di 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.

Per affrontare la pluralità di servizi ed ottimizzare lo scambio di dati e di informazioni fra i vari livelli dell'organizzazione si è continuato ad aggiornare tutti i mezzi tecnologici. Con la società Sintel S.r.l. si è rinnovato il contratto per l'utilizzo della rete privata virtuale, per i servizi informatici e per l'assistenza tecnica.

Nel 2024 si è data continuità ai contratti con la Società I-CAAF S.r.l. per l'utilizzo del pacchetto software I-CAAF contenente gli applicativi per la gestione dei diversi servizi, mentre con la società Zucchetti è stato gestito il software dei servizi Successioni e Partite IVA.

Nel corso del 2024 è stato avviato il progetto di rinnovamento di DigitaCGIL Web, prevedendo una revisione grafica per migliorarne la facilità nell'utilizzo. Si è inoltre completata l'APP DigitaCGIL per Delegati, per favorire la collaborazione con le strutture sindacali e i collaboratori al fine di migliorare la comunicazione e la funzione di prenotazione on-line.

DigitaCGIL dovrà diventare sempre di più un sistema che accompagna il contribuente/iscritto nel rapporto diretto con gli operatori CAAF CGIL, per chiedere e ricevere informazioni

importanti, fissare un appuntamento, svolgere una pratica completamente a distanza, avere sempre a disposizione un archivio delle proprie pratiche.

Inoltre, nel 2024 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); un percorso semplificato e guidato che consente di caricare direttamente sui propri applicativi documenti necessari per predisporre una pratica, in sostituzione progressiva della classica raccolta pratica cartacea.

Il gruppo di progetto “Innovazione e Sviluppo”, composto da CAAF Lombardia, CAAF Piemonte, CAAF Nord-Est e Sintel S.r.l., continua costantemente a operare per la ricerca di strumenti e soluzioni utili all’organizzazione del lavoro delle società fiscali.

Obiettivi 2025

- Proseguire nel lavoro di semplificazione dei processi per gli operatori CAAF e per il pubblico, sempre in collaborazione con i principali Stakeholders (CGIL, Sintel, Consorzio Nazionale Caaf Cgil e iCaaf), allo scopo di ottimizzare i processi e rafforzare il rapporto con i numerosi iscritti e utenti che richiedono assistenza fiscale.

UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)

Qualche dato sull'attività 2024

In merito all'analisi dei dati relativi all'attività degli UVL-UPC per l'anno 2024, seppure il dato complessivo delle pratiche aperte si mantenga sostanzialmente stabile rispetto al 2023, è importante notare come l'attività "tipica" dei nostri UVL (vedi colonne Recupero Crediti, Violazioni Contrattuali e Consulenze diverse dalle Dimissioni, indicate nella tabella che si allega), slegata cioè dal dato relativo all'assistenza per le dimissioni online, sia in crescita del 6%, dato trainato in particolare dal forte incremento delle pratiche relative alle violazioni contrattuali (+13%), e da quello relativo alla procedure concorsuali (+8%).

Per quanto riguarda il versante relativo all'assistenza alle dimissioni telematiche, esso si conferma ancora in consistente calo del 17% in relazione all'assistenza ordinaria, mentre registra un deciso incremento, pari al 47% rispetto all'anno precedente, per quanto concerne l'assistenza alle dimissioni per giusta causa. Quest'ultimo incremento si è sicuramente tradotto a sua volta nell'aumento della nostra attività vertenziale tipica, il che conferma che questo fattispecie di assistenza debba essere molto ben presidiata dagli uffici vertenze.

È inoltre possibile fornire il dato dell'attività vertenziale di quelle Categorie lombarde che si muovono nell'ambito di Live Link, il programma designato da CGIL nazionale come strumento unico per la gestione della tutela individuale. Anche in questo ambito si registra un incremento tra il 2023 ed il 2024, pari al 25% del dato complessivo, trainato soprattutto dall'attività di consulenza, come specificato in modo più dettagliato nella tabella sottostante.

Quanto all'area delle procedure concorsuali, il dato del 2024 è come detto in crescita rispetto al 2023. In tale ultimo ambito, occorre più in generale osservare come in Italia, nell'ultimo biennio, sia complessivamente aumentato l'accesso ai c.d. strumenti di regolazione della crisi di impresa, introdotti dal nuovo Codice della Crisi dell'Impresa e dell'Insolvenza (CCII).

In particolare, tra il 2023 ed il 2024 è cresciuto fortemente (quasi più del 50%) il ricorso alla procedura di Composizione Negoziata della Crisi (CNC), il cui peso nell'ambito degli strumenti di regolazione della crisi è oggi pari a circa il 9% del totale delle procedure aperte. Per contro, non si è al momento assistito ad un corrispondente aumento della procedura di Concordato Semplificato, diretta emanazione della CNC, il cui accesso è sostanzialmente stabile rispetto al 2023, nonché percentualmente irrilevante rispetto al dato generale.

La procedura di Liquidazione Giudiziale (LG, che ha soppiantato, a partire dal luglio del 2022, la procedura di Fallimento), è invece anche essa in crescita (+16,5%) rispetto al 2023, confermando il fatto che siamo entrati in una congiuntura economica negativa, che non pare destinata ad arrestarsi.

Sotto un profilo qualitativo, è possibile verificare come l'accesso alla procedura di CNC avvenga da parte di imprese mediamente più strutturate (in termini di valore della produzione, numero di addetti e forma giuridica delle stesse), mentre vanno in LG imprese più fragili e meno strutturate, confermando la relazione diretta esistente tra solidità e dimensione aziendale.

Da questo punto di vista, occorrerà tuttavia verificare l'esito delle procedure di CNC in corso di svolgimento, in quanto nel caso nella maggior parte dei casi non fosse positivo, si potrebbe

assistere all'apertura di procedure di LG anche da parte di imprese all'apparenza più solide e strutturate.

Si riportano qui di seguito i dati riassuntivi dell'attività degli UVL-UPC confederali:

Tipi Azione pratiche

	APERTE 2022	APERTE 2023	APERTE 2024
RECUPERO CREDITI	4.016	4.484	4.589
VIOLAZIONI CONTRATTUALI	2.416	2.813	3.244
CONSULENZE	13.312	12.266	11.492
PROCEDURE CONCORDSUALI	2.715	2.624	2.853
TOTALE	22.459	22.187	22.178

e i dati riassuntivi dell'attività degli UVL di categoria (che utilizzano l'applicativo LiveLink):

Tipi Azione pratiche

	APERTE 2023	APERTE 2024
RECUPERO CREDITI	171	145
VIOLAZIONI CONTRATTUALI	19	19
CONSULENZE	127	259
PROCEDURE CONCORDSUALI	-	-
TOTALE	317	423

La politica legislativa di riferimento

Sul versante della politica legislativa dell'attuale compagine governativa, se il 2023 era stato caratterizzato dal D.L n. 48/2023, convertito in Legge il 03.07.2023 (c.d. Decreto Lavoro, che ha in parte riscritto alcune norme contenute nel c.d. Decreto Dignità), il 2024 ha dato alla luce il c.d. Collegato Lavoro, ovvero la Legge n. 203 del 13.12.2024, che entrerà in vigore al principio del nuovo anno e che renderà ancora più difficile l'attività di tutela di lavoratrici e lavoratori, sia in ambito collettivo che individuale. Sotto questo profilo, sarà compito della CGIL effettuare un'attenta attività di studio delle nuove norme, al fine di individuare le adeguate politiche giudiziarie di contrasto.

Le attività di coordinamento svolte da cgil lombardia

Per quanto riguarda il coordinamento lombardo degli UVL-UPC, è proseguita regolarmente la sua fondamentale operatività ordinaria, che lo vede riunirsi periodicamente, al fine di costruire uno scambio continuo di esperienze e relative possibili soluzioni alle problematiche che si incontrano nel confronto diretto con le/i nostr3 utenti.

Merita inoltre di essere segnalata l'iniziativa organizzata nel corso del mese di settembre presso la sede dell'Archivio del Lavoro, che ha visto la partecipazione di tutt3 le/i vertenzier3 lombard3, costituendo così un'importante occasione di crescita, non solo sotto il profilo della formazione strettamente intesa, ma soprattutto di conoscenza reciproca, fondamentale per accrescere lo spirito di appartenenza all'Organizzazione. Da tali contesti si confermano vecchi obiettivi che il coordinamento vertenze di CGIL Lombardia si pone da tempo (tutti riconducibili in linea di principio ad una maggiore integrazione e condivisione dei rispettivi modelli organizzativi territoriali, ed all'impostazione di un diverso rapporto con INPS), ed emergono nuove esigenze e/o aspettative di formazione, che si cercherà di sviluppare concretamente nel corso del 2025.

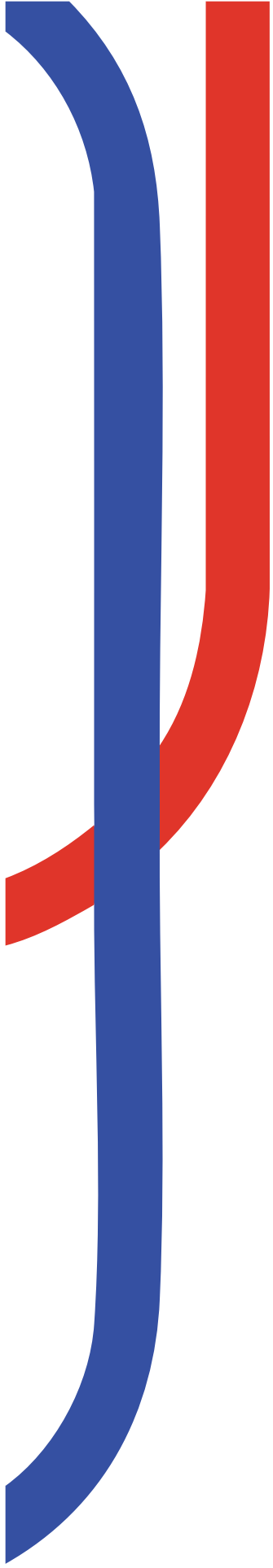
Ha avuto inoltre un seguito l'iniziativa avviata nel corso del 2023, volta ad effettuare una fotografia dello stato di attuazione della Delibera statutaria n. 10, che disciplina l'attività degli UVL, sia confederali che di categoria, attraverso l'invio di un apposito Questionario a tutte le strutture territoriali confederali e di Categoria, il cui esito è stato restituito in un'apposita riunione del coordinamento nazionale congiunto UVL e del dipartimento nazionale del Mercato del Lavoro.

Sarà obiettivo futuro passare alla "messa a terra" dei risultati emersi, che porterà auspicabilmente ad un progressivo allineamento tra il contenuto della delibera n. 10 e l'attività vertenziale svolta dall'Organizzazione, con Live Link a fare da perno essenziale.

Infine, sempre sotto il profilo organizzativo, CGIL Lombardia ha sottolineato il decisivo ruolo affidato alla Commissione nazionale che dovrà occuparsi della ridefinizione degli inquadramenti contrattuali dei lavoratori UVL, il cui lavoro sarà fondamentale al fine di favorire un processo di maggiore integrazione tra l'attività sindacale confederale e delle Categorie. Di questo lavoro, si auspica la verifica di primi passi concreti nel corso del 2025.

Obiettivi 2025

- Proseguire il monitoraggio e l'analisi dei dati relativi alle quattro macro aree dell'attività vertenziale: recupero crediti, violazioni contrattuali, procedure concorsuali e consulenza;
- Valorizzare l'utilizzo del portale gestionale LiveLink per la rilevazione statistica dell'attività vertenziale, estendendone l'adozione ad altre categorie;
- Monitorare l'evoluzione dell'attuazione della delibera n.10 dello statuto CGIL, relativa alla disciplina dell'attività vertenziale, contribuendo attivamente a un percorso di verifica e implementazione in coerenza con gli obiettivi dell'ultima assemblea di organizzazione;
- Dare seguito alla giornata di formazione e autoformazione presso l'Archivio del Lavoro, promuovendo ulteriori momenti di team building e approfondimento tecnico, valorizzando le competenze interne.



CGIL



LOMBARDIA

Non ti lasciamo solo.

www.cgil.it

