

CGIL



LOMBARDIA



Bilancio

di sostenibilità

2025



INDICE

Bilancio 2025 di sostenibilità :::::

2	INTRODUZIONE DELLA SEGRETARIA GENERALE
4	NOTA METODOLOGICA
6	L'IDENTITÀ DI CGIL LOMBARDIA
7	IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO DI RIFERIMENTO
10	LA STORIA DI CGIL LOMBARDIA
10	GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE
16	MISSIONE, VALORI E PRINCIPI
19	L'OSSERVATORIO ECONOMICO E SOCIALE DI CGIL LOMBARDIA
20	"UN VIAGGIO DIVERSO UNA UGUALE MEMORIA": IL PROGETTO BIENNALE DEL COMITATO IN TRENO PER LA MEMORIA
22	LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS
23	IL SISTEMA CGIL LOMBARDIA - LA BASE ASSOCIATIVA: LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI ALLA CGIL
26	L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL PROSELITISMO
33	DIGITALIZZAZIONE E PROCESSI DI PARTECIPAZIONE
39	DIGITALIZZAZIONE E PROCESSI ORGANIZZATIVI DI CGIL LOMBARDIA
47	IL MONDO DEI BENEFICIARI DELL'AZIONE
48	AMMINISTRAZIONE IN CGIL LOMBARDIA
53	IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO
54	SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
55	PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE
56	RICAMBIO GENERAZIONALE
57	LE POLITICHE FORMATIVE
64	IL COUNSELING ORGANIZZATIVO
70	LA COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO
73	LE POLITICHE GIOVANILI
75	MOBILITAZIONE, PARTECIPAZIONE E DIRITTI: IL PERCORSO DELLA CAMPAGNA REFENDARIA 2025
80	LE POLITICHE INTERNAZIONALI E TRANSNAZIONALI
84	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
86	ARTIGIANATO
92	CONTRATTAZIONE E MERCATO DEL LAVORO
95	PROGRAMMAZIONE FONDI STRUTTURALI FSE E FESR
96	FORMAZIONE PROFESSIONALE, UNIVERSITÀ E RICERCA
97	LE POLITICHE INDUSTRIALI E DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
100	LE POLITICHE ABITATIVE
102	MIGRANTI
105	APPALTI
108	OLIMPIADI MILANO - CORTINA
109	LE POLITICHE PER LA LEGALITÀ E LE CARCERI
111	LE POLITICHE SOCIALI E SANITARIE (WELFARE)
115	LE POLITICHE DI GENERE
118	LE POLITICHE FISCALI E PREVIDENZIALI
119	STAKEHOLDERS ASSOCIATI ALLA CGIL
132	INCA CGIL
136	CAAF CGIL
139	UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)

INTRODUZIONE DELLA SEGRETARIA GENERALE

Nel corso del 2025 le strutture della Cgil in Lombardia, come nel resto del Paese, hanno affiancato **all'attività quotidiana di rappresentanza, contrattazione e difesa dei diritti** un impegno fuori dall'ordinario: **la campagna per i referendum popolari sul lavoro e sulla cittadinanza**.

Si è trattato di portare a compimento un obiettivo a cui abbiamo lavorato fin dal 2024, quando abbiamo deciso che fosse necessario percorrere tutte le strade a nostra disposizione **per contrastare il continuo declino del potere del lavoro**, che non è affatto un destino ineluttabile né, tanto meno, un fatto "naturale", ma l'esito di scelte politiche orientate ad assumere quello del capitalismo contemporaneo come l'unico punto di vista possibile attorno a cui organizzare la società. Questo non è il nostro punto di vista.

Siccome ogni giorno ci misuriamo con le difficoltà di organizzare le persone che lavorano, di contrattare insieme a loro e di difenderne i diritti, sappiamo molto bene che questa attività è sempre più difficile perché si svolge in un contesto reso fortemente avverso al lavoro sindacale da una stratificazione di interventi legislativi che, dalla fine degli anni Novanta ad oggi, ha costantemente deregolamentato il mercato del lavoro, per adeguarlo alla continua frammentazione e flessibilizzazione dell'impresa.

Come già nel 2015 e 2016, ci siamo detti che è necessario **provare a cambiare le regole del gioco** entro cui siamo costretti a muoverci, cioè **modificare alcune delle leggi sul lavoro**. Così, dopo aver raccolto le firme a favore di quattro quesiti per altrettanti referendum abrogativi, nel corso del 2024, ci siamo preparati alla campagna referendaria con



un **lavoro capillare, di coinvolgimento, ingaggio e formazione** di tutte e tutti, indipendentemente dal ruolo svolto nell'organizzazione.

In Lombardia **abbiamo realizzato più di 5.800 assemblee e quasi 2.300 iniziative pubbliche** nei territori in meno di due mesi, cercando di lavorare sempre con un gruppo ampio di soggetti sociali che, insieme a noi, sono stati disponibili ad animare i Comitati referendari.

Insieme ai **quesiti sui licenziamenti ingiustificati, i contratti a termine, gli appalti, abbiamo fatto campagna a favore del referendum per cambiare la legge sulla cittadinanza**, al fianco di tante e tanti che si sentono italiane e italiani ma formalmente non possono esserlo.

È stata una esperienza molto ricca, che ci ha portato a lavorare nei territori in modi diversi dal solito, incontrando e discutendo con le persone nei luoghi più disparati, grandi e piccoli, e con i gruppi sociali più diversi, raccogliendo ovunque la disponibilità a confrontarsi, discutere, capire, prendere la parola.

Sapevamo di doverci misurare con un **ostacolo molto difficile da superare: il quorum. Chi osteggiava i referendum ha puntato sull'astensionismo** e ha avuto la meglio, perché in media solo il 30% di chi ne aveva il diritto è andato ai seggi. Tuttavia, **abbiamo registrato un'attenzione incoraggiante da parte di gruppi sociali inaspettati**, in particolare i più giovani e le donne.

Abbiamo fatto una **campagna aperta e non identitaria**, ci siamo fatti trovare in luoghi e da soggetti con cui non entriamo normalmente in relazione, raccogliendo un interesse e una complicità con gli obiettivi della campagna che per noi è diventato

un seme da coltivare, anche con scelte organizzative che ci aiutino a lavorare in modo diverso fra noi. Nell'ultimo trimestre dell'anno, **il confronto con il Governo è continuato sulla Legge di Bilancio**, sui cui abbiamo proclamato uno **sciopero generale il 12 dicembre**, non solo perché le politiche economiche e fiscali non consentono di sostenere salari e pensioni, di rafforzare la spesa sociale, di affrontare i nodi irrisolti dello sviluppo e di invertire l'impoverimento del Paese, ma anche perché sull'Italia pesa la scelta del riarmo deciso dalla Commissione Europea, contro cui abbiamo marciato alla Perugia Assisi e alla manifestazione nazionale di Roma, rispettivamente il 12 e il 25 ottobre.

Per la Commissione Europea e la sua maggioranza e per la gran parte degli Stati Membri, la politica della guerra è già diventata anche una politica industriale, una politica della finanza, una politica culturale. La Commissione sta alimentando da mesi la propaganda per il riarmo, invece che formulare un'autorevole politica estera per fermare la guerra già in corso da anni.

Nessuna riflessione sugli evidenti e tragici risultati della totale incapacità dell'Unione Europea di svolgere un ruolo chiaro, autonomo ed efficace per fermare il conflitto ai propri confini, in Ucraina, e per impedire il genocidio della popolazione gazawi prima che accadesse.

La Cgil è una forza di pace perché è una forza democratica, antifascista e popolare. Per questa ragione sia con la Rete nazionale Pace e Disarmo e con Europe for Peace, sia esercitando il nostro ruolo nella Confederazione Europea dei Sindacati e nella Confederazione Internazionale, ci siamo assunti il dovere di dare continuità operativa al ripudio della guerra sancito in Costituzione.

Di fronte al genocidio perpetrato contro la popolazione palestinese dal Governo israeliano, siamo stati parte delle mobilitazioni diffuse a partire dalla fine di agosto, **abbiamo dato sostegno agli attivisti della Global Sumud Flottilla**, impegnati in una missione umanitaria per forzare l'assedio e, di fronte alla violenta interruzione della loro missione, abbiamo risposto alla loro richiesta di solidarietà e difesa civile **proclamando lo sciopero generale il 3 di ottobre**.

Questo lavoro del tutto straordinario, ma indispensabile per un sindacato generale, fondato sul rispetto dei diritti umani fondamentali e sui principi costituzionali, **si è aggiunto al lavoro sindacale quotidiano, di contrattazione e organizzazione.**

Anche in Lombardia abbiamo operato per diffondere le **Rappresentanze Sindacali Unitarie** nei luoghi di lavoro e per rinnovarle laddove erano scadute, sia nei settori privati che in quelli pubblici: le nostre candidate e candidati sono stati i più scelti nelle elezioni e questo fa della Cgil il sindacato più rappresentativo nei luoghi di lavoro in Lombardia.

Questo risultato ci assegna particolare responsabilità nel **rinnovo dei contratti collettivi nazionali** e richiede di moltiplicare la vertenzialità nelle imprese, nei territori e nei confronti del Governo regionale. In Lombardia abbiamo vertenze storiche unitarie aperte, in cui abbiamo usato tutti i nostri strumenti: **in campo sanitario** continuiamo la vertenza per pretendere il rispetto del diritto alla salute e alla cura in una regione che ne ha fatto mercato.

Sul diritto all'abitare abbiamo organizzato una mobilitazione con i sindacati degli inquilini e abbiamo sostenuto in tribunale azioni contrarie a norme discriminatorie. Nella vertenza unitaria sulle condizioni della **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** e sullo stato dei servizi di vigilanza abbiamo cercato di migliorare il progetto di legge che deve qualificare la formazione, **liberandoci da chi produce false certificazioni.**

Nelle politiche del lavoro abbiamo sfidato Regione a darsi obiettivi più ambiziosi nel collocamento di chi cerca lavoro o è coinvolto dalla formazione professionale e continua.

Contrattare le politiche pubbliche è il compito specifico dell'azione confederale, dunque continuiamo a farlo, cercando di **aumentare e qualificare i processi partecipativi e di legittimazione di cui anche questa pratica negoziale ha bisogno.**

Valentina Cappelletti
Segretaria Generale CGIL Lombardia

NOTA METODOLOGICA

Il **Bilancio di Sostenibilità** rappresenta uno strumento fondamentale per rafforzare la responsabilità sociale delle organizzazioni e promuovere un percorso di miglioramento continuo. Attraverso questo documento è possibile **valutare i risultati conseguiti, individuare eventuali criticità e definire le priorità di intervento**, con l'obiettivo di aumentare l'impatto positivo delle attività sul territorio, sulle persone e sull'ambiente.

L'edizione 2025 del **Bilancio di Sostenibilità della CGIL Lombardia** si colloca in modo coerente all'interno di questo processo di crescita e consolidamento, illustrando i progressi compiuti dall'Organizzazione in ambito sociale. Il documento evidenzia le iniziative intraprese per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, insieme alle azioni orientate al benessere collettivo e alla sostenibilità ambientale, nel pieno rispetto dei valori fondanti del sindacato: **trasparenza, equità e partecipazione democratica**.

Con la pubblicazione del bilancio, CGIL Lombardia intende offrire una rendicontazione chiara, trasparente e accessibile delle attività svolte e dei risultati ottenuti nei diversi ambiti – sociale, economico e ambientale – rivolgendosi non solo agli iscritti, ma anche a tutti gli stakeholder interessati. Questo approccio testimonia la **volontà di operare in modo responsabile e aperto**, in linea con i principali standard internazionali di riferimento. L'analisi delle attività relative al 2025 mette inoltre in luce una **crescente capacità organizzativa**, fondata sulla collaborazione interna, sulla condivisione di obiettivi comuni e su una visione sempre più integrata delle attività quotidiane. Il documento include inoltre un **approfondimento dedicato alle reti e alle associazioni collegate alla CGIL**, con l'obiettivo di fornire un quadro più ampio e articolato delle relazioni costruite nel tempo e delle iniziative sviluppate in collaborazione con altri soggetti. Questo focus consente di valorizzare ulteriormente il ruolo della CGIL all'interno del tessuto sociale e territoriale, evidenziando la loro capacità di fare sistema e di promuovere sinergie efficaci.

In conclusione, come di consueto, viene dedicata **un'attenzione specifica all'area delle Tutele Individuali**, sottolineando il ruolo strategico di INCA, CAAF e UVL nel garantire un supporto concreto alle lavoratrici e ai lavoratori della Lombardia. Tali attività rappresentano un pilastro essenziale dell'impegno della CGIL nella promozione dell'inclusione sociale e nella difesa dei diritti.

Dal punto di vista metodologico, il bilancio è stato redatto 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. Questo approccio mira ad assicurare l'attendibilità e la rilevanza delle informazioni fornite, favorendo al contempo una comunicazione trasparente sia all'interno sia all'esterno del sistema CGIL. I dati presentati, riferiti all'anno 2025, riguardano le attività svolte dalla CGIL Lombardia presso la sede di Via Palmanova 22 e, ove possibile, vengono messi a confronto con quelli degli anni precedenti, al fine di offrire una visione evolutiva 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, avere una conoscenza approfondita del **contesto socio-economico** in cui opera rappresenta un elemento fondamentale, poiché l'attività sindacale è fortemente legata alle evoluzioni della società e alla nascita di nuovi bisogni tra le persone. I cambiamenti economici e sociali influenzano direttamente sia le priorità sia le modalità di intervento del sindacato, che orienta e modifica la propria azione per rispondere in modo efficace alle trasformazioni del territorio.

La popolazione

10.065.694

**la popolazione stimata residente in
Lombardia al 01/01/2026**

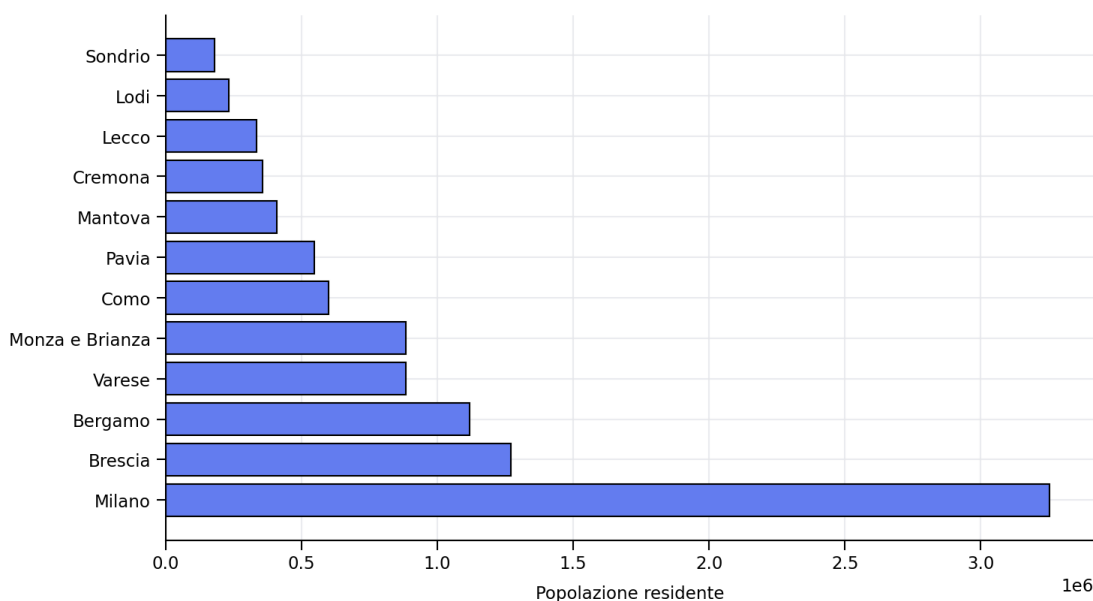
Sulla base delle più recenti informazioni disponibili, la popolazione residente in Lombardia al 31 dicembre 2025 è stimata in circa 10,06 milioni di abitanti, in attesa della pubblicazione del dato ufficiale definitivo da parte dell'ISTAT.

La distribuzione della popolazione lombarda evidenzia una forte concentrazione nelle aree più urbanizzate: la città metropolitana di Milano, insieme alle province di Brescia e Bergamo, raccoglie oltre la metà dei residenti regionali, mentre le altre province presentano una dimensione demografica più contenuta ma diffusa sul territorio:

Provincia / Città Metropolitana	Abitanti
Milano (Città Metropolitana)	3.253.111
Brescia	1.271.759
Bergamo	1.119.233
Varese	884.801
Monza e Brianza	883.396
Como	598.562
Pavia	546.023
Mantova	408.715
Cremona	355.134
Lecco	334.211
Lodi	231.481
Sondrio	179.268
Totale Lombardia	10.065.694

In Lombardia la **presenza di cittadini stranieri risulta significativamente superiore alla media nazionale**: al 31 dicembre 2025 si stima che essi rappresentino oltre il 12% della popolazione residente, a fronte di un'incidenza pari a circa il 9% a livello nazionale, confermando il ruolo della regione come uno dei principali poli di attrazione per i flussi migratori.

Di seguito si riporta il grafico della distribuzione della popolazione per provincia in Lombardia (stima 2025):



Il mercato del lavoro

Il mercato del lavoro in Lombardia nel 2025 **si conferma complessivamente solido**, caratterizzato da livelli occupazionali elevati e da una disoccupazione ormai stabilmente su valori contenuti nel confronto storico e nazionale. Secondo le più recenti elaborazioni su dati ISTAT e PoliS Lombardia, nel corso del 2025 **il numero degli occupati si attesta intorno ai 4,55 milioni, registrando un incremento su base annua pari a circa +0,6%.**

Il tasso di occupazione (15-64 anni) raggiunge il 69,5%, collocandosi tra i più elevati in Italia e significativamente al di sopra della media nazionale, che nel 2025 si attesta intorno al 62,5%. Questo dato evidenzia la maggiore capacità del sistema produttivo lombardo di generare occupazione, sostenuta da una struttura economica diversificata e orientata all'export e ai servizi avanzati. Parallelamente, **il numero dei disoccupati scende** a circa 147 mila unità, con una riduzione significativa rispetto all'anno precedente (circa -12,9%). Il tasso di disoccupazione si attesta intorno al 3,1%, uno dei livelli più bassi registrati negli ultimi decenni e nettamente inferiore alla media nazionale, pari a circa 6,1%.

Emergono tuttavia elementi di criticità. Un aspetto preoccupante riguarda **l'aumento delle ore di Cassa Integrazione**, fenomeno che riflette le difficoltà di alcuni settori produttivi e il persistere di un contesto economico internazionale incerto:

**+ 15%****Aumento delle ore di Cassa Integrazione
su base annua**

Secondo le stime, inoltre, si segnala un rallentamento della domanda di lavoro nella seconda parte dell'anno, con un andamento meno dinamico soprattutto nei mesi autunnali. Questo trend si inserisce in un quadro caratterizzato da tensioni geopolitiche e da un contesto macroeconomico ancora instabile, che ha inciso - e incide - sulle decisioni di investimento e sulle prospettive occupazionali.

L'occupazione femminile

Nel corso del 2025 la dinamica dell'occupazione femminile appare meno vivace rispetto a quella maschile. Alcune analisi evidenziano infatti una fase di sostanziale **stagnazione o lieve contrazione della componente femminile**, a fronte di una crescita più sostenuta per gli uomini. Questo rallentamento contribuisce a limitare la riduzione del divario di genere osservata negli anni precedenti.

Un elemento positivo riguarda **la disoccupazione femminile**, che nel 2025 si attesta su livelli contenuti (circa 3,4%), in calo rispetto agli anni precedenti e non lontana da quella maschile. Più critica appare invece la situazione sul fronte della partecipazione al lavoro. **Il tasso di attività femminile rimane inferiore a quello maschile** e mostra segnali di stabilità o lieve riduzione nel 2025. Questo indica che una quota significativa di donne resta fuori dal mercato del lavoro: le difficoltà di partecipazione risultano legate in larga misura a fattori strutturali, tra cui il peso dei carichi familiari e la carenza di servizi di conciliazione.

Permangono inoltre **criticità legate alla diffusione del part-time**, spesso involontario, e a una minore presenza nelle posizioni apicali e nei ruoli dirigenziali.

Le analisi più recenti evidenziano anche una **crescita non inclusiva**, con il rischio che i miglioramenti complessivi del mercato del lavoro lombardo non si traducano in pari opportunità per tutte le componenti. In particolare, alcune fonti segnalano che l'incremento degli occupati nel 2025 ha riguardato in prevalenza la componente maschile, mentre quella femminile è rimasta sostanzialmente stabile.

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; Rappresentanze Sindacali Unitarie o Aziendali; 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.

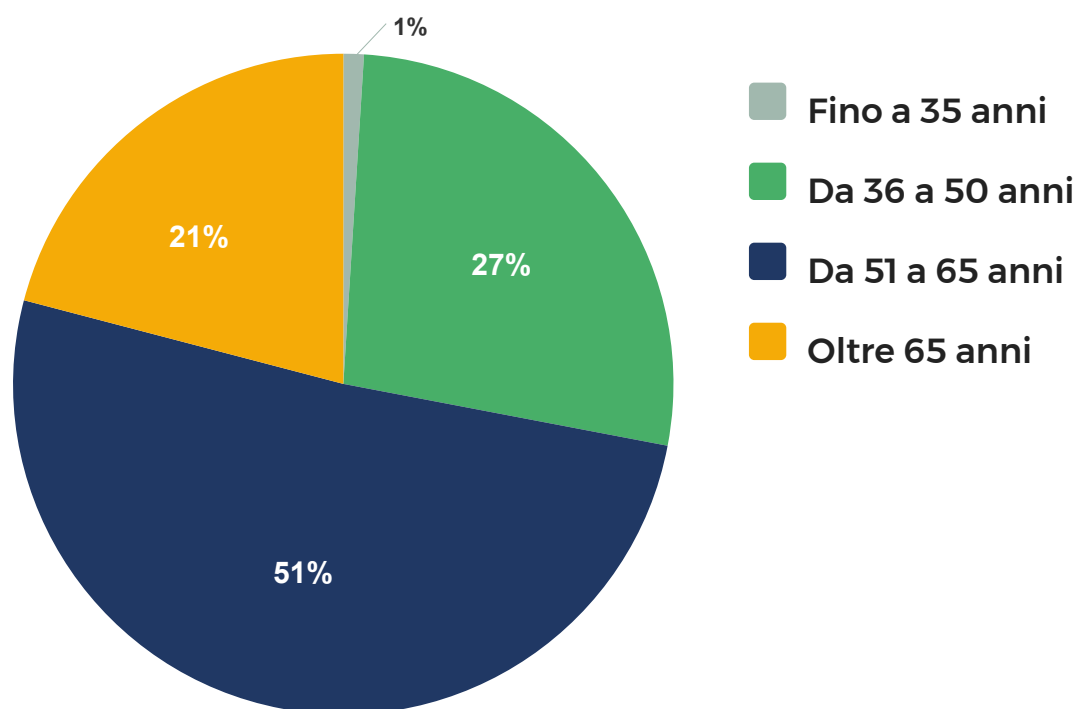
L'Assemblea Generale elegge il Segretario Generale, la Segreteria. Elegge, inoltre, il collegio degli Ispettori regionali. Le sue decisioni sono assunte a maggioranza semplice dei votanti, fatte salve le normative per le quali è prevista dallo Statuto la maggioranza qualificata, o una diversa maggioranza 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, per sesso e per classe di età:

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

COMPOSIZIONE A.G. CGIL LOMBARDIA - CLASSI DI ETÀ



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 31/12/2025, anno di riferimento per il presente Bilancio Sociale, la Segreteria di CGIL Lombardia risultava così composta:

- Valentina Cappelletti - Segretaria 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'OSSERVATORIO ECONOMICO E SOCIALE DI CGIL LOMBARDIA

Il 2025 è stato per l'Osservatorio Economico e Sociale un anno di transizione, caratterizzato da una riorganizzazione delle priorità e da un progressivo riposizionamento del ruolo dell'Ufficio Studi all'interno dell'organizzazione.

Nel corso dell'anno, l'attività si è concentrata prevalentemente su **una funzione di supporto alla Segreteria**, attraverso la produzione di analisi e contributi mirati su richiesta. Tra le principali attività si segnalano:

- uno studio sui flussi elettorali,
- approfondimenti sul mercato del lavoro,
- analisi puntuali su specifiche situazioni territoriali e settoriali.

Questa modalità operativa ha privilegiato la capacità di risposta tempestiva rispetto allo sviluppo di progettualità autonome di lungo periodo. In particolare, si è registrata una collaborazione continuativa con il Dipartimento Contrattazione e Mercato del Lavoro, a supporto delle attività di analisi e interpretazione dei dati.

Parallelamente, sono state portate avanti alcune iniziative già avviate, tra cui il progetto "Fa' la cosa giusta!", nell'ambito del quale è stato realizzato un seminario dedicato al lavoro precario. L'iniziativa ha integrato analisi e testimonianze dirette, attraverso il coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici, contribuendo a dare visibilità alle condizioni di precarietà.

Nel complesso, il 2025 ha evidenziato la necessità di una riflessione strategica sul ruolo dell'Osservatorio, in particolare rispetto al rapporto tra produzione diretta di dati statistici e capacità di elaborazione critica. Questo passaggio ha posto le basi per una ridefinizione, da operare già a partire dal 2026, riguardo l'identità stessa dell'Osservatorio, orientata meno alla produzione di dati originali e più alla lettura, interpretazione e valorizzazione di dati esistenti, anche attraverso collaborazioni esterne.

Inoltre, un asse centrale delle attività 2026 sarà rappresentato dallo sviluppo del progetto di ricerca dedicato al tema della **"Memoria e Identità del Lavoro"**. Tale progetto verrà articolato attraverso diverse linee di intervento: la raccolta e l'analisi di testimonianze orali di lavoratori e lavoratrici, l'integrazione di queste fonti con materiali archivistici storici e il coinvolgimento di esperti provenienti da ambiti disciplinari differenti, tra cui economia, sociologia, antropologia e psicologia sociale. L'obiettivo è costruire una lettura multidimensionale dei cambiamenti che attraversano il mondo del lavoro.

I risultati di questo percorso **confluiranno nella realizzazione di un prodotto finale multimediale**, che comprenderà un documentario e una serie di contenuti sintetici, finalizzati a raccontare in modo accessibile e incisivo la trasformazione del lavoro e dell'identità dei lavoratori.

Allo stesso tempo, si intende promuovere una **visione del lavoro non solo come dimensione economica, ma come fenomeno sociale e culturale**, capace di riflettere e influenzare le trasformazioni delle identità individuali e collettive. In questa direzione, l'Osservatorio si impegnerà a stimolare il dibattito interno all'organizzazione, attraverso la produzione di analisi, l'elaborazione di domande e la proposta di chiavi interpretative innovative.

“UN VIAGGIO DIVERSO, UNA UGUALE MEMORIA”: L’IMPEGNO DEL COMITATO *IN TRENO PER LA MEMORIA*

Il 2025 ha rappresentato un anno di particolare rilievo per il progetto “*In treno per la memoria*”, segnando un’evoluzione significativa sia sul piano progettuale, sia organizzativo.

Dal punto di vista dei contenuti, **per la prima volta è stata introdotta una modalità articolata su due percorsi distinti**, superando il modello tradizionale centrato su un’unica destinazione.

Accanto al **viaggio storico a Mauthausen**, che resta una tappa imprescindibile per il suo forte legame con la memoria del movimento sindacale e della deportazione delle lavoratrici e dei lavoratori, .

L’introduzione di Norimberga è stata motivata dall’80° anniversario dal Processo e ha consentito di sviluppare una riflessione più approfondita sulle responsabilità storiche, in particolare quelle italiane, promuovendo un approccio critico che supera letture autoassolutorie del passato. Parallelamente, il percorso legato a Mauthausen è stato arricchito con nuove tappe, tra cui la visita a un sito museale situato all’interno di un complesso industriale a Linz, luogo emblematico della deportazione del lavoro forzato nella fase più avanzata della guerra.

Questa doppia articolazione ha aperto una nuova stagione progettuale, orientata non solo alla trasmissione della memoria, ma anche a una **dimensione di ricerca e approfondimento** all’interno dell’esperienza formativa.

Un secondo ambito rilevante di intervento nel 2025 ha riguardato la **riorganizzazione amministrativa e gestionale del Comitato**. È stato avviato un processo di sistematizzazione che ha portato alla costruzione di un bilancio strutturato, con una gestione trasparente di entrate e uscite e l’introduzione di pratiche di archiviazione più rigorose. In questo quadro, inoltre, si inserisce la volontà di procedere verso una revisione dello statuto e della forma costitutiva del Comitato, per rafforzarne l’autonomia e la sostenibilità nel medio-lungo periodo.

Un ulteriore elemento di innovazione ha riguardato la **ridefinizione dei rapporti con la rete degli istituti storici**. Pur mantenendo e rafforzando le collaborazioni, è stato avviato un riequilibrio del modello di lavoro: il Comitato ha assunto un ruolo più centrale nella definizione degli indirizzi progettuali e nella fase ideativa, mentre agli istituti è stato attribuito un ruolo di supporto specialistico. Questa riorganizzazione mira a garantire una maggiore coerenza tra il progetto formativo e gli obiettivi dell’organizzazione sindacale, favorendo una rinnovata spinta innovativa.

Nel complesso, il 2025 ha segnato quindi un passaggio da un modello consolidato ma in parte statico a una progettualità più dinamica, strutturata e autonoma, capace di coniugare memoria storica, ricerca e identità sindacale.

Obiettivi 2026

- Consolidare il modello a doppia destinazione del Treno della Memoria, garantendo la rotazione dei partecipanti tra i diversi percorsi.
- Proseguire lo sviluppo progettuale introducendo nuove mete e ampliando la dimensione di ricerca storica.
- Completare la riforma statutaria e organizzativa del Comitato, rafforzandone autonomia, stabilità e capacità di accesso a finanziamenti esterni.
- Garantire la continuità organizzativa del progetto, attraverso procedure definite e assetti stabili.
- Avviare la progettazione di medio periodo (orizzonte 2028), con individuazione di nuove direttrici tematiche e geografiche.

**TRENO DELLA
MEMORIA
2025**



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 cerca di valorizzare l’iscrizione anche come opportunità di coinvolgimento nelle scelte e nella vita dell’Organizzazione, come contributo e sostegno alle politiche e alle iniziative del Sindacato. Lavora per promuovere e **incoraggiare la militanza attiva**, quale forma di partecipazione che concorra direttamente alla definizione degli obiettivi, delle scelte di rappresentanza e tutela dei diritti di lavorator*, pensionat* e cittadin*.

Informazione, ascolto e coinvolgimento grazie al **lavoro sindacale nelle aziende**, da sostenere anche con processi di digitalizzazione che ci permettano di costruire un **“ponte digitale”** con iscritt* e cittadin*. Sviluppo dell’App DigitaCGIL e attenzione alla raccolta di consensi privacy e dati di contatto vanno in questa direzione, per rafforzare partecipazione consapevole e processi democratici.



Nell’ultimo anno gli iscritti alla CGIL Lombardia **sono passati dai 789.979 del 2024 ai 789.187 del 2025**, con una contrazione di 792 unità pari al **0,10% del totale**. 814.753 sono le iscrizioni complessive, a fronte delle transizioni avvenute in corso d’anno. Si confermano alcune dinamiche di settore ed ambito territoriale, che necessitano di una analisi ed approfondimento mirati a livello di singola Camera del Lavoro e di Categoria; si consolida, rispetto agli ultimi anni, anche un incremento delle iscrizioni per delega ordinaria fra gli attivi.

Sull’andamento del nostro tesseramento incidono l’attività sui **rinnovi contrattuali e la gestione delle tante vertenze aziendali**, cui si sono affiancati progetti specifici di proselitismo parzialmente

finanziati da un fondo nazionale. Anche **l'azione politico-sindacale** della CGIL, sviluppata nel 2025 con la **campagna referendaria, la partecipazione ai movimenti per la Pace, le iniziative di contrasto alle politiche del Governo**, è stata da una parte elemento di aggregazione e contatto con nuove realtà, mentre al contrario ha messo in evidenza elementi di tensione con alcuni settori della nostra base. Dopo il passaggio al **database unico regionale SINArGo**, nel 2025 sono state svolte importanti operazioni di bonifica per la chiusura del Tesseramento, cercando di **creare una cultura del dato** condivisa nel Dipartimento Organizzazione Regionale (Segretar* Organizzativ* di CdLT e Categorie Regionali) e superare alcune resistenze ancora presenti a livelli di categorie comprensoriali ed uffici tesseramento. Alle periodiche riunioni di Dipartimento, è stata affiancata la **creazione di un Service Desk** che permetterà di raccogliere problematiche e proposte dalle strutture, costruendo nel frattempo un percorso formativo a supporto delle regole di gestione del tesseramento e delle attività utili al miglioramento della qualità dei dati, compresa **la diffusione di SINGeCo** (verifica dei versamenti) che grazie all'integrazione con SINArGo (iscrizioni) ci consente importanti risultati di recupero crediti dalle aziende inadempienti.

Riepilogo CdLT

	2024	2025	Diff	%	Mult.	Tot.
Bergamo	91464	91235	-229	-0.25	-0.25	93.603
Brescia	95569	96364	795	0.83	0.83	99.842
Como	50095	50218	123	0.25	0.25	53.057
Cremona	34737	34821	84	0.24	0.24	36.232
Lecco	44202	44693	491	1.11	1.11	46.904
Lodi	21639	21425	-214	-0.99	-0.99	21.945
Mantova	47237	46856	-381	-0.81	-0.81	48.95
Milano	169433	168278	-1155	-0.68	-0.68	171.724
MB	60827	59939	-888	-1.46	-1.46	61.228
Pavia	37305	37260	-45	-0.12	-0.12	38.49
Sondrio	20616	20591	-25	-0.12	-0.12	22.057
Ticino Olona	30031	29884	-147	-0.49	-0.49	30.405
Valle Camonica	21293	21647	354	1.66	1.66	22.671
Varese	65531	65976	445	0.68	0.68	67.645
Totale	789979	789187	-792	-0.1	-0.1	814.753

Riepilogo Categorie

	2024	2025	Diff	%	Mult.	Tot.
Filcams	75737	77881	2144	2.83	6.39	84.271
Filctem	31528	32330	802	2.54	973	33.303
Fillea	50592	51996	1404	2.78	0	51.996
Filt	24086	24375	289	1.2	1.568	25.943
Fiom	60132	60320	188	0.31	1.609	61.929
Fisac	14322	13472	-850	-5.93	357	13.829
Flai	16235	16605	370	2.28	742	17.347
Flc	29480	29311	-169	-0.57	735	30.046
FP	45322	45740	418	0.92	1.072	46.812
Nidil	18401	18931	530	2.88	1.024	19.955
Slc	11830	11720	-110	-0.93	211	11.931
Spi	403269	397646	-5623	-1.39	10.596	408.242
Miste Frontalieri	8319	8860	541	6.5	289	9.149
Disoccupati	726	0	-726	-100	0	0
Totale	789979	789187	-792	-0.1	25.566	814.753

Tipologia di Iscrizione

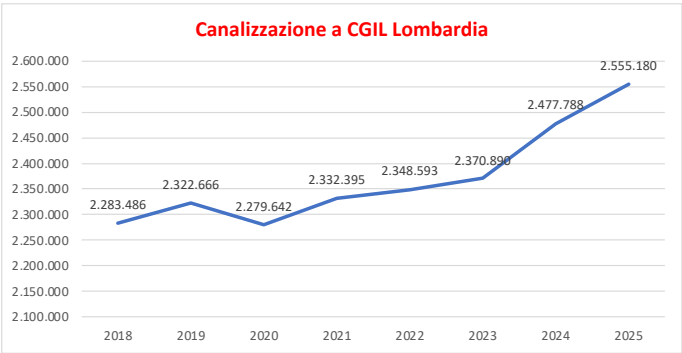
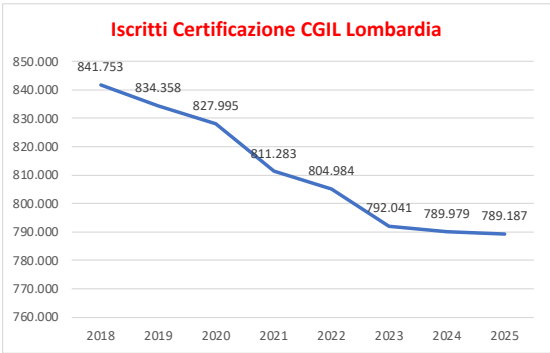
	2024	2025	Diff	%
Ordinarie attivi	309535	313255	3720	1.2
Ordinarie pensionati	395275	387980	-7295	-1.85
Naspi	42424	42643	219	0.52
DsAgricole	3895	3989	94	2.41
Brevi Manu	28023	26288	-1735	-6.19
Provvisorie attivi	5847	8307	2460	42.07
Provvisorie Spi	4980	6725	1745	35.04
Totale	789979	789187	-792	-0.1

	2024	2025	Diff	%
Attivi	386710	391541	4831	1.25
Pensionati	403269	397646	-5623	-1.39
Totale	789979	789187	-792	-0.1

Rispetto alla **lieve contrazione nel dato di tesseramento** (da analizzare nel dettaglio delle singole strutture, e per la scelta organizzativa di superare la categoria ‘Disoccupati’ dirottando le iscrizioni residue verso NIdiL e Miste), il dato della **canalizzazione a CGIL Lombardia** conferma un trend positivo anche dovuto agli aumenti contrattuali, alla rivalutazione delle pensioni, oltre che al recupero crediti facilitato da SinGECO. 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	841.753
2019	834.358
2020	827.995
2021	811.283
2022	804.984
2023	792.041
2024	789.979
2025	789.187

Anno	Canalizzazione a CGIL Lombardia
2018	2.283.486
2019	2.322.666
2020	2.279.642
2021	2.332.395
2022	2.348.593
2023	2.370.890
2024	2.477.788
2025	2.555.180



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 la 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 e basate sul più ampio consenso possibile.

Protocollo Gestione Dati

Il tema dei "dati" ha assunto sempre più importanza strategica per le politiche di proattività dell'Organizzazione – comunicazioni massive legate alle iniziative politico-sindacali, individuazione target di utenza per la tutela individuale e l'accompagnamento nelle transizioni, individuazione diritti inespressi – e nel contempo ci pone una sempre maggiore necessità di attenzione normativa rispetto alla estrazione, conservazione ed utilizzo degli stessi.

Da qui la scelta di rafforzare l'attività delle **Cabine di Regia CdLT/CdLM** previste dalla Delibera su rafforzamento tutele e diritti (Scheda 3 documento Assemblea Organizzativa) del 10 marzo 2022 e, nell'ambito di quella regionale, arrivare alla definizione di un apposito **Protocollo di Gestione Dati** che possa rispondere alla necessità di rafforzare la consapevolezza delle nostre strutture rispetto alla delicatezza e pericolosità del rischio di dispersione dei dati con particolare riferimento alla normativa sulla privacy ed alla conseguente titolarità dei dati.

Sulla base dell'esperienza di alcuni progetti in cui erano già operativi protocolli di interscambio, volti a identificare potenziali beneficiari di diritti legati a servizi di tutela individuale (come quelli in ambito fiscale, previdenziale o di sostegno reddituale) e nel contempo individuare platee potenziali per azioni di proselitismo, sono stati definiti alcuni elementi comuni:

- concentrarsi esclusivamente sui dati strettamente necessari per definire la “condizione soggettiva della persona”, elemento chiave per individuare eventuali diritti inespressi;
- adeguata programmazione attraverso progetti strutturati e consolidati;
- condivisione dei progetti e della collaborazione fra tutte le strutture coinvolte, per valorizzarne le potenzialità ed i risultati degli stessi.

È stato formalizzato un **gruppo di lavoro, costituito da CGIL Lombardia, SINTEL e CAAF**, per coordinare le attività proattive e autorizzarne l'avvio, garantendo la migliore integrazione possibile fra le banche dati disponibili per programmare efficacemente le attività di estrazione dei dati, integrare le funzioni dei Servizi garantendo un'organizzazione efficiente e uniforme delle iniziative e, dove necessario, presidiare le questioni normative in collaborazione con il DPO.

Il trattamento dei dati sarà gestito su scala regionale, attraverso la creazione di un **Data Warehouse (DWH)** locale presso SINTEL. Questa piattaforma fungerà da banca dati di riferimento per sviluppare e implementare servizi basati su approcci proattivi. La DWH potrà così garantire custodia e riservatezza dei dati, alimentazione costante dalle diverse banche dati, calendarizzazione delle esportazioni utili alla implementazione dei progetti, evitando la divulgazione e l'esportazione di dati personali (aspetto che ora rappresenta un rischio per i fogli excel che transitano)

Una volta implementato il flusso dei dati e il modello dei DWH regionali, il Gruppo di Lavoro monitorerà costantemente i risultati e apporterà adattamenti secondo i feedback delle strutture territoriali e delle categorie regionali, con l'obiettivo di ridurre tempi e costi operativi, migliorando la qualità del servizio di tutela proattiva offerto.

Diventerà sempre più importante che le **informazioni condivise** siano di **alta qualità e conformi ai requisiti della normativa sulla privacy**, verificando presenza dei consensi ed individuando eventuali difformità anche **grazie allo sviluppo di sistemi di IA**. Particolare attenzione dovrà essere rivolta all'accuratezza dei recapiti, implementando processi di certificazione delle email e dei numeri di cellulare, al fine di evitare errori nell'identificazione e nel contatto con i destinatari effettivi. I dati condivisi dovranno essere standardizzati e organizzati per ogni individuo, includendo tutti gli attributi necessari a definirne il profilo soggettivo. Questo consentirà di determinare in modo accurato l'eventuale spettanza di diritti o benefici specifici.

Le nuove iscrizioni 2025

L'archivio unico del tesseramento SINArGo e l'avvio nel 2025 del percorso di integrazione con Anagrafe FLC ci hanno consentito di arricchire ulteriormente la qualità dei dati disponibili per analizzare lo storico relativo ad **attivazioni nuove iscrizioni e cessazioni**; per un ulteriore approfondimento occorrerà affinare ulteriormente l'utilizzo delle causali, così da avere un dato omogeneo sull'intero territorio lombardo.

Il 2025 ha visto 121.664 nuove 'attivazioni' (erano 121.645 nel 2024), al netto dei dati provenienti da FilleaOffice, che ancora utilizza archivi esterni di gestione del tesseramento per i lavoratori dell'edilizia.

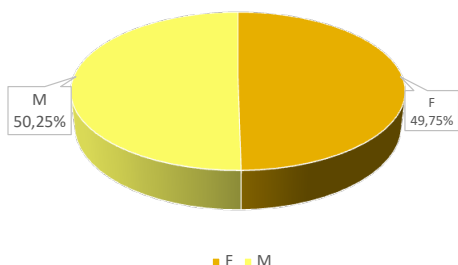
Abbiamo confrontato i **dati** dei soli **nuovi iscritti** con quelli relativi al 2024 ed ai dati di stock dell'intera banca dati, **al netto di tutte quelle iscrizioni che sono 'transitate'** nella stessa categoria (da attiva a Naspi, cambi appalto e trasferimenti, ecc.) o verso altre categorie (da attivo a Spi, da somministratrice ad azienda fruitrice, ecc.), per cui occorrerà una analisi di dettaglio almeno a

livello comprensorio per poter individuare alcune tendenze generali utili alle nostre analisi sulle tendenze e sulla nostra capacità di fidelizzazione.

Nelle tabelle di esempio che trovate di seguito, ci siamo concentrati sulle **“nuove iscrizioni 2025”** (persone che l'anno precedente non avevano nessuna iscrizione attiva con la CGIL) e sulle **“cessazioni 2024”** (persone che non hanno poi rinnovato l'iscrizione nel 2025).

Una platea di nuovi iscritti ed iscritte, per cui si rende necessario **rafforzare e rinnovare le modalità di relazione** sia nelle aziende che nelle fasi di transizione: ingresso nel mondo del lavoro, da lavoro a lavoro, da lavoro a non lavoro e da lavoro a pensione.

Nuove iscrizioni 2025 - Genere

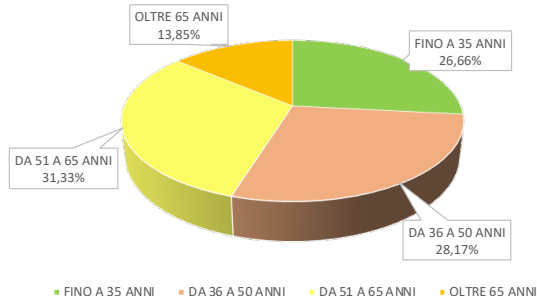


Nuove Iscrizioni 2025 - Genere

Le nuove iscrizioni 2025 vedono una sostanziale parità fra i generi, a fronte di un dato sullo stock complessivo del tesseramento dove invece abbiamo una ancora leggera prevalenza del genere femminile, che arriva al 50,31%.

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 2025 - Fasce di età

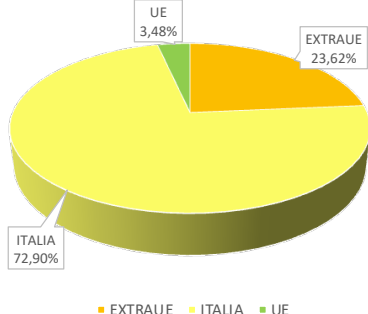


Nuove Iscrizioni 2025 - Fasce di età

Più significative sono ovviamente le differenze nelle fasce di età, fra le nuove iscrizioni 2025 ed il dato di stock del tesseramento.

Segnaliamo il dato della Lombardia fra gli under 35, dove si conferma nel 2025 un incoraggiante 26,66% fra le nuove iscrizioni (era il 21,48% nel 2024). Dinamiche occupazionali e stabilità lavorativa fanno sì che tra gli attivi le % salgano insieme all'età anagrafica, ma in maniera meno marcata rispetto agli anni scorsi.

Nuove Iscrizioni 2025 - Nazionalità



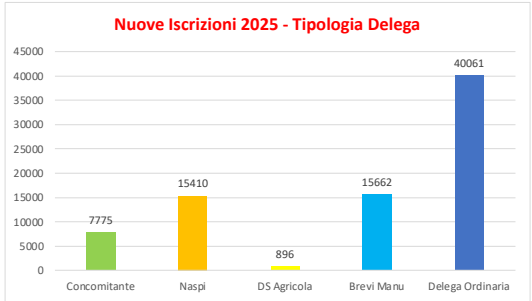
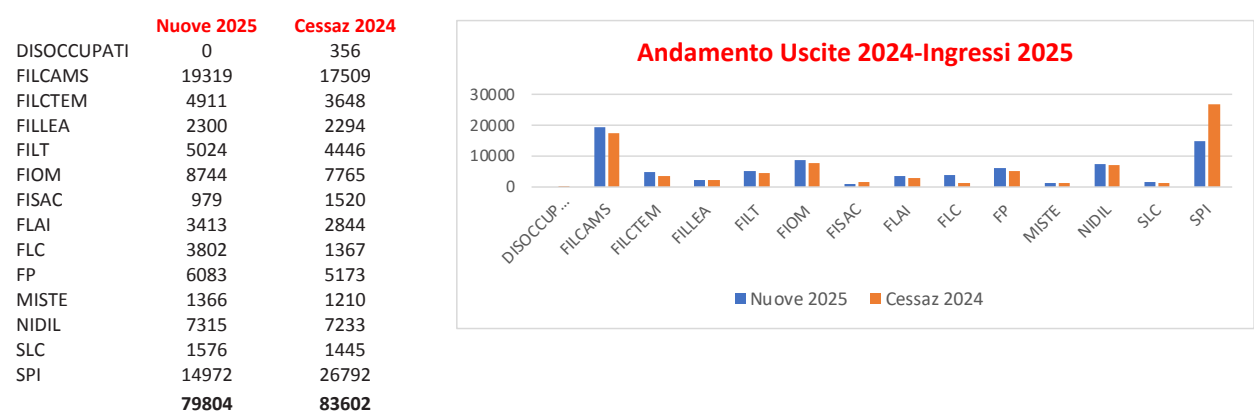
Nuove Iscrizioni 2025 - Nazionalità

Rispetto al 2024 si confermano sostanzialmente le percentuali di aggregazione per provenienza geografica. Qualche decimale in meno per italiani ed europei, ed un +0,35% per lavoratrici e lavoratori con provenienza dalla zona Extra UE.

Sempre più importanti diventano per la nostra attività di rappresentanza e tutela, i temi della lingua, delle diverse culture di provenienza, di modalità di relazione con sindacati e politica fortemente disomogenee.

Questi dati ci consegnano una **responsabilità nel presidio del più generale tema immigrazione**: conoscenza dei fenomeni, contrasto alla disinformazione, ruolo della contrattazione come motore di integrazione e conoscenza reciproca fra le diverse culture. App Digita è uno degli strumenti sui cui puntare, con la possibilità di scegliere fra diverse lingue (inizialmente inglese, francese e spagnolo) per accedere ad informazioni e contatti con l'Organizzazione. Nel 2026 si punta ad ampliare ulteriormente la possibilità di scelta, con l'ampliamento ad albanese, romeno ed arabo.

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. A livello regionale si conferma una **importante capacità di intercettare nuovi iscritti**, ma nel contempo un altrettanto importante numero di cessazioni, che rappresentano un **bacino potenziale di persone** con cui qualificare ulteriormente la relazione per aumentarne la fidelizzazione.



Nuove Iscrizioni 2025 - Tipologia delega

Rispetto alla tipologia di iscrizione possiamo rilevare come il **peso delle deleghe ordinarie** sia ancora maggioritario rispetto al totale delle nuove iscrizioni 2025, guadagnando oltre il 5% rispetto all'anno precedente (erano il 54,30%). Le iscrizioni legate a **pratiche INCA** si attestano al 30% del totale, con le iscrizioni **Concomitanti SPI** e con il contributo delle categorie sindacali tramite i **tools** Naspi e DS Agricola.



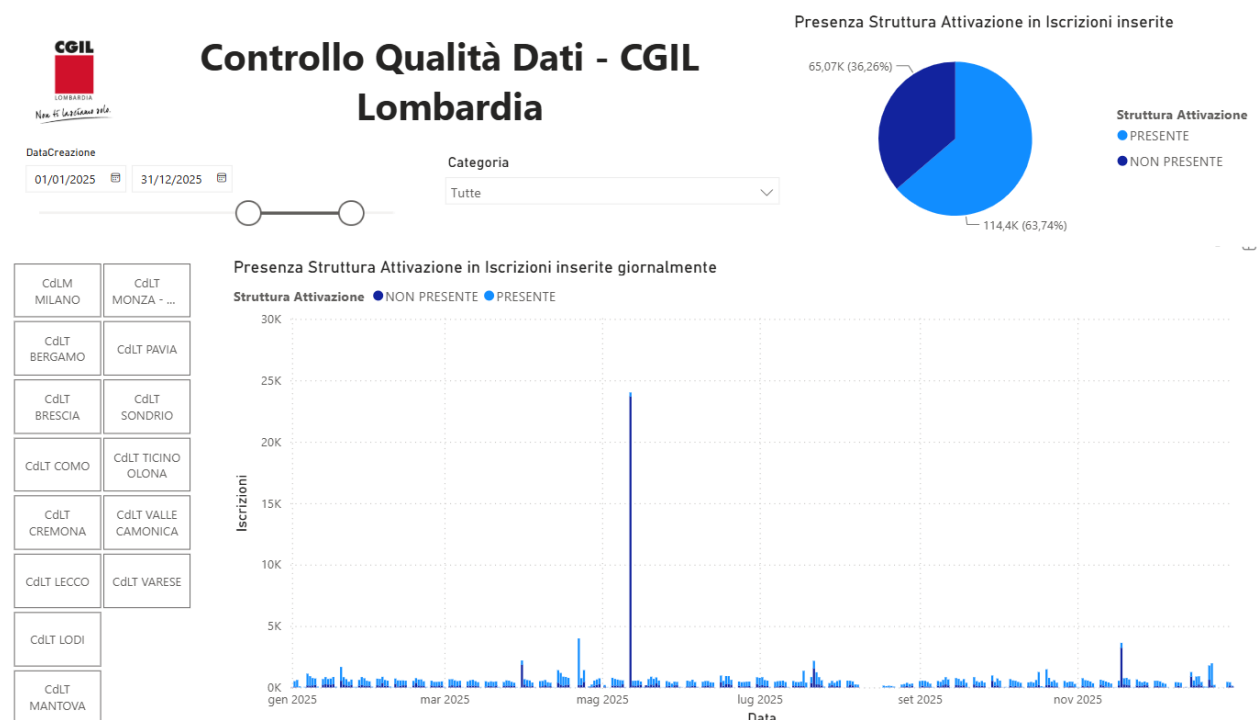
Cessazioni - Motivazione chiusura

Rispetto alle motivazioni di chiusura, al netto dei decessi possiamo già vedere target di ex iscritti* per cui pensare ad azioni massive. Mantenere una relazione, effettuare campagne di proattività mirate, o comunque mantenere una attenzione alle persone, ci consentirebbe di ottenere benefici per l'immagine e la reputazione dell'Organizzazione, che potrebbero tramutarsi anche in effetti positivi sulla continuità di iscrizione. 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 va ulteriormente rafforzato e messo a regime, 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, affiancheremo alcune analisi mirate per categoria territoriale e tipologia iscrizione, così da innalzare ulteriormente la qualità dei dati a disposizione delle strutture.

Qualità dei dati: le strutture di attivazione

Nel 2025 abbiamo proseguito un lavoro di sensibilizzazione delle strutture rispetto al lavoro sulla **qualità dei dati disponibili**, così da poter lavorare su una banca dati più ricca ed omogenea; la rilevazione sulle **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, ha subito però un **brusco arretramento** che ci impegna, per il 2026, a riprendere in maniera continuativa il lavoro con categorie e territori. La copertura del dato nel 2025 è stata infatti solo del 63,74%, a fronte di un 76,89% nella rilevazione a fine 2024.

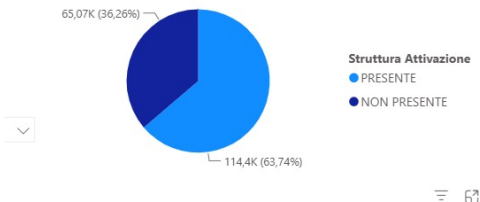


Una situazione molto disomogenea fra i diversi territori, con quelli più virtuosi vicini al 90%, ed altri in cui il tema non è ben presidiato e in cui il dato è per gran parte alimentato dagli automatismi legati alle pratiche INCA (pensioni, Naspi e Disoccupazioni Agricole).

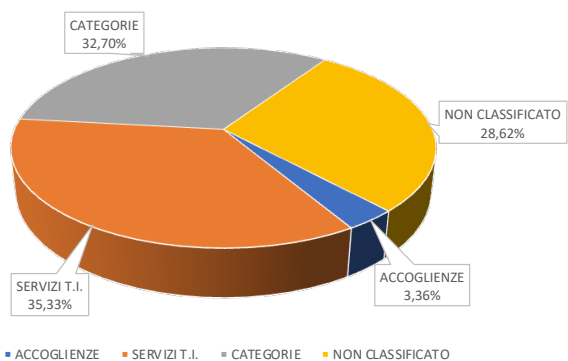
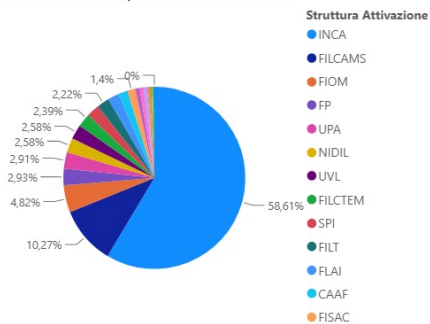
Strutture attivazioni su iscrizioni 2025

CdLT SONDRIO	89,38%
CdLT TICINO OLONA	89,13%
CdLT LECCO	82,40%
CdLT COMO	79,47%
CdLT MANTOVA	77,17%
CdLT VARESE	74,24%
CdLT CREMONA	69,66%
CdLT LODI	66,56%
CdLT PAVIA	63,81%
CdLT BERGAMO	61,50%
CdLT VALLE CAMONICA	59,98%
CdLT MONZA-BRIANZA	57,43%
CdLT BRESCIA	50,54%
CdLM MILANO	50,53%
Totale	63,74%

Presenza Struttura Attivazione in Iscrizioni inserite



Iscrizioni Inserite per Struttura Attivazione



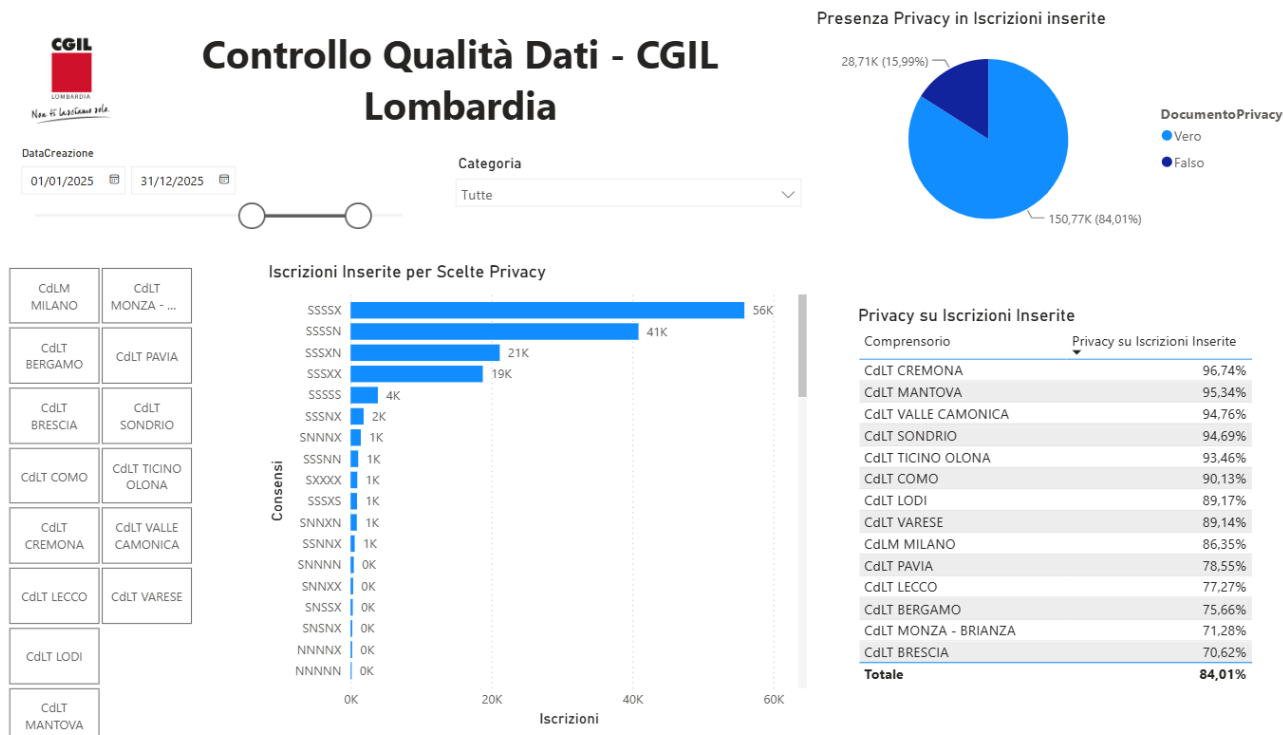
L'obiettivo per il 2026 sarà quello di individuare le problematiche specifiche, per ridurre drasticamente la quota di Non Classificati e poter ricondurre le nuove iscrizioni alle diverse attività che oggi caratterizzano l'Organizzazione - rappresentanza collettiva, tutela individuale, attività dei nostri servizi.

Puntiamo a poter svolgere analisi su una banca dati alimentata in maniera omogenea; anche da qui passa la possibilità di misurare la bontà delle nostre scelte organizzative ed operare investimenti mirati qualificando ulteriormente le nostre attività.

Qualità dei dati: la Privacy

Rispetto **all'importanza del 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 2025 ha visto una sostanziale stagnazione del dato di raccolta, che si è fermato al 84,01% (era 85,26% per le iscrizioni attivate nel 2024). Il lavoro di sensibilizzazione e formazione non ha prodotto i frutti sperati, a fronte di problematiche ancora non affrontate in alcuni territori, dove il tema riguarda sostanzialmente solo le acquisizioni Privacy su Naspi e pensioni.

Abbiamo necessità di elevare ancora l'attenzione al tema, da parte delle nostre strutture (accoglienze, categorie, servizi); i blocchi introdotti nelle procedure di inserimento delle nuove iscrizioni rispetto alla mancata acquisizione dei consensi, hanno permesso di consolidare la raccolta da deleghe ma permangono comportamenti che dovremo continuare a monitorare: utilizzo vecchi documenti privacy a 3 consensi, caricamento di documenti NON privacy.



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

L'implementazione di processi di verifica che utilizzano l'IA ed il miglioramento delle procedure organizzative relative alle privacy acquisite dai Servizi, **rafforzerà la possibilità di comunicare massivamente con la nostra base associativa: App Digita, Mail e Sms.**

Rimane da strutturare 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 2025 ad un 74,90%, che dovremo andare ad incrementare con azioni mirate lavorando nel contempo all'aggiornamento dei vecchi documenti privacy a 2 e 3 consensi, così da poter utilizzare al meglio le potenzialità fornitaci da digitalizzazione e IA.

I nuovi strumenti a disposizione possono aiutarci ad intercettare e fidelizzare persone con cui abbiamo generalmente più difficoltà di relazione per l'instabilità dei rapporti, per questioni generazionali, per problemi di lingua. Costruire e mantenere una relazione con tutte le persone che intercettiamo può avere effetti positivi per l'immagine - brand - della CGIL, può incrementare il consenso all'attività contrattuale in azienda e alle nostre iniziative e campagne, ed ovviamente può impattare positivamente sulla continuità di iscrizione e sul dato associativo CGIL.

DIGITALIZZAZIONE E PROCESSI DI PARTECIPAZIONE

Il tema della partecipazione, oltre che elemento critico dei sistemi elettorali, si pone sempre più spesso anche riguardo le modalità di coinvolgimento dei nostri apparati, delegate/i e iscritte/i. Nel 2025 CGIL Lombardia ha cominciato a lavorare **su dei filoni di intervento**, avviando delle **prime sperimentazioni**.

Ci si è concentrati su alcune criticità emerse negli anni scorsi, che sono state ricondotte a potenziali 'target' su cui lavorare:

- come **armonizzare il lavoro di gruppi molto articolati e disomogenei**, individuando come priorità la platea di chi si occupa di tesseramento nelle strutture lombarde
- come **organizzare le attività di piccoli gruppi di lavoro**, lavorando sia sul 'fare' che sul 'come si lavora insieme', sperimentando i principi della metodologia Scrum
- come **sfruttare le potenzialità di App Digita** per mettere a disposizione materiali informativi-formativi appositamente pensati per delegate/i, attivando anche canali dedicati di contatto con l'Organizzazione
- come **creare meccanismi rapidi di comunicazione** per eventi e scadenze ravvicinate, valorizzando le reti di contatti anche informali delle strutture territoriali e delle/i delegate/i

Il lavoro avviato dovrà consolidarsi nel corso del 2026, così da poter effettuare analisi, valutazioni ed eventualmente ridefinire strumenti ed obiettivi.

SERVICE DESK di CGIL Lombardia



CGIL Lombardia Service Desk

Puoi inviare una richiesta su CGIL Lombardia Service Desk utilizzando opzioni disponibili.

Il passaggio dai sistemi di gestione comprensoriale del tesseramento al database unico regionale SinARGO, ci ha consentito di monitorare le diverse modalità di lavoro e prefigurare un percorso di armonizzazione che coinvolgesse tutte le persone impegnate sul tema, sia con ruoli di direzione che di operatività sui sistemi.

L'obiettivo è quello di arrivare a **modalità di gestione omogenea delle procedure** e ad una **cultura organizzativa** orientata alla massima **'qualità del dato'** possibile.

Grazie a SINTEL è stato messo a disposizione un **Service Desk**, cui hanno accesso tutte le strutture territoriali; gli utenti sono stati individuati sia dalle Camere del Lavoro Territoriale che dalle Categorie Regionali, così da garantire la **massima condivisione possibile** di segnalazioni, informazioni e indicazioni operative.

Le segnalazioni possono arrivare a CGIL Lombardia, con vari livelli di profilazione e approfondimento:

- **per tema e tipologia di problema**, così da permetterci anche un lavoro statistico e di individuazione di priorità;
- **con una condivisione** privata, **per gruppo territoriale o di categoria**, oppure aperta a tutti gli utenti così da socializzare temi e problemi a tutte le persone potenzialmente interessate;
- **possibilità di inviare allegati** e di uno spazio per la messaggistica;
- **per condividere** suggerimenti e proposte di ottimizzazione di SinARGO

Tutte le segnalazioni sono così raccolte in un unico **contenitore 'digitale'** e, fin dai primi mesi di sperimentazione, se ne sono apprezzate le potenzialità:

- **monitoraggio e tracciabilità** delle segnalazioni aperte;
- **gestione** delle priorità;
- **trasparenza** nel rapporto con le strutture;
- **superamento dei rischi** legati alla frammentazione e moltiplicazione dei canali di contatto con la struttura regionale;
- **individuazione delle problematiche** di interesse collettivo.

Per il 2026 si pensa allo sviluppo di un ruolo proattivo di CGIL Lombardia:

- **spazio informativo** (novità e problematiche)
- **spazio formativo** con la produzione di Vademecum dedicati e approfonditi
- **spazio di condivisione** e confronto, con Webinar periodici

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.

ADAPTIVE SCRUM

Il lavoro sindacale è soggetto ad un elevatissimo livello di 'urgenza' e lavoro per 'obiettivi' (vertenze, manifestazioni, campagne...); fatica invece a gestire i lavori per 'progetti' di medio e lungo periodo, perché spesso travolti da una quotidianità che sovrasta gli ordini di priorità stabiliti.

Con Sintel si è valutata la possibilità di **sperimentare delle piattaforme per la gestione condivisa di progetti - Project Management Plan** - permettendo ai gruppi di lavoro di collaborare organizzandone, pianificandone e monitorandone le fasi di avanzamento.

Questa modalità presuppone la condivisione di un diverso processo in cui far convivere raccolta organizzata delle idee, scelta delle priorità, suddivisione compiti e definizione dei tempi, garantendo sempre una supervisione in capo alla Segreteria e/o ai referenti individuati.

Nel 2025 si è data avvio ad una **prima fase di test**, con l'obiettivo di arrivare già ad inizio 2026 alla presentazione alla Segreteria CGIL ed a prime sperimentazioni con piccoli gruppi di progetto interni all'Apparato di CGIL Lombardia.

Rinnovamento del Sito Internet e preparazione di *Fa' la cosa giusta* potrebbero rappresentare un

banco di prova su cui attivare una formazione dedicata alla conoscenza dei processi utilizzabili e dei relativi supporti informatici.

Questa modalità potrebbe agevolare in futuro anche la costituzione di gruppi di lavoro de-territorializzati (gruppo comunicatori) per favorire confronto e integrazione.

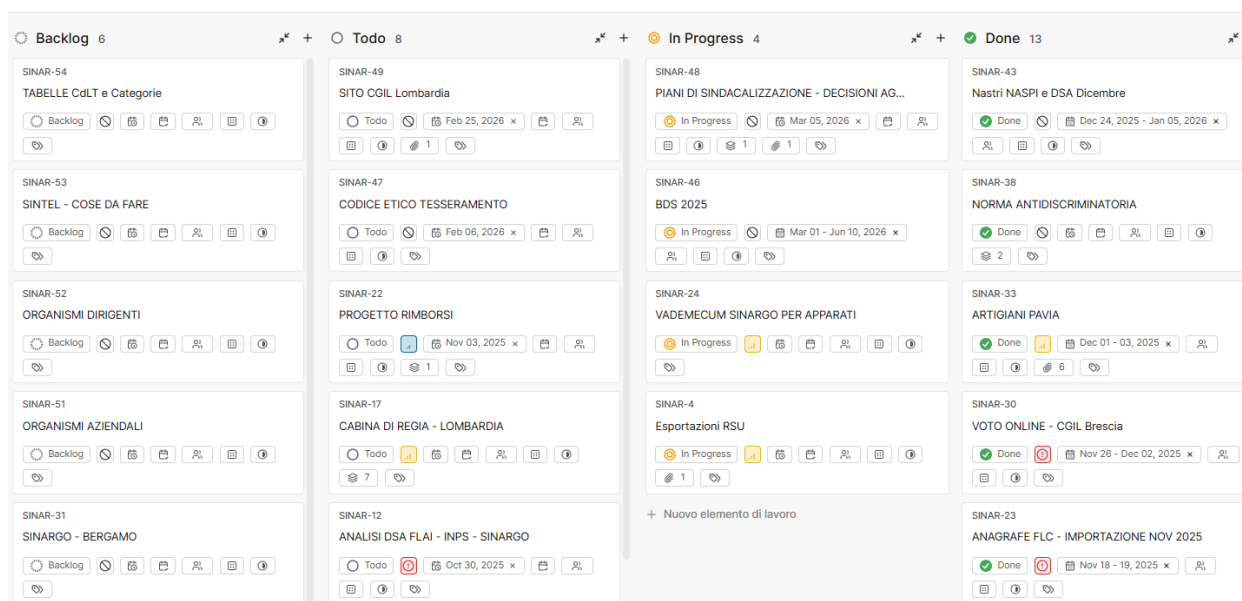
Il metodo Scrum ha dimostrato la sua efficacia in contesti molto diversi tra loro, ma i principi fondamentali non cambiano: flessibilità del processo, coinvolgimento reale delle persone, impegno condiviso nel raggiungere obiettivi misurabili. Questo approccio potrebbe permettere ai gruppi di lavoro di evolversi, imparare e migliorare costantemente.

Per adattare Scrum al nostro ambiente organizzativo, dovremo innanzitutto lavorare su ruoli e modalità di lavoro:

- raccolta, organizzazione e definizione degli obiettivi;
- promozione un sistema decisionale partecipativo;
- individuazione di un responsabile degli obiettivi, che avrà il compito di raccogliere le esigenze, trasformarle in attività concrete condividendo col gruppo ordine delle priorità, attività da svolgere e tempi di realizzazione.

La bacheca digitale è l'evoluzione della lavagna con i post-it e consente di avere sempre una visione chiara del lavoro in corso. Si basa sulla trasparenza e permette di costruire fiducia, coesione e responsabilità all'interno del gruppo. Ognuno può vedere in qualsiasi momento su cosa si sta lavorando e l'attenzione è concentrata sugli obiettivi comuni e sul lavoro condiviso. Questo approccio rende più semplice collaborare, sostenersi a vicenda e restare costantemente allineati sul percorso.

La bacheca è costituita da una serie di colonne, ogni colonna identifica uno stato dell'attività: **"Backlog", "Da Fare", "In Lavorazione" e "Fatto"**



Il **“Backlog”** è il contenitore unico dei bisogni individuati. Deve essere organizzato e ordinato secondo priorità concordate, in modo da avere sempre chiaro ciò che è più urgente o importante. Ogni elemento va classificato in base alla sua azione successiva: alcuni possono già avere una proposta di soluzione, mentre altri richiedono un’analisi più approfondita per definire caratteristiche, vincoli o dettagli necessari alla realizzazione degli obiettivi.

Nella colonna **“Da Fare”** sono presenti le attività per cui è stato individuato un responsabile del loro completamento. Le attività assegnate sono considerate pronte per essere lavorate e chi le prende in carico deve avere chiaro cosa fare. Il responsabile degli obiettivi fornisce le specifiche al momento dell’assegnazione e chiarisce eventuali dubbi.

La colonna **“In Lavorazione”** raccoglie le attività su cui il gruppo sta attivamente lavorando; vi vengono inserite le attività della giornata e man mano che le stesse arrivano a compimento passano nella colonna **“Completate”**.

Per organizzare questo lavoro in modo efficace, **le attività devono essere quantificate in termini di tempo lavoro**. È il team stesso a stimare quanto tempo occorre per ciascuna attività, pianificando il lavoro in modo realistico. Il processo Scrum, riunisce due funzioni fondamentali: la **responsabilità sui risultati e sulle iniziative** (assicurarsi che gli obiettivi vengano raggiunti) e la **responsabilità sul funzionamento del processo e del team** (garantire che il gruppo lavori al meglio e che il flusso operativo sia efficace).

Importante sarà anche la **capacità di autocritica e la retrospettiva** sul lavoro. Periodicamente, il gruppo dovrà analizzare ciò che non ha funzionato, facendolo in modo costruttivo e orientato al miglioramento; aspetti problematici, difficoltà ed errori non dovranno essere percepiti come un disagio ma visti come un’opportunità di crescita e utili a definire azioni concrete di miglioramento. Il principale vantaggio di questo metodo è la **possibilità di iniziare subito a lavorare**. Non è necessario rispettare tutte le regole alla perfezione fin dall’inizio; l’obiettivo è perfezionarsi progressivamente, introducendo gradualmente nuove sfide e miglioramenti all’interno del gruppo.

DIGITACGIL per Delegat*



Nel corso del 2025 sono state proposte **due campagne di promozione di Digita CGIL**, cercando di coinvolgere le categorie sindacali nella produzione di materiali dedicati da collocare in App.

L’obiettivo era quello di garantire ad iscritt* delle categorie e alle persone non iscritte dei relativi settori,

una ‘presentazione’ sui valori, sulle politiche di rappresentanza collettiva e sui servizi di tutela individuale mirati ai bisogni dei diversi settori:

- presentazione della categoria e delle sue campagne di tesseramento
- accesso rapido ai contratti ed alle informazioni sulle tabelle retributive in essere
- campagne mirate ai diversi settori o a specifiche situazioni
- iniziative di contrattazione territoriale e legislativa
- presenza sul territorio e modalità di contatto



Gli utenti dell'App possono accedere alla **prenotazione diretta** di alcuni servizi fiscali (tra gli altri ISEE e 730), ed a modalità di contatto con le sedi territoriali di Patronato, Ufficio Vertenze ecc. Il sistema di notifiche push gestibili dall'App, consente a territori e categorie di **inviare comunicazioni mirate** su eventi, iniziative, manifestazioni.

Nell'App è stata prevista anche la possibilità di mettere a disposizione **materiali e contenuti inerenti le politiche rivendicative della CGIL** visibili solo ad apparati e delegat*: materiali tematici 'certificati' dai nostri Dipartimenti, tracce per assemblee, link per approfondimenti, vademecum inerenti i servizi CGIL.

Sono stati avviati i primi gruppi di sperimentazione nei comprensori di Milano (delegat* partecipanti al percorso di formazione per delegat* Sociali), Lodi e Mantova con delegat* di aziende strutturate.

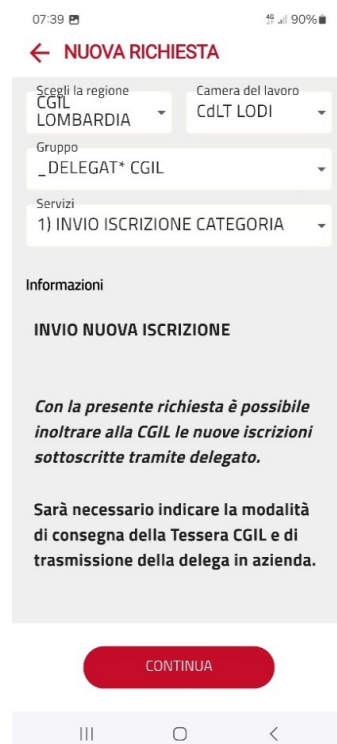
L'incarico di **'Assistente Digita'**, gestito tramite SIN, permette ad apparati e delegat* di avere accesso a funzioni dedicate:

- una **'gestione per altri'**, cioè la possibilità di fissare appuntamenti e inviare documentazione per iscritto e colleghi*, così da diventare un **'tramite'** qualificato per le richieste di servizi
- la possibilità di trasmettere ai propri uffici tesseramento le nuove deleghe di iscrizione e le eventuali revoche
- l'aggiornamento dei dati di contatto di iscritti e colleghi* (cellulare, mail, indirizzo di residenza)
- una modalità di contatto tramite App con i diversi uffici della CGIL territoriale.

Oltre ad un momento di formazione iniziale, a questi gruppi sono stati poi messi a disposizione dei **Manuali per la gestione** delle funzioni dedicate in App, oltre a **materiali di approfondimento** per formare e qualificare apparati e delegat* sulle campagne ISEE e 730, sia per garantire la conoscenza dei servizi che per collocare correttamente la tutela individuale all'interno delle politiche, strategie e valori della CGIL.

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

Il percorso di coinvolgimento delle strutture lombarde dovrà proseguire nel 2026, consolidando le

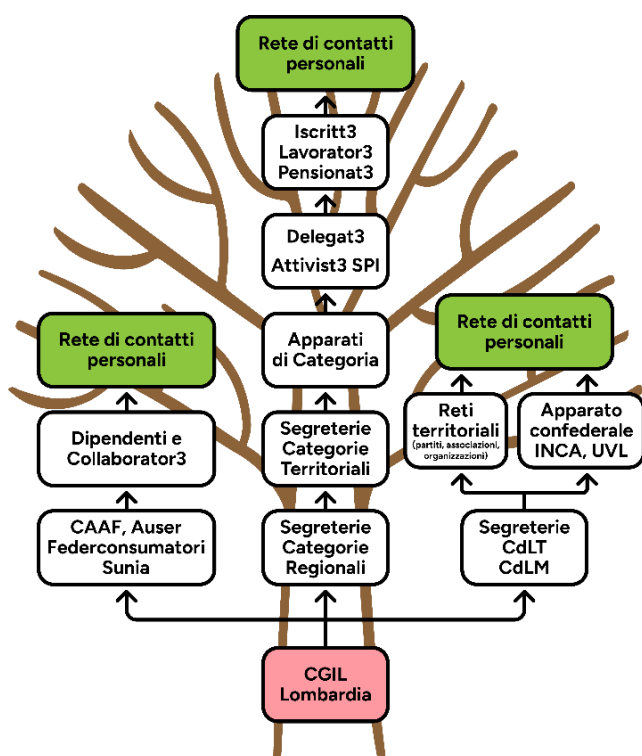


esperienze avviate ed ampliandole a nuovi gruppi di sperimentazione; andremo anche ad inserire **nuove funzionalità**, nate dall'ascolto dei bisogni di apparati e delegat*, cercando di accompagnare il lavoro in azienda con le necessità di rapporto con le Camere del Lavoro territoriali.

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

CATENE MESSAGGI RAPIDI

ALBERO DI DIFFUSIONE DEI MESSAGGI | WHATSAPP



Le urgenze della campagna referendaria 2025, ed il susseguirsi di iniziative convocate con tempi molto ristretti, hanno evidenziato alcune difficoltà nel veicolare velocemente notizie importanti e prese di posizione particolarmente rilevanti.

Ai canali tradizionali di comunicazione mail e sms, abbiamo provato ad affiancare una modalità di invio rapido che sfruttasse una prassi 'informale' ma ormai consolidata: **messaggi tramite WhatsApp** verso segreterie, apparati e delegat* aziendali, e da loro a iscritti*, non iscritti* e financo alle reti dei contatti personali. Abbiamo così proposto alle strutture **un diagramma di flusso**, per favorire l'implementazione di **gruppi mirati** con percorsi e responsabilità predefinite. Un sistema utilizzabile in quei momenti in cui tempestività e massima diffusione possibile diventano fondamentali per informare le persone su temi/notizie particolarmente importanti e per garantire adeguata presenza

ad iniziative convocate con poco preavviso. Una modalità che non intende disintermediare il sistema di relazioni delle nostre strutture, ma che al contrario **valorizza la conoscenza personale ed i rapporti di fiducia** affinché i messaggi vengano presi nella dovuta considerazione.

Una struttura immaginata in modo da garantire ai diversi livelli di mantenere la propria autonomia:

- per **gestire al meglio** questa fase di comunicazione, c'è la possibilità di costruire Gruppi WhatsApp in modo che solo gli Amministratori possano inviare messaggi. Questa impostazione è disponibile all'interno delle "Autorizzazioni del gruppo", dove è possibile scegliere se "Tutti i membri" o "Solo amministratori" possono inviare messaggi.
- con questa impostazione, tutti i membri del gruppo possono leggere i messaggi, ma solo gli Amministratori possono inviarli. Le comunicazioni importanti rimangono così in evidenza,

evitando discussioni e sovrapporsi caotico di messaggi.

- per organizzare le catene di messaggi WhatsApp ai propri contatti personali, si potranno poi eventualmente utilizzare **Liste Broadcast**, che consentono di inviare lo stesso messaggio a più contatti contemporaneamente, senza inserire le persone in gruppi.

Le prime sperimentazioni, per i tempi molto ristretti, non ci hanno permesso di verificare l'effettivo utilizzo ed il radicamento di questa modalità; questo diventerà uno degli obiettivi per il 2026, anno in cui potremo lavorare a nuovi invii con adeguata programmazione.

DIGITALIZZAZIONE E PROCESSI ORGANIZZATIVI DI CGIL LOMBARDIA

Il 2025 è stato l'anno in cui si è cercato di avviare un **percorso di accompagnamento**, affinché tutte le strutture potessero allinearsi rispetto alle diverse **sperimentazioni avviate da SINTEL** negli anni precedenti. Sono state individuate due aree prioritarie di intervento: la prima riguardante il **sistema di accoglienza telefonica** con un progetto sui centralini IVR, la seconda riguardante il **controllo entrate**, sia per migliorare la gestione delle quote sindacali e dei solleciti, sia per digitalizzare le altre entrate tramite un sistema informatizzato di ricevute.

SINTEL si è occupata di **valutare le soluzioni commerciali disponibili**, pensate però per contesti aziendali e non in grado di rispondere alla complessità organizzativa di una confederazione come la CGIL, con le sue categorie sindacali, i suoi uffici (INCA, UVL, CAAF), le sue strutture comprensoriali e regionali, e i suoi profili di accesso differenziati.

Le **positive soluzioni e sperimentazioni sviluppate da SINTEL** ci consentono, a differenza delle soluzioni commerciali presenti sul mercato, lo sviluppo interno e l'utilizzo di competenze e tecnologie già presenti **senza nessun costo di licenza per software di terze parti**, nessuna dipendenza da fornitori esterni per manutenzione e aggiornamenti, nessun vincolo contrattuale che potrebbe diventare oneroso nel tempo. Questo **significa costi di implementazione e mantenimento sostenibili anche per le strutture più piccole**, nessun rischio di aumento unilaterale dei costi, e piena disponibilità del codice sorgente da parte dell'organizzazione, con aggiornamenti e nuove funzionalità che potranno essere sviluppati rispondendo direttamente alle esigenze delle strutture CGIL attraverso processi di co-progettazione.

Un percorso che contiamo di poter rafforzare ulteriormente nel 2026, per arrivare a completamento entro il prossimo Congresso CGIL.

A questi progetti si affianca il costante lavoro per la **gestione della sicurezza** delle informazioni CGIL, in collaborazione con **SINTEL** e il **DPO** di riferimento.

IVR INGENIUM



Uno dei problemi comuni alle strutture territoriali è da tempo la gestione delle chiamate ricevute: centinaia di cittadini e iscritti, ogni giorno, cercano assistenza, informazioni e servizi (una camera del lavoro di medie dimensioni ne riceve **mediamente tra le 300 e le 400 telefonate**). Anche nelle situazioni organizzative migliori, i nostri apparati riescono a gestirne circa la metà lasciando inevase numerose richieste.

Questa situazione crea un problema strutturale: quando le telefonate non vengono filtrate da un sistema intelligente, non abbiamo modo di sapere cosa le persone stanno realmente cercando e troppo spesso non riusciamo a gestire proprio quelle relative ai servizi che per l'organizzazione è fondamentale erogare in quel momento. Questa situazione non ci consente di dare priorità alle situazioni più urgenti o strategicamente rilevanti.

È stato possibile **sviluppare internamente, grazie a SINTEL, un sistema IVR** (Interactive Voice Response) costruito con le stesse tecnologie già utilizzate per SinCGIL ed integrato con le nostre banche dati di utenti, iscritti, prenotazioni e appuntamenti. Ogni informazione gestita tramite IVR è immediatamente disponibile in SinCGIL, e viceversa.

Questa integrazione risponde alle esigenze specifiche dell'organizzazione **mantenendo costi sostenibili** per un'implementazione capillare su tutto il territorio. Un sistema capace di **interagire con gli utenti attraverso menu vocali e comandi a toni**, ma in modo **intelligente e personalizzato**.

La differenza fondamentale rispetto ai centralini tradizionali sta nella capacità di riconoscere chi sta chiamando e di proporre opzioni diverse in base al profilo dell'utente. IVR Ingenium distingue tra iscritti e non iscritti, tiene conto della categoria di iscrizione, ricorda se la persona ha già utilizzato determinati servizi. Questo livello di personalizzazione **trasforma radicalmente l'esperienza telefonica**, rendendola più efficiente e orientata ai bisogni reali di chi chiama.

Il sistema è stato strutturato da SINTEL in tre componenti principali:

- Componente **Inbound** gestisce tutte le chiamate in ingresso, smistando in modo intelligente gli utenti verso i servizi appropriati o gli operatori più adatti;
- Componente **Outbound** permette di creare campagne proattive di contatto verso liste di cittadini, utilizzando chiamate automatiche, SMS ed email per proporre appuntamenti e servizi;
- I **Promemoria Proattivi** consolidano gli appuntamenti già presi, riducendo drasticamente i tassi di mancata presentazione e alleggerendo il carico di lavoro su tutti gli altri canali di comunicazione.

Un salto di qualità per i nostri processi organizzativi è la gestione delle chiamate perse. I centralini standard conservano al massimo poche informazioni basilari sulla telefonata: numero chiamante, ora, durata. **IVR Ingenium** conserva invece tutte le interazioni avute con l'utente durante la chiamata: quale percorso ha seguito nel menù, quali informazioni ha richiesto, quale servizio stava cercando, se è iscritto o meno, in quale territorio risiede.

Tutte queste informazioni **creano liste di recall** che consentono agli operatori di scegliere in che

ordine richiamare gli utenti, dando priorità alle situazioni più urgenti o strategicamente rilevanti.

Il sistema può inoltre **gestire autonomamente una parte significativa delle telefonate**: un utente può consultare i dettagli del proprio appuntamento, spostarlo, confermarlo o cancellarlo, tutto attraverso l'interazione vocale con il sistema. Questo significa che anche fuori dall'orario di apertura degli uffici, gli iscritti e i cittadini possono interagire con i servizi CGIL. Gli operatori vengono così liberati dalle attività ripetitive, potendo concentrare il proprio tempo sulle consulenze complesse che richiedono realmente competenza umana e relazione diretta.

L'implementazione nei primi comprensori coinvolti, a partire dall'Agosto 2025, ha confermato i vantaggi strategici per l'Organizzazione che ci si attendeva:

- miglioramento del servizio e della soddisfazione dell'utenza;
- trasformazione radicale del sistema di accessibilità ai servizi CGIL;
- riduzione dei tempi di attesa e possibilità di essere guidati verso il servizio giusto al primo tentativo, riducendo la distanza tra cittadino e organizzazione sindacale che prima era evidenziata;
- possibilità di gestire in modo prioritario le chiamate, grazie alle liste di richiamata contestualizzate;
- allocare le risorse umane in modo più efficiente, affrontando per prime le situazioni più urgenti o strategicamente importanti;
- incrementare il tempo per le consulenze complesse, per seguire le pratiche che richiedono attenzione personalizzata, per costruire quella relazione di fiducia che è il vero valore aggiunto del servizio sindacale.

I benefici immediati si stanno evidenziando come concreti e misurabili, per cui l'obiettivo sarà di **implementare il sistema in tutti i comprensori della Lombardia** entro fine 2026, analizzando nel frattempo le problematiche interne di gestione e le eventuali necessità di intervento a sostegno dei processi organizzativi.

Per le chiamate in arrivo, gli operatori hanno oggi a disposizione una **dashboard completa in tempo reale**: chiamate in coda e richieste di richiamata con tutti i dettagli contestuali.

La componente Outbound permetterà di **implementare vere e proprie campagne di comunicazione proattiva** verso i cittadini, utilizzando in modo combinato diversi canali: chiamate telefoniche automatiche, SMS ed email.

I Promemoria Proattivi sono pensati come **un' interazione attiva** e non solo come messaggio passivo: l'utente può confermare, spostare o cancellare l'appuntamento in autonomia scegliendo tra gli slot disponibili, riducendo così i tassi di annullamento degli appuntamenti. Benefici evidenti si riscontrano già sia sull'**efficienza organizzativa**, sia sulla **soddisfazione degli utenti**.

Pensiamo comunque che i benefici strategici vadano oltre l'operatività quotidiana: la conoscenza approfondita della domanda di servizi, la capacità di pianificare sulla base di dati concreti anziché su percezioni e la sostenibilità economica, facciano di IVR Ingenium un investimento che guarda al futuro dell'organizzazione.

IVR Ingenium è stato pensato, non solo come un centralino evoluto, ma come uno **strumento strategico in grado di contribuire a trasformare il modo in cui la CGIL interagisce con i cittadini e gli iscritti**, rendendo l'organizzazione più accessibile, più efficiente e più capace di rispondere ai bisogni reali del territorio, valorizzando nel contempo ruolo e competenze dei propri apparati.

APP RICEVUTE



In vista di una **possibile riforma del trattamento IVA per associazioni e organizzazioni sindacali**, ci si è posti l'obiettivo di **regolamentare in maniera uniforme** il processo di gestione degli incassi nelle Camere del Lavoro e nelle strutture territoriali della CGIL, dove quotidianamente si gestiscono versamenti e contributi che richiedono la produzione di una ricevuta: **la tessera di iscrizione a una categoria, una liberalità, un pagamento per una conciliazione, una brevi manu.**

Operazioni apparentemente semplici che hanno però evidenziato una complessità organizzativa significativa. In assenza di strumenti adeguati, le strutture territoriali avevano trovato risposta in blocchetti cartacei di ricevute, registri cartacei, fogli Excel aggiornati manualmente; le conseguenze sono risultate una mancanza di tracciabilità sulle emissioni, difficoltà a riconciliare facilmente gli incassi e fornire rendicontazioni accurate alle categorie sindacali e agli uffici amministrativi. In alcune strutture, il solo controllo delle ricevute emesse e non ancora incassate richiedeva confronti manuali e consumo di tempo.

Grazie all'analisi ed al lavoro di sviluppo effettuati da SINTEL è nata l'App Ricevute di SinCGIL, uno strumento costruito dentro l'ecosistema del Sistema Informativo Nazionale, **pensato per rispondere alle esigenze dell'organizzazione**. Una applicazione integrata in SinCGIL con l'anagrafica degli iscritti, per l'emissione, la gestione e il monitoraggio delle ricevute per categorie sindacali, patronato INCA e uffici vertenze. Strutturata per garantire la tracciabilità completa dal momento dell'emissione all'incasso.

L'App Ricevute è stata costruita dentro il sistema, condividendo lo stesso database degli iscritti e delle aziende, e funzionando con le stesse credenziali già in uso da ogni operatore. Questo ha consentito di risparmiare installazioni aggiuntive, configurazioni particolari o formazioni tecniche elaborate. Chi già lavorava con SinCGIL ha trovato nell'App Ricevute un ambiente familiare, con la stessa logica e la stessa interfaccia.

Rispetto alle modalità di gestione utilizzate dalle strutture, App Ricevute rappresenta una differenza non solo tecnologica, ma riguarda la **qualità dell'informazione disponibile, la tracciabilità del processo e la capacità di governo da parte dell'organizzazione.**

Dopo le sperimentazioni in alcune strutture territoriali, il 2025 è stato l'anno di avvio di un percorso per la progressiva implementazione dell'App Ricevute a tutti i comprensori, entro la fine del 2026. Con il pieno utilizzo dell'App Ricevute, ogni emissione sarà istantaneamente registrata nel sistema. Il documento PDF verrà generato automaticamente dal modello configurato, con tutti i dati precompilati. **Non ci saranno trascrizioni manuali e rischi di errore nella compilazione.** La ricevuta sarà tracciata fin dal momento della sua creazione, con l'indicazione precisa di chi l'ha emessa, quando, per quale causale e con quale importo.

Un'Area Backoffice dell'App Ricevute offrirà una visione unificata e in tempo reale di tutte le ricevute emesse sul territorio comprensoriale. I filtri disponibili permetteranno di interrogare l'archivio per anno, categoria, struttura, ufficio fisico, stato (da incassare/incassata) e tipo di

pagamento. I totali — numero di ricevute, importo emesso, importo incassato — saranno sempre aggiornati e visibili, con la possibilità di estrarre l'intero archivio in formato CSV per elaborazioni esterne.

Da questo progetto ci si aspettano importanti vantaggi per l'Organizzazione:

- dalla riconciliazione manuale all'incasso gestito digitalmente
- trasparenza e controllo amministrativo
- efficienza operativa e riduzione del carico amministrativo
- sostenibilità economica e autonomia tecnologica

Uno dei momenti più critici nella gestione tradizionale delle ricevute è la riconciliazione tra quanto emesso dagli operatori e quanto effettivamente incassato dall'ufficio amministrazione. Questo processo, che richiede confronti manuali e spesso genera discrepanze difficili da risolvere, **viene completamente trasformato dall'App Ricevute.**

La gestione delle ricevute è un'attività che tocca direttamente la credibilità dell'organizzazione nei confronti dei propri iscritti e dei cittadini che si rivolgono ai suoi servizi. Una ricevuta emessa correttamente, con un numero progressivo affidabile e un documento ben formato, sarà un segnale di professionalità. La capacità dell'ufficio amministrativo di riconciliare rapidamente gli incassi sarà un segnale di buona governance interna.

Il tempo dedicato alla gestione manuale delle ricevute, compilazione, registrazione, riconciliazione, potrà essere significativamente ridotto dall'adozione dell'App. **Il personale degli sportelli potrà concentrarsi sulla relazione con le persone** anziché sulla burocrazia documentale.

Per le strutture **il risparmio di tempo potrà essere sostanziale.** La possibilità di marcare ricevute come incassate in modo massivo ridurrà il lavoro degli uffici amministrativi, che oggi spesso confrontano manualmente elenchi cartacei con i movimenti di cassa.

L'App Ricevute non è semplicemente uno strumento per fare più velocemente quello che si faceva prima: è **l'occasione per le strutture CGIL di introdurre una nuova normalità nella gestione di un processo** che, per quanto apparentemente marginale, tocca ogni giorno la relazione tra l'organizzazione e i propri iscritti.

I benefici immediati sono concreti, ma i **benefici strategici** sono altrettanto significativi: una base documentale digitale ordinata e consultabile, una capacità di rendicontazione precisa verso le categorie e gli organi direttivi.

SINGECO



Le quote sindacali sono il **fondamento economico** su cui si regge l'intera capacità della CGIL di svolgere la propria missione. Ogni camera del lavoro, ogni categoria, ogni struttura territoriale basa la propria operatività sulla corretta e **puntuale ricezione delle deleghe** che i lavoratori iscritti accordano ogni mese alle proprie aziende. Eppure,

nonostante questa centralità, la gestione concreta dei versamenti rimane ancora oggi, in molte strutture, una delle attività più complesse, frammentate e difficili da governare, per la complessità del processo e il grande impegno necessario in termini di tempo e risorse umane.

È da questa analisi, condotta a stretto contatto con le strutture, che **SINTEL ha sviluppato SINGECO, l'evoluzione naturale del precedente Geco**. Non è un'applicazione separata collegata dall'esterno a SIN ma **costruita dentro SINCGIL**, con cui condivide il database degli iscritti e delle aziende, e utilizza la stessa infrastruttura tecnologica. Ogni informazione inserita in SINGECO è immediatamente disponibile nella scheda azienda di SINArGO, e viceversa.

Per comprendere il valore concreto di SINGECO, è utile confrontarlo con le modalità di gestione tradizionali ancora in uso in molte strutture: fogli di calcolo Excel, registrazioni manuali, archivi cartacei, gestione caso per caso di ogni singola anomalia. La differenza non è solo di efficienza, ma di qualità dell'informazione disponibile per prendere decisioni organizzative.

Per questi motivi, da parte di CGIL Lombardia, l'obiettivo di promuoverne la piena adozione in tutte le strutture territoriali rilevando le problematiche e le resistenze ancora presenti, e sostenendo il cambiamento organizzativo necessario affinché vengano utilizzate al meglio le potenzialità del sistema:

- Gestione delle liste di movimenti bancari;
- Report di dettaglio e gestione solleciti;
- Richiesta conferma iscritti.

SINGECO permette una puntuale gestione delle liste di movimenti bancari, la loro associazione all'unità locale pagatrice, una classificazione per tipologia (contributi sindacali, riparto, brevi manu, sospeso, e altri), arricchita con le informazioni sugli iscritti presenti in SINArGO. Il sistema è sufficientemente intelligente da ricercare automaticamente la corrispondenza tra la ragione sociale indicata nella causale del bonifico e le unità locali presenti nell'archivio, memorizzando le associazioni già effettuate per semplificare le elaborazioni future. Per le aziende già elaborate in precedenza, l'associazione avviene in modo automatico grazie alla memoria del sistema. Il tempo che un ufficio dedicava a questa attività può essere ridotto drasticamente, passando da giornate intere a poche ore di verifica e supervisione.

Una volta che i movimenti sono stati correttamente associati e completati, il sistema consente di **generare report dettagliati** sullo stato dei versamenti per categoria, per territorio, per singola azienda. Ma la funzione forse più critica dal punto di vista organizzativo è quella dei Solleciti: SINGECO è in grado di **identificare automaticamente le aziende inadempienti** secondo diversi criteri configurabili, di generare la documentazione di sollecito personalizzata e di **inviarla**

direttamente alle aziende via email o PEC, tracciando ogni comunicazione nella scheda dell'azienda stessa in SINArGO.

Il cerchio si chiude con la **funzione di Richiesta Conferma Iscritti**, che consente di inviare alle aziende pagatrici la richiesta annuale di verifica degli elenchi degli iscritti, indispensabile per la stampa delle tessere sindacali. Anche questa funzione è completamente integrata nel flusso di lavoro di SINGecO, e la comunicazione può essere inviata massivamente a tutte le aziende selezionate in un unico passaggio, **consentendo un enorme risparmio di tempo** agli uffici preposti.

GESTIONE DELLA SICUREZZA delle informazioni CGIL



L'Organizzazione è sempre più impegnata per rispondere ai **sempre più frequenti attacchi informatici**, furti di dati, manomissioni tecniche e indisponibilità dei servizi erogati.

Il tema assume tuttavia una rilevanza critica se si considera l'impatto e il conseguente disagio che tali dinamiche possono generare per un'organizzazione, sia nei confronti degli utenti che usufruiscono dei servizi telematici, sia in termini di danno reputazionale per quelle realtà che non

si sono adoperate - o non hanno saputo strutturarsi adeguatamente - per prevenire minacce sempre più frequenti.

In questo contesto, SINTEL ha progettato e ottimizzato un "protocollo implementativo" finalizzato a garantire all'organizzazione **il più elevato livello di protezione** rispetto ai rischi, attraverso l'adozione di metodi e strumenti adeguati. CGIL Lombardia è impegnata a sostenerne la diffusione nelle strutture territoriali, promuovendo una **'cultura della sicurezza informatica'**, anche intesa come etica dei comportamenti.

Il protocollo è stato sottoposto al parere del DPO di riferimento di CGIL, Avv. Juri Monducci dello studio MPL LAW, al fine di valutarne l'adozione quale linea guida per tutte le strutture CGIL Lombardia, con la possibilità di estendere tale metodologia anche oltre il territorio regionale.

Negli scorsi anni SINTEL ha posto **la sicurezza dei dati al centro della propria attività**. Oltre alla collocazione delle apparecchiature di proprietà presso infrastrutture ICT certificate, ha adottato un **Sistema di Gestione della Sicurezza** delle Informazioni conseguendo la certificazione ISO/IEC 27001. Oggi ci si impegna affinché tutte le soluzioni che prevedono il trattamento di dati personali o sensibili siano sottoposte a valutazione d'impatto (DPIA) e ad analisi dei rischi in conformità al Regolamento GDPR. Tali valutazioni sono successivamente validate dal DPO di riferimento della CGIL, che autorizza la messa in esercizio dei servizi telematici, sia interni sia esposti su rete pubblica.

Per CGIL Lombardia promuovere questa prassi rappresenta un elemento fondante affinché ogni innovazione sia soggetta a un **iter strutturato di autorizzazione e valutazione d'impatto**, in particolare quando coinvolge dati personali o sensibili.

Nel 2025 ci si è concentrati come CGIL Lombardia su alcuni ambiti di attività:

- **partecipazione al Progetto Nazionale Cybersecurity**, che ha visto un Audit Sicurezza somministrato anche alle CdLT dopo un momento informativo per Organizzativi ed RTS territoriali, in modo da confrontarsi e allinearsi già nella fase di compilazione e permettere così una mappatura aggiornata della situazione e l'individuazione delle priorità su cui lavorare;
- **introduzione di un meccanismo di Autenticazione a 2 Fattori** su tutte le mail istituzionali di CGIL Lombardia, che ha visto la struttura regionale fare da tester nel mese di Luglio per poi avviarne la progressiva implementazione nelle strutture territoriali, con l'obiettivo di arrivare a copertura integrale entro l'estate del 2026;
- **messa a regime dei percorsi di formazione privacy**, sia per i nuovi ingressi che per l'aggiornamento periodico di tutti gli apparati CGIL e collaboratori dello SPI;
- **gestione dei Data Breach** segnalati dalle strutture territoriali in rapporto con il DPO; questo sistema ci consentirà di monitorare i principali elementi di vulnerabilità per l'organizzazione, che si riscontrano nelle sedi operative, nelle strutture territoriali e per comportamenti individuali, dove il rischio può derivare da una non piena osservanza delle misure di sicurezza e dei controlli previsti;
- **avvio di un progetto di Data Warehouse (DWH)** per trattare i dati utili di utenti e iscritti, che sarà gestito su scala regionale presso SINTEL. Questa piattaforma fungerà da banca dati di riferimento per sviluppare e implementare servizi basati su approcci proattivi. La DWH potrà così garantire custodia e riservatezza dei dati, alimentazione costante dalle diverse banche dati, calendarizzazione delle esportazioni utili alla implementazione dei progetti evitando la divulgazione e l'esportazione di dati personali (aspetto che ora rappresenta un rischio per i fogli excel che transitano). Un gruppo di lavoro monitorerà costantemente i risultati e apporterà adattamenti secondo i feedback delle strutture territoriali e delle categorie regionali, con l'obiettivo di ridurre tempi e costi operativi e migliorare la qualità del servizio di tutela proattiva offerto.

Con SINTEL, si condivide il principio che non possa esistere un'unica soluzione possibile per mettersi in sicurezza, ma che esista invece **un metodo adeguato**, uno standard per affrontare, approfondire, rilevare le minacce e **adottare delle soluzioni con un'azione proattiva di miglioramento continuo**.

L'obiettivo di lungo periodo è la **costruzione di un modello di gestione della sicurezza strutturato**, verificabile e coerente con le normative vigenti a livello interno, nazionale, europeo e internazionale. Un sistema in cui la conformità non sia un mero adempimento formale, ma una **pratica integrata nella cultura organizzativa**, presidiata con continuità e **condivisa** tra tutti gli attori della rete — da SINTEL alle strutture territoriali CGIL, dai referenti tecnici al DPO — nella consapevolezza che la sicurezza delle informazioni rappresenta un valore essenziale per la tutela delle persone, dei dati e dell'intera organizzazione sindacale.

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’attività di CGIL Lombardia, per sua natura principalmente radicata nel territorio regionale, si sviluppa non solo attraverso la definizione e la promozione di accordi a livello lombardo, ma anche **mediante un significativo impegno di supporto**, nell’ambito del proprio ruolo istituzionale, **a favore di tutte le Camere del Lavoro e le Categorie** presenti in Lombardia. Parallelamente, CGIL Lombardia opera attivamente all’interno di una **rete articolata di relazioni con associazioni e organizzazioni collegate**, contribuendo a **rafforzare il sistema di rappresentanza e tutela**; di tale rete verrà fornito un approfondimento sulle realtà principali e maggiormente rappresentative.

Attraverso un’azione continua di coordinamento e integrazione, CGIL Lombardia promuove, per mezzo della propria rete di strutture diffuse sul territorio, una pluralità di interventi e iniziative finalizzate alla tutela delle persone, in coerenza con le proprie aree operative di 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

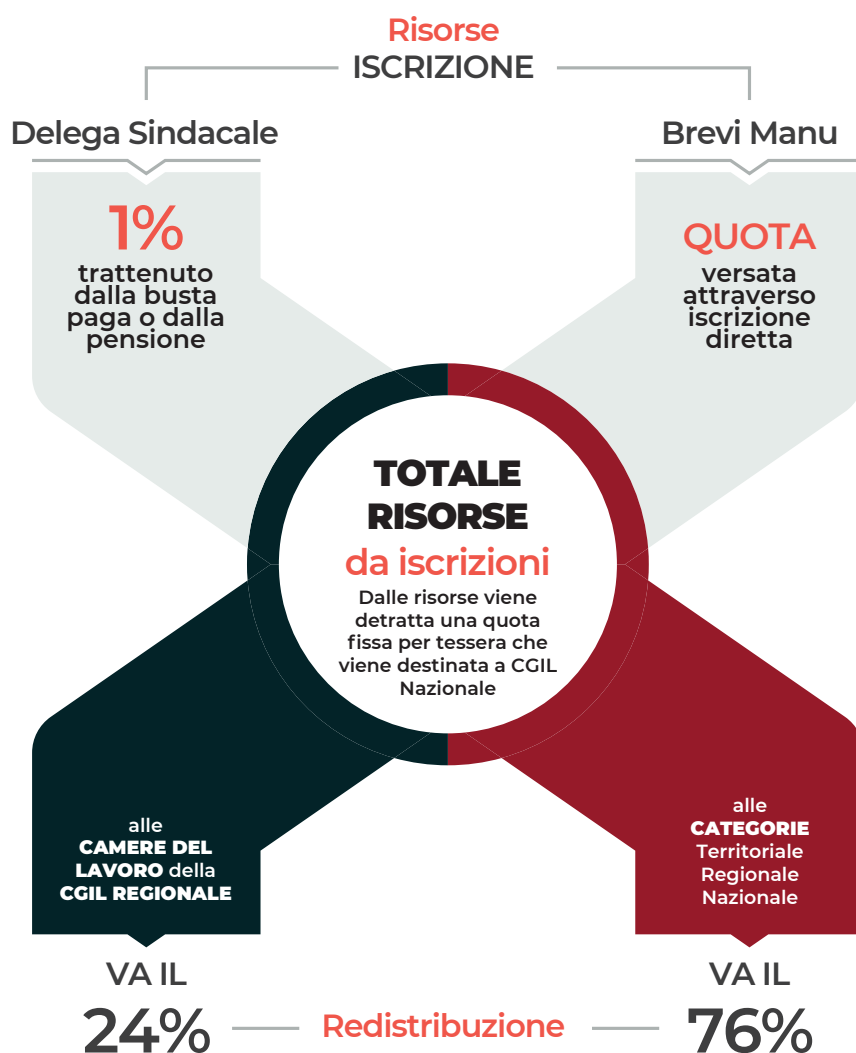
Nei paragrafi successivi è proposta un’analisi delle principali aree di intervento che hanno caratterizzato le attività svolte nel corso del 2025, con un focus specifico sulle categorie di stakeholder coinvolte, sulle azioni intraprese e sugli obiettivi individuati per il 2026.

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 alle attività quotidiane e organizzative.

In tale contesto, assume particolare rilevanza il principio di **canalizzazione delle risorse**, inteso come capacità di indirizzare in modo coerente ed efficace i mezzi disponibili verso le priorità strategiche e le attività di maggiore impatto per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Le risorse vengono quindi allocate secondo criteri di coerenza con gli obiettivi dell'organizzazione, garantendo il sostegno alle strutture territoriali, alle iniziative sindacali e ai servizi rivolti agli iscritti:

LA CANALIZZAZIONE DELLE RISORSE



Nel corso del 2025 è stato avviato un **percorso di innovazione e riorganizzazione dell'ufficio amministrazione e paghe**, finalizzato a migliorare l'efficienza operativa, la condivisione delle competenze e l'utilizzo degli strumenti informatici.

Sono state **introdotte nuove procedure digitali e sviluppati strumenti informatici** a supporto delle attività amministrative e contabili, con l'obiettivo di ridurre le lavorazioni manuali, velocizzare i processi e migliorare l'affidabilità dei dati.

Parallelamente è stato avviato un lavoro di standardizzazione delle procedure e di **diffusione delle conoscenze tra il personale**, al fine di garantire una maggiore continuità operativa e ridurre la dipendenza dalle singole risorse.

Particolare attenzione è stata dedicata allo **sviluppo di strumenti di analisi e controllo**, quali la costruzione di **report gestionali**, del **cash flow** e dei **centri di costo**, che consentono oggi di fornire informazioni più puntuali e utili a supporto delle decisioni organizzative e amministrative. Questo percorso ha inoltre contribuito a **rafforzare il ruolo di CGIL Lombardia** come centro regolatore e riferimento per le strutture territoriali, promuovendo una maggiore uniformità delle procedure.

Nel corso del 2025 sono stati effettuati **incontri presso la quasi totalità delle strutture territoriali lombarde**. L'attività era stata inizialmente programmata per analizzare, insieme ai responsabili amministrativi, le possibili implicazioni derivanti dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia IVA per gli enti associativi e le eventuali situazioni che avrebbero potuto richiedere l'emissione di fatture.

Sebbene l'applicazione della normativa sia stata successivamente rinviata, gli incontri hanno rappresentato un'importante **occasione di confronto diretto con le strutture**. La presenza sul territorio ha consentito a CGIL Lombardia, nel proprio ruolo di centro regolatore, di acquisire una conoscenza più approfondita delle diverse realtà organizzative, individuare eventuali criticità, raccogliere esigenze e fabbisogni specifici e fornire supporto operativo e amministrativo ai responsabili.

L'iniziativa ha inoltre contribuito a **rafforzare il rapporto di collaborazione tra livello regionale e strutture territoriali**, favorendo la condivisione di buone pratiche e l'individuazione di possibili percorsi di miglioramento organizzativo e amministrativo.

Nel corso del 2026 il Centro Regolatore promuoverà **percorsi formativi per le contabili e i contabili amministrative/i territoriali della CGIL**, avviando un progetto pilota a Brescia e un'attività formativa a Bergamo, con successiva estensione agli altri territori in relazione alle necessità rilevate.

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 (2023-2025):

TABELLA 1.1 - Stato patrimoniale

ATTIVITÀ

Descrizione	2023	2024	2025
Immobilizzazioni Immateriali	24.363,50	16.110,20	7.856,95
Immobili Strumentali	117.082,75	123.458,59	127.278,41
Immobilizzazioni Materiali	4.443.490,23	4.466.864,41	4.466.864,41
Mobili e arredi	169.325,03	169.325,03	170.165,43
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	17.844,50	17.844,50
Finanz. a soci (a strutture)	-	120.000,00	106.500,00
Rimanenze finali d'esercizio	-	-	-
Crediti a medio - lungo termine	381.978,73	349.038,78	347.988,35
Crediti a breve termine	480.425,16	437.577,78	510.668,20
Disponibilità finanziaria	1.006.253,08	1.413.781,01	1.541.158,36
Titoli in portafoglio	449.575,37	-	-
Ratei-risconti attivi e costi anticipati	77.547,03	32.278,03	37.091,91
TOTALE	7.776.339,52	7.757.051,97	7.944.190,16
UTILIZZATO FONDO	-	-	30.000,00
TOTALE ATTIVITÀ	-	-	7.974.190,16

PASSIVITÀ

Descrizione	2023	2024	2025
Fondi ammortamento	1.337.328,05	1.472.734,90	1.612.837,59
Altri fondi	2.891.213,30	2.785.209,70	2.984.159,27
Fondo TFR dipendenti	131.285,01	107.049,37	117.684,93
Fondo imposte Ires e Irap	3.008,77	5.380,00	-
Debiti a breve e lungo termine	1.196.688,86	1.119.756,94	918.606,18
Debiti tributari	51.676,85	56.812,04	56.443,32
Debiti vs. Istituti prev./Prev. Int.	142.108,11	177.139,11	189.441,01
Patrimonio netto	2.022.115,03	2.023.030,57	2.032.969,91
TOTALE PASSIVITÀ	7.775.423,98	7.747.112,63	7.912.142,21
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	915,54	9.939,34	32.047,95
TOTALE A PAREGGIO	7.776.339,52	7.757.051,97	7.944.190,16

TABELLA 1.2 – Conto economico**RICAVI**

	2023	2024	2025
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Quote su tessere	217.451,73	231.679,96	232.702,83
Contributi sindacali	2.370.890,25	2.477.064,82	2.555.180,71
Contributi da strutture	741.218,31	700.512,30	782.335,44
Contributi/Liberalità	680,00	-	
Proventi /Altri	241.048,56	260.859,19	205.512,46
Proventi finanziari	44.754,70	91.549,60	9.857,36
Proventi straordinari	256.867,13	80.563,15	41.782,11
Recuperi spese	49.717,14	215.269,91	257.092,99
Entrate da prestazioni di servizi erogate	-	-	
TOTALE GENERALE RICAVI	3.922.627,82	4.057.498,93	4.084.463,90

COSTI

	2023	2024	2025
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Contributi a strutture	207.068,60	193.391,14	217.412,41
Contributi ad associazioni diverse	89.860,00	56.505,00	90.117,00
Spese per attività politico-organizzativa	532.073,38	246.509,01	271.535,21
Costo trasporto	160.255,24	148.949,43	151.158,83
Spese x iniziative politica internazionale	9.393,94	3.644,97	1.855,22
Spese per stampa e propaganda	11.483,13	25.854,10	10.128,44
Attività di formazione	54.702,96	47.668,81	35.554,07
Spese per personale e collaboratori	2.029.562,56	2.245.070,19	2.179.859,38
Servizi generali (condominio)	144.934,26	125.971,07	128.736,10
Manutenzioni/Assistenza	23.650,84	27.110,53	26.533,24
Cancelleria/materiale consumo	50.724,62	59.716,09	58.041,59
Spese generali	267.609,30	362.829,76	372.908,08
Ammortamenti	155.161,67	149.110,03	148.355,94
Accantonamenti	8.000,00	200.000,00	230.000,00
Imposte e tasse	146.418,48	136.195,11	114.736,15
Oneri finanziari	28.800,02	5.976,88	5.335,36
Sopravvenienze passive	2.013,28	13.057,47	10.148,93
Oneri straordinari	-	-	-
TOTALE GENERALE COSTI	3.921.712,28	4.047.559,59	4.052.415,95
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	915,54	9.939,34	32.047,95

TABELLA 1.3 - Dettaglio dei contributi incassati

CONTRIBUTI INCASSATI

Descrizione	2023		2024		2025	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%
Quote su tessere degli iscritti	217.452	5,54%	231.680	5,71%	232.703	5,70%
Contributi sindacali	2.370.890	60,44%	2.477.065	61,05%	2.555.181	62,56%
Contributi da INCA Nazionale	489.486	12,48%	603.087	14,86%	633.835	15,52%
Contributi da struttura CGIL	251.733	6,42%	312.695	7,71%	405.594	9,93%
Contributi da Utenti (tariffazione)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Contributi associati (servizio vertenze)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Altri contributi	593.068	15,12%	432.972	10,67%	257.152	6,30%
TOTALE ENTRATE DA CONTRIBUTI	3.922.628	100%	4.057.499	100%	4.084.464	100%

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

Descrizione	2023	2024	2025
	Euro	Euro	Euro
Partecipazione e organizzazione di convegni, manifestazioni e congresso	305.499,71	45.903,85	110.730,29
Studi, ricerche e formazione sindacale	54.702,96	47.668,81	35.554,07
Iniziative di politica internazionale	9.393,94	3.664,97	1.855,22
Riunioni degli organismi dirigenti	7.698,00	5.936,54	7.026,61
Rimborso chilometrico apparato	24.546,60	148.949,43	151.158,83
Rimborso attività politica apparato	51.477,79	60.813,48	52.298,23
Artigianato	62.619,66	-	-
Costi vari (pedaggi autostradali, sportello genitori, coordinamento donne, etc.)	95.152,06	159.689,24	87.208,44
TOT. COSTI ATTIVITÀ POLITICO-ORG.VA	611.090,72	472.626,32	445.831,69

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)

	2023	2024	2025
Descrizione	Euro	Euro	Euro
Valore economico direttamente generato (1+2+3)	3.922.627,82	4.057.498,93	4.084.463,90
Contributi incassati (1)	3.877.873,12	3.965.949,33	4.074.606,54
Ricavi da investimenti finanziari (2)	44.754,70	91.549,60	9.857,36
Ricavi da vendita di beni (3)	-	-	-
Valore economico distribuito	3.921.712,28	4.047.559,59	4.084.463,90
Costi operativi (4)	1.255.925,41	1.051.371,90	1.066.599,71
Retribuzioni e benefit (personale dipendente) (5= 5a + 5b)	2.029.562,56	2.245.070,19	2.179.859,38
Retribuzioni (5a)	1.936.967,45	2.161.070,92	2.099.483,45
Benefit (5b)	92.595,11	83.999,27	80.375,93
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (6)	28.800,02	5.976,88	5.335,36
Pagamenti alla pubblica amm.ne (Imposte e tasse) (7)	146.418,48	136.195,11	114.736,15
Contributi elargiti (investimenti nella comunità) (8=8a+8b)	296.928,60	249.896,14	307.529,41
Contributi alle strutture (8a)	207.068,60	193.391,14	217.412,41
Contributi ad associazioni (8b)	89.860,00	56.505,00	90.117,00
Totale valore economico trattenuto (9+10+11)	164.077,21	359.049,37	410.403,89
Accantonamento a fondi (9)	8.000,00	200.000,00	230.000,00
Ammortamenti (10)	155.161,67	149.110,03	148.355,94
Risultato d'esercizio (11)	915,54	9.939,34	32.047,95

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	2023			2024			2025		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Dipendenti a tempo indeterminato (Full Time)	9	9	18	10	11	21	10	10,7	20,7
Dipendenti a tempo indeterminato (Part Time)	1	4	5	1	3	4	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	4	1	5	5	2	7	3,7	2	5,7
Aspettative non retribuite	7	2	9	9	4	13	8,3	5	13,3
TOTALE DIPENDENTI	21	16	37	25	20	45	23	20,7	43,7
Collaboratori a busta paga	7	1	8	7	1	8	4	0	4
Collaboratori volontari	1	2	3	0	0	0	0	0	0
TOTALE RISORSE UMANE	29	19	48	32	21	53	27	20,7	47,7

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	2023			2024			2025		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
18 < > 29 anni	0	0	0	0	1	1	0	1	1,0
30 < > 39 anni	2	3	5	2	1	3	2	1	3,0
40 < > 49 anni	4	3	7	3	5	8	3	5	8,0
50 < > 59 anni	11	11	22	16	12	28	12,3	9,7	22,0
> 60 anni	3	0	3	4	1	5	9,7	4	13,7
TOTALE	20	17	37	25	20	45	27,0	20,7	47,7

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

Età	2023			2024			2025		
	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	1	2	3	1	2	3	1	2	3
50 < > 59 anni	3	1	4	3	1	4	1,3	0,7	2
> 60 anni	0	0	0	0	0	0	1	1	2
TOTALE	4	3	7	4	3	7	3,3	3,7	7

Dipendenti per titolo di studio

Titolo di studio	2023			2024			2025		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Laurea	5	6	11	5	6	11	6	9,7	15,7
Diploma	12	7	19	12	7	19	19	9	28
Altro	3	4	7	3	4	7	2	2	4

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	2023			2024			2025		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Per pensionamento	5	1	6	1	0	1	1	2	3
Per interruzione rapporto di lavoro	3	1	4	9	2	11	2	0	2
Nuove assunzioni	6	4	10	6	4	10	1	2	3
Tasso di Turnover¹	48,28	31,58	41,67	50,00	28,57	41,51	14,81	19,32	16,77

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

LE POLITICHE FORMATIVE

Lavoratori e lavoratrici
di CGIL Lombardia

I dipartimenti
di CGIL Lombardia

CdL, Categorie e Servizi territoriali

I formatori
CGIL territoriali

Dipartimento
formazione di CGIL Nazionale

La rete di docenti e professionisti in ambito formazione

GLI STAKEHOLDERS DI CGIL LOMBARDIA NELL'AMBITO DELLE POLITICHE FORMATIVE

Nel corso del 2025, l'attività formativa di CGIL Lombardia si è sviluppata lungo una linea di **continuità strategica** con gli anni precedenti, **rafforzando il ruolo del livello regionale** come snodo intermedio tra la formazione nazionale e le esigenze dei territori. L'anno è stato caratterizzato sia da iniziative straordinarie legate al contesto politico-sindacale sia dalla prosecuzione, innovazione e diversificazione delle attività formative strutturali.

La prima parte del 2025 è stata fortemente segnata dalla **mobilitazione per i referendum promossi da CGIL**. In questo contesto, il livello nazionale ha attivato un'articolata campagna formativa "a cascata", alla quale CGIL Lombardia ha contribuito attivamente.

Una parte del personale regionale ha partecipato alla formazione nazionale dei formatori, trasferendo successivamente le competenze acquisite attraverso una serie di percorsi regionali rivolti a dirigenti, segretari e formatori territoriali. Tali interventi hanno privilegiato non solo l'approfondimento dei contenuti referendari, ma soprattutto la **costruzione di argomentazioni efficaci per la comunicazione e la promozione presso delegati e lavoratori**.

Accanto alla formazione regionale, sono stati attivati interventi su richiesta diretta di specifiche Camere del Lavoro (tra cui Varese, Cremona, Sondrio e Ticino-Orona), con l'obiettivo di sostenere la **diffusione capillare delle competenze**. In alcuni casi, come nel territorio del Ticino-Orona, il livello regionale ha curato direttamente anche la formazione dei delegati.

Particolarmente significativa è stata l'**apertura verso soggetti esterni**: sono stati realizzati percorsi formativi online con Legambiente Lombardia e con amministratori locali del Movimento Patto Civico. Questi interventi, focalizzati sui contenuti dei referendum, hanno rafforzato relazioni territoriali e contribuito a una maggiore comprensione nel merito delle tematiche, andando oltre la comunicazione semplificata diffusa dai media.

Dal punto di vista metodologico, questa esperienza ha **consolidato un approccio formativo** che integra contenuti tecnico-normativi di base (ad esempio il riferimento allo Statuto dei Lavoratori)

con modalità didattiche partecipative e interattive, coerenti con le esigenze di preparazione dei nuovi delegati.

Le modalità didattiche adottate nel corso dell'anno hanno infatti privilegiato, per le attività in presenza, un'impostazione laboratoriale, basata su alta interazione, lavori di gruppo, confronto e discussione tra i/le partecipanti. Anche nella formazione online si è cercato di mantenere un elevato livello di coinvolgimento, utilizzando strumenti interattivi come sondaggi e momenti di confronto, disponibili sulla piattaforma CGIL/Sintel.

Conclusa la fase referendaria, l'attività si è concentrata sulla **formazione ordinaria** richiesta da Camere del Lavoro e categorie, con particolare attenzione ai territori che non dispongono di autonome capacità organizzative. In questo ambito, il livello regionale ha svolto una funzione sussidiaria, garantendo percorsi formativi di base per delegati e funzionari.

Tra le proposte consolidate si conferma il **corso sulla storia della CGIL** (*"La Macchina del Tempo: incursioni nella storia d'Italia e della CGIL"*), caratterizzato da un approccio interattivo e rivolto a target differenziati (delegati, funzionari e personale dei servizi). **Questo corso rappresenta uno dei prodotti più distintivi dell'offerta formativa regionale, capace di coniugare approfondimento storico e riflessione sul ruolo attuale dell'organizzazione.**

Nel 2025 si è potuto registrare un significativo avanzamento nella collaborazione tra l'ufficio formazione e i dipartimenti della segreteria regionale. Se in passato le attività formative venivano spesso gestite in modo autonomo e non strutturato dai singoli dipartimenti, nel corso dell'anno è maturata una maggiore consapevolezza del valore di una progettazione formativa condivisa e dedicata.

Sono state **avviate collaborazioni** con il Dipartimento Artigiani, il Dipartimento Memoria e Storia e il Dipartimento Sanità e Welfare (con alcune progettazioni rinviate al 2026). Tra le iniziative realizzate, il seminario "Rosso e Nero" ha rappresentato un primo passo verso un più ampio programma formativo sulla memoria storica, sviluppato in collaborazione con ANPI.

Un'esperienza particolarmente significativa è stata avviata con la Camera del Lavoro di Varese, attraverso un **percorso di "formazione-azione" dedicato al tesseramento**. L'iniziativa ha coinvolto l'intera struttura organizzativa – dal personale di accoglienza ai dirigenti – con l'obiettivo di sviluppare una maggiore consapevolezza del valore dell'adesione sindacale. Il percorso ha affrontato non solo gli aspetti operativi, ma anche quelli culturali e valoriali, evidenziando l'importanza di collegare il tesseramento a una visione complessiva del ruolo della CGIL. Il progetto, costruito in stretta collaborazione con la segreteria territoriale e adattato progressivamente ai bisogni emergenti, si configura come un modello replicabile, già richiesto dalla Camera del Lavoro di Cremona per il 2026.

Nel 2025 è stata avviata la **costruzione della "biblioteca dei corsi"** all'interno della piattaforma Doceo di Sintel, con l'obiettivo di rendere accessibili in modo sistematico materiali didattici e contenuti formativi a tutto il sistema CGIL lombardo.

La biblioteca si configura come uno **strumento flessibile di autoformazione**, utile sia per la formazione di base sia per approfondimenti tematici. I corsi sono accessibili previa iscrizione, con riconoscimento dell'utente attraverso l'inserimento dei dati anagrafici e della funzione ricoperta nell'organizzazione. La fruizione avviene in modalità autonoma, consentendo ai partecipanti di scegliere tempi e modalità di apprendimento. Per alcuni percorsi è previsto anche un supporto

di tutoraggio, su appuntamento, a sostegno dell'autoformazione.

I contenuti sono in continuo aggiornamento e comprendono sia materiali e video utilizzati nei corsi in presenza o online organizzati dalla CGIL Lombardia e dai dipartimenti, sia materiali costruiti ad hoc per la formazione di base dei referenti territoriali sui diversi temi.

La biblioteca è destinata a un'ampia platea: segretari/e, funzionari/e e delegati/e che abbiano ricevuto incarichi specifici e debbano costruire un background di conoscenze; operatori già esperti che necessitino di aggiornamenti o approfondimenti; ma anche persone che, pur non avendo deleghe dirette, siano interessate ai contenuti per lo svolgimento della propria attività o per crescita culturale personale. Parallelamente, è stata avviata la progettazione di una **“biblioteca dei formatori”**, riservata a un network selezionato, contenente materiali didattici strutturati, esercitazioni e strumenti metodologici per garantire standard qualitativi omogenei.

A partire dalla fine del 2025 è maturata **l'esigenza di costituire un coordinamento regionale dei formatori**, finalizzato a mappare le competenze presenti nei territori, garantire standard formativi condivisi e aumentare la capacità di risposta alle richieste formative.

Questa scelta risponde sia a esigenze organizzative sia alla **necessità di valorizzare e mettere in rete** competenze professionali maturate nel tempo, costruendo una rete stabile e qualificata.

È proseguito nel 2025 il percorso biennale (2024-2025) **dedicato ai comunicatori della CGIL**, con la realizzazione di ulteriori moduli formativi. Il progetto, caratterizzato da un alto livello qualitativo e da collaborazioni esterne qualificate (tra cui professionisti di Collettiva), ha affrontato temi quali l'uso dei social media, le applicazioni dell'intelligenza artificiale e la produzione di contenuti multimediali, in particolare video e podcast. Particolarmente rilevante è stato il riconoscimento da parte dell'Ordine dei Giornalisti della Lombardia, che ha accreditato i corsi ai fini dei crediti formativi professionali, confermando la qualità dell'offerta. Nonostante alcune criticità legate alla partecipazione, il percorso rappresenta un investimento strategico per il rafforzamento della comunicazione sindacale.

A supporto della diffusione e della visibilità delle attività formative, tutti i corsi sono stati inoltre documentati e raccontati – con materiali sintetici e immagini – attraverso la pagina Facebook **“Formazione CGIL Lombardia”**.

Un progetto inizialmente orientato alla contrattazione legata al PNRR è stato progressivamente ripensato nel corso dell'anno. La perdita di centralità del tema ha portato a riconfigurare l'intervento verso un focus più ampio sulla contrattazione sociale e territoriale, con particolare attenzione ai temi della sanità e del welfare.

Oltre al racconto delle attività, si riporta qui di seguito un dettaglio dei corsi effettuati nel 2025, con indicazione delle Strutture beneficiarie, dei docenti coinvolti e della partecipazione registrata:

ATTIVITÀ FORMATIVA SUI REFERENDUM SUL LAVORO - INTERNA

Data e Sede	Tipologia corso	Docenti	N. partec.	Struttura/destinatari	Mod.	H	Partec.
13 gen. Sesto San Giovanni	Formazione formatori territoriali - gruppo 1	Ada Lorandi	25	CdL Territoriali	presenza	7h	25
14 gen. Sesto San Giovanni	Formazione formatori territoriali - gruppo 2	Ada Lorandi	32	CdL Territoriali	presenza	7h	32
22 gen. Varese	Formazione formatori per segreterie	Ada Lorandi	17	CdL Varese	presenza	7h	17
18 feb. Cremona	Formazione formatori per segreterie	Ada Lorandi	13	CdL Cremona	presenza	7h	13
21 feb. Forcola (SO)	Assemblea Generale CdL Sondrio	G. Zamboni; A. Lorandi	48	CdL Sondrio	presenza	4h	48
28 feb. Abbiategrosso	Formazione formatori per segreterie	Ada Lorandi	15	CdL Ticino Olona	presenza	4h	15
5 mar. Legnano	Formazione delegate/i	Ada Lorandi	13	CdL Ticino Olona	presenza	4h	13
11 mar. Legnano	Formazione apparati tecnici	Ada Lorandi	35	CdL Ticino Olona	presenza	4h	35
14 mar. Legnano	Formazione delegate/i	Ada Lorandi	47	CdL Ticino Olona	presenza	4h	47
18 mar. Legnano	Formazione delegate/i	Ada Lorandi	36	CdL Ticino Olona	presenza	4h	36

Attività formativa sui referendum sul lavoro - ESTERNA

Data	Tipologia corso	Docenti	N. partec.	Struttura/destinatari	Mod.	H	Partec.
22 apr.	Formazione attivisti dei circoli territoriali di Legambiente	Ada Lorandi	39	Legambiente Lombardia	online	1h30	25
3 giu.	Formazione amministratori associati Movimento Patto Civico	Ada Lorandi; Fabrizio Petroli	22	Movimento Patto Civico Lombardia	online	2h	32

CORSO PERMANENTE “LA MACCHINA DEL TEMPO: INCURSIONI NELLA STORIA D’ITALIA E DELLA CGIL”

Data e Sede	Tipologia corso	Docenti	N. partec.	Struttura/destinatari	Mod.	H	Partec.
5 feb. Pavia	La Macchina del Tempo: incursioni nella storia d'Italia e della Cgil	Ada Lorandi	38	Filctem Pavia	presenza	7h	25
4 apr. Lodi	La Macchina del Tempo: incursioni nella storia d'Italia e della Cgil	Ada Lorandi	17	Fiom Lodi	presenza	7h	32
17 giu. Bergamo	La Macchina del Tempo: incursioni nella storia d'Italia e della Cgil	Ada Lorandi	23	Filctem Bergamo	presenza	7h	17
7 lug. Garbagnate	La Macchina del Tempo: incursioni nella storia d'Italia e della Cgil	Ada Lorandi	21	Fillea Varese	presenza	7h	13
28 nov. Darfo	La Macchina del Tempo: incursioni nella storia d'Italia e della Cgil	Ada Lorandi	20	Filctem Valcamonica	presenza	7h	48

PERCORSO FORMATIVO PER I COMUNICATORI DELLE CGIL TERRITORIALI DELLA LOMBARDIA

Data e Sede	Tipologia corso	Docenti	N. partec.	Struttura/destinatari	Mod.	H	Partec.
16 gen. Milano	Modulo 5: Passare alla pratica: conoscenze e applicazioni tecnico-pratiche per la costruzione e gestione di un podcast - laboratorio tecnico-pratico a cura di Collettiva	Ivana Marrone	16	Comunicatori CGIL Lombardia	presenza	6h	16
29 gen. Milano	Modulo 6: Il racconto di una esperienza: i podcast nell'ambito dell'attività del Post	Claudio Caprara	15	Comunicatori CGIL Lombardia	presenza	3h	15
26 feb. Milano	Modulo 8: Realizzare concretamente un video, laboratorio	Chiara Cristilli	13	Comunicatori CGIL Lombardia	presenza	8h	13
6 mar. Milano	Modulo 8: Realizzare concretamente un video, laboratorio	Chiara Cristilli	8	Comunicatori CGIL Lombardia	presenza	8h	8
27 mar. Milano	Modulo 9: Video e “presenza in scena”	Giulia Gennaro	11	Comunicatori CGIL Lombardia	presenza	6h	11
19 giu. Milano	Modulo 7: Dalla ideazione alla realizzazione di un video, laboratorio tecnico-pratico a cura di Collettiva	Davide Colella	12	Comunicatori CGIL Lombardia	presenza	6h	12
3 lug. S.S.Giovanni	Modulo 10: Uso e “riuso” nelle attività di comunicazione dei materiali custoditi negli Archivi del Lavoro (laboratorio)	Debora Migliucci (Archivio del Lavoro di Milano); Stefano Bartolini (Fond. Valore Lavoro di Pistoia); AAMOD (Roma)	12	Comunicatori CGIL Lombardia	presenza	6h	12

PROGETTI SPECIALI DEI DIPARTIMENTI E COORDINAMENTI CGIL LOMBARDIA - PROGETTI SPECIALI CAMERE DEL LAVORO

Data e Sede	Tipologia corso	Docenti	N. partec.	Struttura/destinatari	Mod.	H	Partec.
26 set. Villa Cagnola di Gazzada	Percorso formativo "Tessere per Essere": destinato a tutti gli apparati facenti capo alla Camera del Lavoro di Varese, (oltre che a un gruppo di delegati), per ragionare e promuovere l'attività di tesseramento in tutti gli ambiti della CdL. Progettazione e realizzazione in collaborazione con Formazione Cgil Lombardia	Stefania Filetti (CdL Varese); Ada Lorandi (Cgil Lombardia); Giancarlo Ardizzoia (CdL Varese); Laura Bianchi e Giordano Stella (avvocati); Laura Messina (Cgil Lombardia)	120	Tutti gli apparati della CdL Varese (categorie, servizi, cdl)	presenza	4h	120
4 dic. Sesto San Giovanni	Corso specialistico per amministratori di enti bilaterali artigiani - Modulo 1: Aspetti economici e di bilancio degli enti bilaterali artigiani in Lombardia	Paolo Bernardi (commercialista); Chiara Costantino (MEFOP); Francesco Di Salvo (Dipartimento Artigiani)	14	Amministratori territoriali Cgil degli enti artigiani	presenza	6h	14
5 nov. Sesto San Giovanni	"Ieri e oggi: dagli archivi, storie e conquiste che parlano al momento presente" - appuntamento annuale che collega storia e valori all'attività sindacale del tempo presente (nel 2025 attraverso il tema della contrattazione)	Olivia Bonardi (Università degli Studi di Milano); Nino Cartosio (Fiom Varese)	13	NIDIL Lombardia	presenza	6h	13
19 dic. Sesto San Giovanni	Dipartimento iniziative culturali e della memoria - Seminario "Il rosso e il nero": seminario di promozione del corso ANPI+CGIL per costruire consapevolezza e militanza rispetto ai valori fondanti comuni di ANPI e CGIL	Piero Graglia (Università degli Studi di Milano); Andrea Ricciardi (storico e ricercatore)	13	Segretari territoriali Cgil della Lombardia	presenza	3h	13

OBIETTIVI 2026

- Consolidare il ruolo del livello regionale come supporto intermedio tra nazionale e territori, evitando sovrapposizioni e sviluppando funzioni integrative;
- Completare e ampliare la biblioteca dei corsi sulla piattaforma Doceo, rendendola accessibile in modo sistematico a delegati e funzionari;
- Sviluppare la biblioteca dei formatori, con materiali strutturati e standard metodologici condivisi;
- Costituire formalmente il coordinamento regionale dei formatori, creando una rete stabile e qualificata;
- Avviare programmi di formazione formatori integrati con CGIL Milano e in coordinamento con il livello nazionale;
- Proseguire e ampliare i progetti formativi con i dipartimenti, in particolare su sanità e welfare e memoria storica;
- Consolidare il percorso dedicato ai comunicatori, migliorando la partecipazione e ampliando i moduli specialistici;
- Promuovere una cultura formativa diffusa e coerente, rafforzando l'identità e i valori della CGIL attraverso tutte le attività formative.

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 corso del 2025 CGIL Lombardia ha consolidato e sviluppato un approccio sempre più strutturato e continuativo agli interventi di sviluppo organizzativo, orientandosi in modo crescente verso modelli di accompagnamento nel tempo piuttosto che interventi puntuali o episodici. In particolare, l'attività si è progressivamente focalizzata su due direttrici principali: da un lato l'analisi del clima organizzativo e del funzionamento dei gruppi di lavoro, dall'altro l'introduzione e il **consolidamento della supervisione organizzativa** come pratica continuativa.

Analisi del clima e supervisione organizzativa

Nel corso del 2025 è emersa con maggiore evidenza una domanda diffusa, sia interna alla struttura regionale sia da parte delle articolazioni territoriali e categoriali (Camere del Lavoro, categorie, servizi come CAF e INCA), orientata alla comprensione delle dinamiche organizzative e relazionali.

Le richieste si sono concentrate in particolare su:

- la qualità dell'inserimento delle persone nei ruoli;
- il funzionamento dei gruppi di lavoro;
- le dinamiche relazionali interne;
- la coerenza tra aspettative individuali e ruolo organizzativo.

A partire da queste esigenze, l'intervento si è evoluto verso un **modello di supervisione organizzativa continuativa**, che supera la logica della formazione "one shot" per configurarsi come un processo strutturato nel tempo. Questo approccio prevede non solo l'analisi dei bisogni e l'attivazione di percorsi di consapevolezza, ma anche un accompagnamento successivo volto a **monitorare l'effettiva traduzione degli obiettivi di cambiamento** nella pratica quotidiana.

La supervisione organizzativa assume quindi la funzione di:

- supportare persone e gruppi nell'elaborazione dei propri nodi organizzativi;
- aiutare a ridefinire obiettivi realistici e sostenibili;
- verificare nel tempo la coerenza tra cambiamento auspicato e cambiamento realmente agito;
- riallineare continuamente il rapporto tra competenze individuali e funzionamento del sistema organizzativo.

Questo approccio è stato progressivamente riconosciuto all'interno dell'organizzazione: dopo una prima fase di sperimentazione (2021-2023), nel 2025 si registra un passaggio verso una domanda più consapevole e strutturata, con richieste esplicite di interventi di lungo periodo.

Bilancio di competenze e valorizzazione del capitale umano

Un ulteriore ambito di sviluppo, avviato nel 2025 e sviluppato pienamente nel 2026, riguarda il tema del **bilancio di competenze**.

Partendo dagli indirizzi già delineati negli anni precedenti, è stato avviato un lavoro sperimentale rivolto al personale di CGIL Lombardia, con l'obiettivo di **ricostruire le traiettorie individuali, individuare e rendere visibili le competenze possedute e valorizzare il patrimonio professionale e personale delle persone**.

Il lavoro si articola attraverso la ricostruzione delle diverse dimensioni dell'esperienza:

- competenze maturate nella storia in CGIL;
- esperienze pregresse esterne all'organizzazione;
- competenze trasversali sviluppate attraverso attività personali, sociali o culturali;
- interessi e potenzialità non ancora espresse nel contesto lavorativo.

L'analisi è supportata da **strumenti strutturati** di rilevazione e sistematizzazione, con l'obiettivo di **restituire alle persone una maggiore consapevolezza del proprio patrimonio di competenze**.

Un elemento centrale di questo processo riguarda proprio la scarsa auto-consapevolezza delle competenze: in molti casi, soprattutto per le generazioni che si sono inserite nell'organizzazione in modo meno strutturato, emerge una tendenza del sistema a sottovalutare le proprie capacità o a non riconoscerle pienamente. Questo limita sia lo sviluppo individuale sia la possibilità per l'organizzazione di valorizzare tali competenze come risorsa collettiva.

Il bilancio di competenze si configura quindi come uno strumento strategico per **sostenere la crescita professionale individuale** e trasformare competenze individuali in patrimonio organizzativo.

Trasversalità organizzativa: il superamento dei "silos"

Nel 2025 è emersa inoltre una crescente attenzione al tema della **trasversalità organizzativa**, anche attraverso il lavoro con il Dipartimento Organizzazione e Formazione e altri dipartimenti.

L'obiettivo è superare una logica per compartimenti separati (i cosiddetti "silos"), favorendo la circolazione delle competenze tra diverse aree, la lettura sistemica delle dinamiche

organizzative e l'integrazione tra funzioni e dipartimenti.

Questo orientamento rappresenta un **elemento chiave di innovazione organizzativa**, necessario per affrontare in modo più efficace la complessità delle sfide attuali.

Stress lavoro-correlato e ascolto organizzativo

Nel corso del 2025 è stata inoltre avviata una riflessione operativa sul **tema dello stress lavoro-correlato**, anche in relazione agli obblighi normativi previsti per il 2026.

In questo ambito, il contributo del counseling organizzativo viene inteso non come mera rilevazione formale (ad esempio attraverso questionari standardizzati), ma come processo di ascolto profondo dei bisogni ed emersione delle criticità relazionali e organizzative.

L'intervento è pensato anche per la fase successiva alla rilevazione, con l'obiettivo non solo di accompagnare l'organizzazione nella gestione dei risultati, ma anche di evitare che le criticità emerse restino prive di risposta e **prevenire situazioni di disagio e malessere organizzativo**. Si sottolinea infatti il rischio che, in assenza di un accompagnamento strutturato, i sistemi organizzativi tendano a riprodurre le dinamiche precedenti, rendendo inefficace la valutazione del rischio e aggravando le condizioni di lavoro.

Spazi dedicati ai percorsi individuali

Parallelamente agli interventi organizzativi, nel 2025 si è consolidata in modo significativo la domanda di percorsi individuali di counseling.

Si tratta di un cambiamento rilevante: rispetto agli anni precedenti, si osserva una crescente disponibilità delle persone a riconoscere il bisogno di supporto e a usufruire di spazi di ascolto qualificati.

Le richieste riguardano in particolare:

- difficoltà legate al ruolo;
- gestione delle relazioni lavorative;
- momenti di transizione o cambiamento;
- esplorazione delle proprie potenzialità.

Questi percorsi hanno acquisito progressivamente legittimità e riconoscimento all'interno dell'organizzazione, contribuendo a diffondere una cultura dell'ascolto e della cura del benessere organizzativo.

Dal punto di vista operativo, è stato inoltre strutturato uno spazio dedicato all'interno della sede, che consente di svolgere i colloqui in modo stabile e riconoscibile, rafforzando ulteriormente l'accessibilità del servizio.

Qui di seguito è possibile consultare uno schema riepilogativo degli interventi di Counseling effettuati del 2025, con indicazione dell'ambito di applicazione, delle modalità di svolgimento e delle tematiche affrontate:

Struttura Richiedente	Tipologia corso
CGIL Lombardia	Supporto gestione del ruolo figure interne, gestione gruppi di lavoro specifici
Camera del Lavoro di Cremona	Supervisione organizzativa Segretaria generale e ruoli interni
Camera del Lavoro di Bergamo	"Supervisione organizzativa Nidil e Segretario Organizzativo Analisi di clima Ufficio Migranti. Costruzione passaggi generazionali e di ruolo figure di responsabilità nei servizi"
Camera del Lavoro di Como	"Analisi di clima e laboratori di restituzioni con intervento sul gruppo Sviluppo di sostegni specifici al ruolo"
Camera del Lavoro di Valcamonica Iseo	Analisi di clima e restituzioni al gruppo
SPI Lombardia	Progettazione e sviluppo di interventi rivolti a collaboratori Spi per potenziare competenze relazionali e comunicative (Sede di Pavia)
SPI Brescia	Progettazione e sviluppo di interventi rivolti a collaboratori Spi per potenziare competenze relazionali, comunicative e di gestione capacità di ascolto del bisogno e di tesseramento, con il coinvolgimento di circa 120 persone
FIOM Milano	Supervisione Segretaria Generale e Segreteria
FIOM Varese	Intervento rivolto a RSU con specifico focus sul tesseramento
SILP Lombardia	Intervento di supervisione Segreteria Milano
FILT Milano	Analisi clima e costruzione gruppo di lavoro (collaborazione interna)
INCA Genova	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	Supervisione Direttrice e gruppo operator*
INCA Regionale	Intervento per Direttori e Direttrici per gestione del ruolo, ascolto e gestione del gruppo
Associazione Ambiente Lavoro	Analisi di clima ed empowerment ruolo Direzionale
CAAF Lombardia	"Costruzione e sviluppo gruppo di lavoro (responsabili di filiale e Direzione) attraverso momento residenziale (settembre) e supervisione organizzativa mirata Percorsi mirati di supervisione su alcuni ruoli specifici"
Gruppo CAE	Intervento formativo sul gruppo dei Comitati Aziendali Europei attraverso il metodo del Counseling organizzativo
Percorsi individuali	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

Nel corso del 2026 CGIL Lombardia intende consolidare e sviluppare ulteriormente le linee di intervento avviate.

In particolare, sul piano organizzativo, l'obiettivo è rafforzare il modello di supervisione continua, estendendo gli interventi di accompagnamento nel tempo e rendendoli parte integrante delle pratiche organizzative.

Per quanto riguarda il bilancio di competenze, si prevede di sistematizzare l'esperienza sperimentale, ampliandone l'applicazione e rendendo strutturato il processo di emersione e valorizzazione delle competenze individuali.

Sarà inoltre rafforzato il lavoro sulla trasversalità organizzativa, favorendo l'integrazione tra dipartimenti e la valorizzazione di competenze diffuse.

Sul versante del benessere organizzativo, CGIL Lombardia sarà impegnata nell'attuazione delle attività connesse alla valutazione dello stress lavoro-correlato, integrando strumenti qualitativi e percorsi di accompagnamento.

Infine, si prevede di consolidare ulteriormente gli spazi di ascolto individuale, rendendoli sempre più accessibili e riconosciuti come elemento strutturale dell'organizzazione.

Obiettivi 2026

- Consolidare il modello di supervisione continua, estendendo gli interventi di accompagnamento e rendendoli strutturali;
- Sistematizzare la sperimentazione del bilancio di competenze, ampliarne l'applicazione e strutturare i processi di valorizzazione individuale;
- Potenziare l'integrazione tra dipartimenti e valorizzare le competenze diffuse nell'organizzazione;
- Sviluppare le attività legate alla valutazione dello stress lavoro-correlato, integrando strumenti qualitativi e percorsi di supporto;
- Consolidare e rendere più accessibili gli spazi di ascolto, riconoscendoli come parte strutturale dell'organizzazione.



counseling
organizzativo

LA COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO



Nel corso del 2025 l'attività di comunicazione di CGIL Lombardia si è sviluppata lungo due direttrici principali: da un lato il **consolidamento di un sistema di competenze interne** attraverso la formazione continua, dall'altro il **supporto operativo e strategico** alle principali campagne e iniziative dell'organizzazione, in particolare alla campagna referendaria.

Percorso specialistico per i comunicatori

Uno degli elementi più caratterizzanti del 2025 è stato il proseguimento del percorso formativo avviato nel 2024 sull'utilizzo della **Media Room**, rivolto alle persone che si occupano di comunicazione nelle strutture territoriali e categoriali.

Il percorso non si è configurato come un ciclo chiuso, ma come un'attività strutturale e continuativa. Nel corso dell'anno è stata mantenuta una cadenza regolare di incontri – indicativamente mensili – che hanno consentito alle diverse strutture di lavorare in modo operativo sugli strumenti disponibili, utilizzando direttamente gli ambienti di lavoro della Media Room.

Questa impostazione ha progressivamente trasformato la formazione in un processo permanente, **accompagnando l'evoluzione delle competenze interne** e adattandosi alle esigenze emergenti. In questo senso, già nel 2025 si è consolidata l'idea di una formazione non episodica ma strutturale, destinata a proseguire anche negli anni successivi.

Parallelamente, è stato sviluppato un modulo formativo specifico dedicato agli **strumenti digitali e all'intelligenza artificiale**. Il percorso ha combinato una fase introduttiva, a carattere teorico, con momenti più applicativi e operativi, finalizzati a comprendere come tali strumenti possano essere utilizzati concretamente nel lavoro quotidiano.

Anche questo ambito, per sua natura, richiede continui aggiornamenti, rendendo necessario un mantenimento nel tempo dell'offerta formativa.

Supporto alla campagna referendaria

Il 2025 è stato fortemente caratterizzato dalla **campagna referendaria**, che ha rappresentato uno dei principali ambiti di impegno della comunicazione.

L'attività si è sviluppata su più livelli:

- coordinamento tra struttura regionale, territori e livello nazionale;
- diffusione e adattamento dei materiali prodotti a livello nazionale;
- produzione di contenuti comunicativi specifici per i territori;
- copertura delle iniziative locali (assemblee, incontri, banchetti, eventi pubblici).

Particolare rilievo ha avuto il lavoro di raccordo tra i diversi livelli dell'organizzazione, finalizzato a garantire uniformità di messaggio e, al tempo stesso, capacità di adattamento ai contesti territoriali.

Accanto al lavoro editoriale e informativo, è stata realizzata anche una vera e propria **campagna di comunicazione territoriale**, che ha incluso:

- produzione e diffusione di manifesti;
- utilizzo di spazi pubblicitari su mezzi di trasporto (bus) e altri supporti urbani;
- sperimentazioni locali di affissione (ad esempio spazi pubblicitari su imbarcazioni in contesti specifici);
- pianificazione e diffusione di spot su radio e televisioni locali.

Questo ha comportato una **gestione diretta**, a livello regionale, **delle relazioni con i media** locali e del coordinamento della diffusione dei contenuti, rafforzando la capacità di presidio comunicativo del territorio.

Nel corso della campagna sono state inoltre attivate **collaborazioni con soggetti esterni**, in particolare con comitati referendari e realtà giovanili (Under 35), in una logica di apertura e costruzione di reti comunicative più ampie. Tale impostazione è destinata a proseguire anche oltre la specifica campagna referendaria.

Coordinamento e integrazione tra strutture

Un ulteriore ambito di lavoro ha riguardato il rafforzamento della collaborazione tra strutture CGIL lombarde, in particolare attraverso la condivisione di contenuti sui social network.

Nel 2025 sono state sperimentate modalità di pubblicazione coordinata, sfruttando le funzionalità offerte dalle piattaforme (in particolare Instagram e Facebook), che consentono la diffusione simultanea di contenuti su più profili.

Si tratta tuttavia di un processo ancora in evoluzione: l'esperienza ha mostrato risultati significativi su alcuni progetti e iniziative, ma non ancora pienamente strutturati in modo uniforme su tutti i territori. Il lavoro in questo ambito si configura quindi come un percorso progressivo di consolidamento.

Altre attività comunicative

Nel corso dell'anno sono state inoltre seguite e supportate diverse campagne e iniziative, tra cui:

- la campagna "Lombardia SiCura", mantenuta attiva anche nel 2025;
- la campagna "Ma quale casa?" sul diritto all'abitare;
- iniziative di comunicazione legate a specifici progetti settoriali, tra cui il sito degli artigiani.

Per quanto riguarda il sito istituzionale di CGIL Lombardia, nel 2025 il progetto di restyling è stato temporaneamente sospeso, in attesa di definire meglio il coordinamento con il livello nazionale. Il confronto con CGIL nazionale è comunque proseguito, ponendo le basi per una ripresa del progetto nel 2026.

Si segnala infine il proseguimento della collaborazione con **Comisiones Obreras**, sviluppata in particolare nell'ambito della campagna referendaria, con iniziative congiunte e scambi legati alle comunità italiane all'estero, in particolare in Catalogna.

Nel 2026 CGIL Lombardia intende consolidare e sviluppare ulteriormente le linee di intervento avviate.

Sul versante della comunicazione, l'obiettivo è proseguire e **rafforzare il percorso di formazione permanente**, ampliando i contenuti e adattandoli alle evoluzioni tecnologiche e organizzative. Sarà inoltre rilanciato il progetto di restyling del sito istituzionale, in coordinamento con CGIL nazionale, e saranno sviluppate nuove azioni per migliorare la presenza e l'efficacia sui social network.

È prevista anche la realizzazione di contenuti e iniziative legate al 120° anniversario della CGIL, nonché il consolidamento delle collaborazioni con soggetti esterni.

Obiettivi 2026

- Rafforzare la formazione permanente, ampliando i contenuti e aggiornandoli alle evoluzioni tecnologiche e organizzative;
- Rilanciare il restyling del sito istituzionale in coordinamento con CGIL nazionale;
- Potenziare la presenza e l'efficacia sui social network;
- Realizzare contenuti e iniziative per il 120° anniversario della CGIL e consolidare le collaborazioni esterne.

LE POLITICHE GIOVANILI

Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha avviato un percorso di strutturazione delle politiche giovanili, a partire dall'individuazione di una figura di **coordinamento regionale Under 35**. Questa scelta si inserisce all'interno di un più ampio percorso nazionale, sviluppato tra il 2024 e il 2025, che ha coinvolto giovani attivisti e sindacalisti in tavoli di lavoro tematici dedicati alle principali questioni sociali e lavorative riguardanti la fascia Under 35.

Percorso nazionale e costruzione del Coordinamento

Il lavoro svolto a livello nazionale ha portato alla costruzione di un patrimonio condiviso di analisi e proposte, confluito nella pubblicazione del volume *Ci Siamo*, che rappresenta una sintesi delle istanze e delle prospettive delle giovani generazioni all'interno della CGIL.

Il libro si configura non solo come prodotto editoriale, ma come strumento politico e organizzativo, volto a stimolare il dibattito interno e a fornire indirizzi per l'azione sindacale, sia nei luoghi di lavoro sia nei livelli decisionali dell'organizzazione.

In questo contesto, una delle principali indicazioni operative emerse è stata quella di promuovere la creazione di coordinamenti giovanili a livello regionale e territoriale.

Avvio del percorso lombardo

Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha avviato un primo lavoro in questa direzione, finalizzato a:

- individuare le persone coinvolte nelle politiche giovanili all'interno delle diverse strutture;
- ricostruire una mappa delle competenze e delle presenze giovanili;
- riportare attenzione organizzativa su un tema spesso trattato in modo episodico o residuale.

È emerso come in molte strutture la gestione delle politiche giovanili non fosse strutturata, ma affidata a incarichi non sempre continuativi o a figure non appartenenti alla fascia Under 35. Questo ha reso necessario un **lavoro di ricostruzione e di attivazione**, volto a rendere visibile e riconoscibile il tema all'interno dell'organizzazione.

Prime attività e prospettive

Il percorso avviato nel 2025 ha posto le basi per la costruzione, nel 2026, di un vero e proprio coordinamento regionale Under 35.

Parallelamente, è stata prevista la valorizzazione del lavoro svolto a livello nazionale attraverso la diffusione del volume *Ci Siamo* e l'organizzazione di momenti di presentazione e confronto, sia all'interno dell'organizzazione sia verso l'esterno.

Questo lavoro si configura come un primo passo verso una strutturazione più solida delle politiche giovanili, orientata su più direttrici:

- rafforzare la partecipazione dei giovani nella vita organizzativa;
- valorizzare le competenze e i linguaggi delle nuove generazioni;
- sviluppare proposte sindacali più aderenti ai bisogni emergenti.

Per quanto riguarda le politiche giovanili, il 2026 vedrà la costruzione del coordinamento regionale Under 35 e l'attivazione di percorsi territoriali, in coerenza con gli indirizzi nazionali. Un obiettivo centrale sarà la **diffusione e la valorizzazione del volume *Ci Siamo*** come strumento di confronto e proposta, rafforzando al contempo il coinvolgimento dei giovani all'interno dell'organizzazione.

Obiettivi 2026

- Costruire il coordinamento regionale Under 35 e attivare percorsi territoriali coerenti con gli indirizzi nazionali;
- Diffondere e valorizzare il volume *Ci Siamo* come strumento di confronto e proposta;
- Rafforzare il coinvolgimento attivo dei giovani all'interno dell'Organizzazione.

MOBILITAZIONE, PARTECIPAZIONE E DIRITTI: IL PERCORSO DELLA CAMPAGNA REFERENDARIA 2025



Dopo mesi di lavoro sulla raccolta firme, che hanno impegnato le strutture dalla fine di Aprile 2024 al successivo Settembre, CGIL Lombardia ha voluto raccogliere dalle Camere del Lavoro Territoriali, dalle Categorie Regionali e da alcune strutture comprensoriali di categoria, una valutazione sull'andamento delle campagne attraverso la **somministrazione di un questionario**.

Si è tentata una **valutazione qualitativa**, piuttosto che di una analisi quantitativa delle risposte espresse, integrandola con le interlocuzioni avute dal Dipartimento Organizzazione regionale nel corso delle campagne. Rispetto alle risposte ricevute, abbiamo cercato di mettere in evidenza i temi che sono poi divenuti oggetto di discussione nella prospettiva della campagna per il voto prevista per la primavera 2025, sistematizzandoli nell'ottica di un percorso d'azione politico-organizzativa.

Da segnalare risposte sensibilmente diverse all'interno delle stesse categorie, fra attivi e pensionati, e soprattutto fra i livelli territoriali e regionali; sintomo di una valutazione a volte schiacciata sul proprio punto di osservazione e sulla percezione individuale, piuttosto che su una organica raccolta dati.

Si è cercato di raccogliere dati e poi ragionare delle modalità di coinvolgimento delle strutture, dell'efficacia della formazione per Apparati e Delegati, delle modalità di comunicazione adottate e della loro efficacia (materiali e canali utilizzati), del rapporto con iscritti, lavoratori e cittadini sia nelle assemblee che nei banchetti sul territorio, dove un ruolo importante ha giocato il rapporto con le reti politiche ed associative.

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



*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

La **Campagna referendaria** ha visto CGIL in Lombardia, come il resto d'Italia, impegnata a partire dal 12 aprile 2025 in un'intensa campagna elettorale a sostegno del SI sui quattro quesiti referendari sostenute da oltre 500.000 firme di cittadine e cittadini italiani.

I quattro quesiti vertevano sull'estensione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori nei contesti più difficili e sinteticamente intervenivano nei seguenti ambiti: maggiori tutele in caso di licenziamento giudicato illegittimo, limitazione nell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e rafforzare la responsabilità del committente in caso di infortuni sul lavoro.

L'attività si è svolta con diverse modalità e con la produzione di materiale dedicato:

- Campagna di assemblee nei luoghi di lavoro: 5.836 assemblee
- 13 maggio 2025 - Presidio davanti alla sede del Consiglio Regionale Lombardo
- Trasmissione di messaggi autogestiti su 20 emittenti radio/televisive
- Rappresentanti del Comitato in 4.317 seggi elettorali
- Formazione dei dirigenti CGIL sul merito dei quesiti referendari
- Produzione di merchandising (adesivi, spille, pettorine, rollup, magliette, caramelle, bandiere)
- Radicamento del Comitato fino a livello comunale
- Sinergie con il Comitato per il referendum sulla cittadinanza italiana
- Assemblee pubbliche
- Banchetti e volantinaggio nei luoghi di grande afflusso (stazioni, mercati, feste, piazze, etc...) - 2.281 siti totali
- 3.252.000 volantini distribuiti
- 21.200 manifesti affissi
- Comunicazioni massive inviate ad oltre 230mila indirizzi email e 140mila contatti telefonici.

Si è trattato di un impegno politico e organizzativo con pochi precedenti che ha visto la **mobilitazione dell'intero corpo associativo** della CGIL.

Nell'ultima fase della campagna referendaria, visto il perdurare del silenzio sui principali media, si è cercato di intensificare ulteriormente la comunicazione Social e quella "one to many" (da uno a molti), diffondendo i messaggi al maggior numero di destinatari possibile, soprattutto al di fuori delle nostre bolle di riferimento.

Il Dipartimento Comunicazione di CGIL Lombardia, oltre ai post routinari e al materiale della campagna nazionale, ha pubblicato dei Reel per pubblicizzare dei Quiz Online Quanto ne sai? incentrati sui diversi quesiti referendari per incuriosire ed informare. Sono stati pubblicati anche alcuni Meme più ironici, con lo scopo di diffondere l'appuntamento referendario e invitare alla partecipazione. I contenuti sono stati veicolati tramite Facebook, Instagram e TikTok, invitando tutte le strutture CGIL Lombardia a condividere, commentare, mettere like, rilanciare su WhatsApp e su tutti i propri canali.

I Quiz Online sono stati inoltre inviati nei gruppi WhatsApp dei Segretari Organizzativi con l'obiettivo che venissero veicolati tramite i Territori e le Categorie a tutti gli apparati e delegati, e tramite loro a tutti i contatti personali, proponendo anche un diagramma di flusso, così da costruire un sistema a catena per favorire l'invio rapido dei messaggi.

Nonostante l'importanza delle tematiche in discussione, la partecipazione si è fermata al 30,6%, confermando l'ormai cronica difficoltà nel raggiungere il quorum. Per meglio comprendere l'andamento del voto in Lombardia è stata commissionata una ricerca ad Ipsos Doxa i cui esiti saranno noti nel corso del 2026.



Ci sono stati segnali positivi in termini di capacità di mobilitazione, anche in regioni come la Lombardia dove il dato sull'affluenza è stato tra i più alti del Paese, e sulla capacità del sindacato di mobilitare l'elettorato di area. Tuttavia, permangono sfide rilevanti nell'oltrepassare il muro degli schieramenti politici e nel ridurre l'astensione, richiedendo strategie più mirate per ampliare il coinvolgimento e instaurare un dialogo più efficace con i cittadini che si sono astenuti.

I fattori in gioco sono molti, legati a disparità territoriali, fattori sociodemografici, socioeconomici e politici. Ad esempio, si è delineata una maggior concentrazione della partecipazione a livello nazionale nelle aree maggiormente urbanizzate, quelle con elettori più istruiti e **ampie aree di impiego nel settore dei servizi**, dove si è anche osservato un

maggiore allineamento alle posizioni sostenute dal sindacato, rispetto ai centri più piccoli. Un divario che esige un'analisi approfondita delle dinamiche demografiche, sociali e lavorative, per capire come meglio orientare future campagne di mobilitazione. È essenziale, in questo senso, comprendere i motivi di questa astensione per poter meglio delineare interventi che siano capaci di abbattere il muro di indifferenza o disillusione che sembra alienare una parte significativa della popolazione dalla partecipazione anche quando si tratta di impegno per la giustizia sociale.

La CGIL Lombardia ha chiesto ad Ipsos Doxa di realizzare **un'indagine a livello regionale** rivolta da un lato ai cittadini, dall'altro agli iscritti alla CGIL, con il fine di esplorare le dinamiche della partecipazione, i comportamenti di voto e più in generale le opinioni relative alla recente esperienza referendaria.

L'indagine è stata strutturata in due fasi e disegnata per esplorare i principali fattori di mobilitazione politica, l'incidenza delle diverse motivazioni della mancata mobilitazione e i fattori che hanno influenzato la scelta per il sì o per il no sui diversi quesiti. In una prima fase è stata coinvolta l'intera cittadinanza lombarda, in una seconda fase gli iscritti alla CGIL.

In entrambe le rilevazioni si cercato di esplorare il contesto socioeconomico, lavorativo, politico e culturale di cittadini e iscritti, le priorità percepite e le posizioni su temi di rilievo come lavoro e giustizia sociale, la qualità della vita, la fiducia nelle principali istituzioni, le valutazioni sull'operato di sindacati e partiti.

In relazione al referendum si è investigata la **percezione della «posta in gioco»** legata ai quesiti, la rilevanza delle tematiche e il rapporto tra queste e le scelte di partecipazione, così come l'efficacia della comunicazione referendaria sulle diverse questioni.

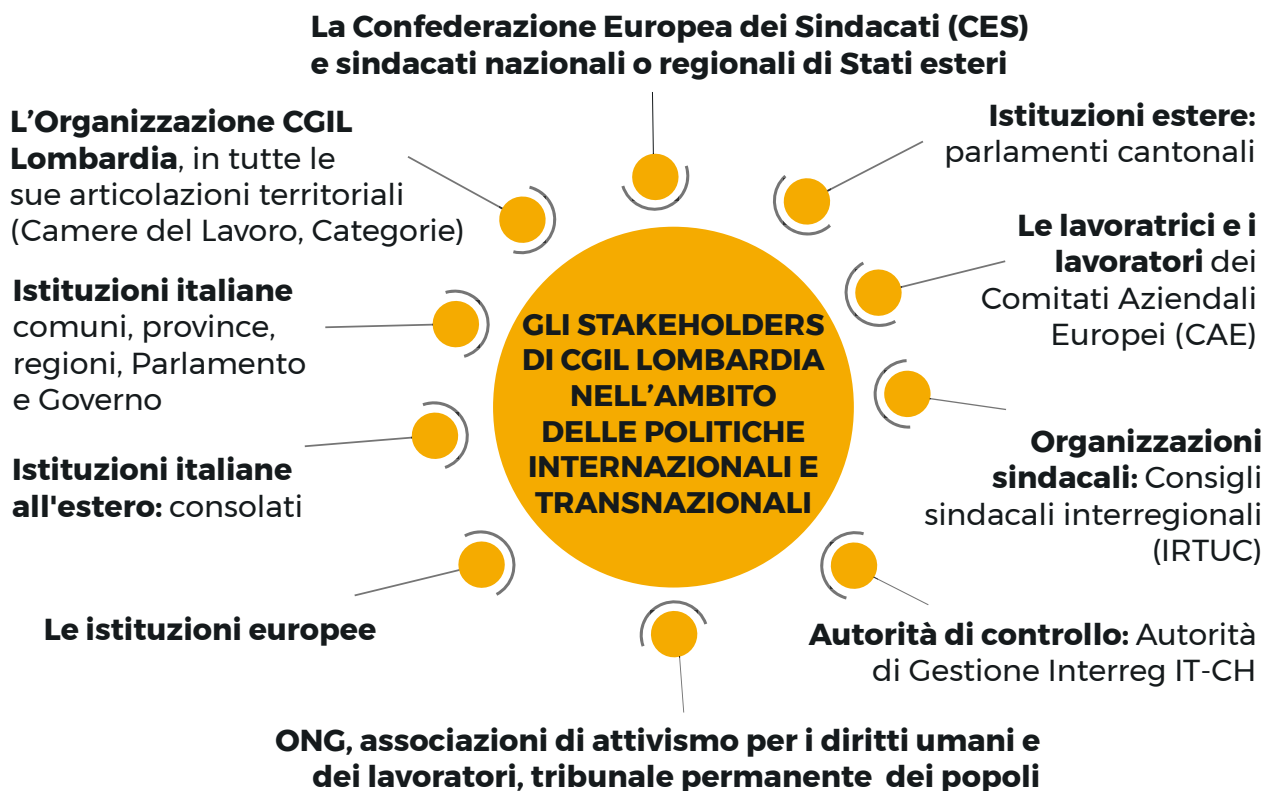
Altro elemento centrale della ricerca è stato il **ruolo dei corpi intermedi**, in particolare sindacati e partiti, quali leve di attivazione e partecipazione nonché di motivazione nelle scelte del voto o del «non voto», con un'attenzione particolare al rapporto (potenzialmente problematico) tra i quattro quesiti sui temi del lavoro e il quinto quesito sulla cittadinanza.

L'analisi dei dati, integrata con le variabili sociodemografiche e politiche, fornirà una mappatura dei fattori che hanno orientato le decisioni degli elettori nel contesto referendario. Se, da una parte, l'indagine sulla cittadinanza permetterà di analizzare la mobilitazione e la partecipazione con un'attenzione particolare alle differenze territoriali, offrendo così una visione dettagliata delle **variabili geografiche e sociodemografiche** attraverso una mappa della partecipazione, dall'altra parte, l'indagine sugli iscritti alla CGIL fornirà una preziosa prospettiva interna su quello che è stato il vissuto dell'esperienza referendaria.

Nel complesso, l'indagine contribuirà ad **approfondire le dinamiche politiche e sociali in atto** sul territorio, una comprensione utile a delineare **strategie più efficaci** per promuovere una maggiore consapevolezza e rafforzare il potenziale di mobilitazione della CGIL.



LE POLITICHE INTERNAZIONALI E TRANSNAZIONALI



Nel corso del 2025, CGIL Lombardia ha rafforzato il proprio impegno sul piano internazionale e transnazionale, sviluppando un insieme articolato di attività riconducibili a tre principali direttrici: cooperazione europea e relazioni internazionali, tutela del lavoro transfrontaliero e partecipazione a reti sindacali sovranazionali. L'azione del Dipartimento Internazionale si è caratterizzata per una crescente intensificazione delle relazioni bilaterali e multilaterali, nonché per il consolidamento di iniziative già avviate e l'apertura a nuovi ambiti di cooperazione.

Cooperazione europea e relazioni internazionali

Uno degli elementi più rilevanti del 2025 è stato il rilancio dell'iniziativa dei “**Quattro Motori d'Europa**”, storico accordo interregionale tra Lombardia, Catalogna, Baden-Württemberg e Auvergne-Rhône-Alpes. Dopo un lungo periodo di inattività delle relazioni sindacali, CGIL Lombardia ha promosso, insieme a CISL e UIL, un percorso di ricostruzione dei rapporti con le organizzazioni sindacali delle altre regioni, riattivando i contatti e il coordinamento tra le parti sociali.

Nel corso dell'anno è stato elaborato un **documento condiviso** tra le organizzazioni sindacali coinvolte, che ha costituito la base per il confronto avviato nel 2026 con le istituzioni regionali, in particolare con la Regione Catalogna. Questo lavoro ha consentito non solo di riaprire uno spazio storico di cooperazione, ma anche di **rafforzare le relazioni sindacali europee in una prospettiva comune su temi economici, sociali e del lavoro**. Il percorso proseguirà nel 2026 con il passaggio della presidenza dalla Catalogna alla regione Auvergne-Rhône-Alpes, garantendo continuità al processo avviato.

Accanto a questa iniziativa, nel 2025 si è ulteriormente **consolidata la collaborazione con il sindacato spagnolo Comisiones Obreras (CCOO)**, a seguito del protocollo siglato nel 2024. Questo lavoro si è sviluppato attraverso numerosi incontri, sia online sia in presenza (in particolare a Barcellona), che hanno portato alla costruzione di un documento congiunto tra CGIL Lombardia, CCOO Catalunya e CGT Occitanie. Il documento, in fase avanzata di elaborazione nel 2025 e destinato a essere presentato ufficialmente nel luglio 2026, si propone di mettere a confronto le pratiche sindacali dei diversi contesti nazionali su alcuni temi cardine, con l'obiettivo di individuare priorità comuni e definire possibili azioni sindacali condivise. Questo percorso rappresenta un esempio significativo di cooperazione sindacale transnazionale orientata non solo allo scambio, ma anche alla costruzione di strategie comuni.

Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha inoltre ospitato diverse delegazioni internazionali, rafforzando il proprio **ruolo di interlocutore a livello globale**. In particolare, sono state accolte due delegazioni governative cinesi (nei mesi di novembre e dicembre), composte da alti funzionari interessati ad approfondire il modello italiano di relazioni industriali, con specifico riferimento ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, della contrattazione e del sistema previdenziale. Gli incontri, svolti in forma plenaria con il coinvolgimento della segreteria regionale, hanno visto la partecipazione di circa trenta funzionari per ciascuna delegazione. Nello stesso periodo è stata inoltre ospitata una delegazione sindacale coreana, con la quale è stato avviato un confronto sul modello sindacale italiano e sulle forme di rappresentanza.

Queste attività hanno contribuito a rafforzare il posizionamento internazionale dell'organizzazione e a promuovere il confronto tra modelli differenti di relazioni industriali, accrescendo la capacità della CGIL Lombardia di operare in contesti transnazionali.

Nell'ambito della cooperazione europea è proseguita anche **l'attività legata ai Comitati Aziendali Europei (CAE)**. Nel 2025 è stato organizzato un incontro regionale, finalizzato sia all'aggiornamento sulla normativa europea sia alla raccolta dei fabbisogni dei delegati attraverso modalità partecipative.

Parallelamente, è proseguita durante tutto l'anno l'attività di coordinamento e formazione del **gruppo regionale CAE**, anche attraverso l'aggiornamento continuo sulle direttive europee e la **partecipazione a percorsi formativi promossi dall'ETUI (European Trade Union Institute)**.

Sono stati inoltre attivati strumenti di coordinamento informale per favorire lo scambio di esperienze e contrastare l'isolamento spesso vissuto dai delegati coinvolti.

Lavoro transfrontaliero e tutele per le aree di confine

Il 2025 è stato caratterizzato da un'intensa attività sul fronte della **tutela dei lavoratori frontalieri**, in particolare lungo la frontiera italo-svizzera. Tra i principali risultati si segnala la sottoscrizione di un accordo di doppia affiliazione con il sindacato svizzero UNIA (Grigioni), che consente una presa in carico integrata dei lavoratori frontalieri sia sul luogo di lavoro sia nel sistema dei servizi in Italia. Parallelamente, sono state rafforzate le collaborazioni con altre organizzazioni sindacali europee attive nelle aree di confine, contribuendo a costruire una rete sempre più solida di tutela transnazionale.

Sul piano rivendicativo, particolare rilevanza ha assunto l'impegno **contro l'introduzione di misure fiscali penalizzanti** per i lavoratori frontalieri (la cosiddetta "tassa sulla salute"), ritenute in contrasto con gli accordi internazionali. L'azione sindacale, sostenuta da mobilitazioni e iniziative di pressione istituzionale, ha contribuito a bloccare l'applicazione della misura. CGIL Lombardia ha inoltre consolidato la propria partecipazione ai programmi di cooperazione europea Interreg, in particolare attraverso l'ingresso nel progetto Italia-Svizzera "Insubria", dedicato all'analisi dei fabbisogni occupazionali e formativi nelle aree transfrontaliere, e attraverso il ruolo attivo nel Consiglio Sindacale Interregionale (CSIR), organismo di coordinamento tra sindacati italiani e svizzeri.

Sul piano operativo, è stata rafforzata anche la **dimensione formativa**, con la realizzazione di percorsi congiunti tra delegati sindacali italiani e svizzeri, che hanno coinvolto oltre 50 partecipanti, contribuendo alla costruzione di una rete stabile di competenze lungo la fascia di confine.

Un ulteriore elemento di rilievo è rappresentato dal **consolidamento della società ECAP Consulenza Srl**, attiva nella cooperazione transnazionale e nella formazione, che nel 2025 ha registrato per la prima volta un bilancio positivo grazie alla partecipazione a progetti europei.

Informazione, rappresentanza e azione sindacale transnazionale

Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha sviluppato anche iniziative dedicate alla comunicazione e al coinvolgimento dei lavoratori transfrontalieri e delle comunità italiane all'estero. È proseguita la trasmissione televisiva **"Border: storie di confine"**, che rappresenta uno strumento consolidato di informazione sui temi del lavoro frontaliere, e sono state organizzate assemblee informative nell'ambito della campagna referendaria, contribuendo a rafforzare il legame con lavoratrici e lavoratori migranti.

Obiettivi 2026

- Proseguire nelle attività per la chiusura della vertenza “tassa sulla salute”, aperta dal 2023 e ancora in corso;
- Consolidare e sviluppare il percorso dei Quattro Motori d’Europa con le controparti istituzionali catalane e francesi, rafforzando il ruolo delle parti sociali e garantendo continuità alle proposte sindacali;
- Rafforzare le relazioni internazionali con organizzazioni sindacali europee e internazionali, attuando un accordo di cooperazione con CCOO catalana;
- Ampliare e consolidare gli accordi di doppia affiliazione nelle aree di confine e sviluppare presidi sindacali in nuove zone transfrontaliere;
- Sviluppare ulteriormente la partecipazione ai programmi di cooperazione europea Interreg 2021-2027 Italia-Svizzera, anche attraverso il Forum Insubria;
- Modificare e rafforzare la governance di ECAP, consolidandone il ruolo come strumento di cooperazione transnazionale, progettazione europea e formazione;
- Curare l’apertura di una sede del patronato a Briga (Canton Vallese) e della prima sede italiana del CSIR a Lavena Ponte Tresa (VA);
- Rafforzare le attività formative congiunte transfrontaliere, sviluppando una rete stabile di competenze sindacali;
- Potenziare gli strumenti di informazione e comunicazione rivolti ai lavoratori transnazionali, anche attraverso la realizzazione di nuovi prodotti informativi, tra cui un podcast dedicato.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO



Sul tema ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, nel 2025 la CGIL Lombardia ha definito il **protocollo d'intesa** per istituire, con legge regionale, l'elenco dei soggetti che erogano in Lombardia i corsi di formazione, insieme alle Direzioni Generali Welfare e Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia, alle segreterie regionali di CGIL, CISL e UIL e alle rappresentanze regionali delle associazioni datoriali. È infatti proseguito il dialogo aperto con CISL e UIL, con l'obiettivo di promuovere una nuova iniziativa confederale sul tema della salute e sicurezza sul lavoro.

Un elemento centrale dell'azione sindacale è stato il **riconoscimento del ruolo degli RLS all'interno delle dinamiche istituzionali e dei tavoli tecnici**. CGIL Lombardia ha lavorato per valorizzare questa figura, anche attraverso l'inserimento di domande specifiche sul ruolo degli RLS nella scheda di autovalutazione predisposta dal tavolo tecnico sul rischio biologico-legionella. Nel corso dell'anno la CGIL Lombardia ha inoltre contribuito, attraverso il confronto istituzionale con Regione Lombardia, **all'adozione**, per la prima volta nella storia della Regione, **dell'Ordinanza Caldo**: si tratta di una misura di prevenzione importante, che tutela in particolare le lavoratrici e i lavoratori impiegati nei cantieri edili all'aperto, nelle cave e nei settori agricolo e florovivaistico dagli effetti delle alte temperature. L'ordinanza promuove inoltre, per tutti gli altri settori, l'applicazione delle Linee di indirizzo nazionali per la prevenzione degli effetti del calore e dell'esposizione solare sui lavoratori, nonché la definizione di protocolli territoriali e aziendali.

Parallelamente, è proseguita l'attività di **formazione mirata degli RLS**. 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 e nel 2025 con SLC, FIOM, la Camera del Lavoro di Cremona e Ticino Olona, mantenendo la struttura consolidata e certificata in collaborazione con Associazione Ambiente e Lavoro, ha

permesso di formare quasi 300 RLS nel biennio 2024-2025.

Inoltre, è stato predisposto un **progetto formativo per FILCAMS Lombardia** rivolto al gruppo dirigente, funzionari e segretari regionali, per rafforzarne le competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione al ruolo che esercitano nei confronti degli RLS, sia nell'ambito dell'attività contrattuale, sia nei rapporti con le figure aziendali della sicurezza.

È stata poi avviata una serie di riunioni per strutturare un progetto finalizzato a dotare ogni Camera del Lavoro di un formatore certificato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo le indicazioni del Decreto del 6 marzo 2013.

Per quanto riguarda la **partecipazione a convegni e seminari**, la CGIL Lombardia è stata protagonista di due eventi alla Fiera Ambiente Lavoro di Bologna: uno di carattere generale sulla normativa e uno specifico sul tema dello stress lavoro-correlato. Inoltre, CGIL Lombardia partecipa all'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali, all'interno del Comitato di Certificazione e Salvaguardia dell'Imparzialità (CSI) dell'ICFP.

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

Sempre nel 2025, 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 2025, che proseguirà nel 2026.

Obiettivi 2026

- Trasformare il Protocollo d'intesa in legge regionale;
- Discutere con Regione Lombardia dello stress termico nella Cabina di Regia, per confermare e anticipare l'emanazione dell'Ordinanza Caldo;
- Organizzare un seminario per promuovere la partecipazione degli RLS/RLST nella prevenzione ed emersione delle malattie professionali;
- Organizzare un seminario per spiegare l'importanza dei modelli di gestione (art. 30 D.Lgs. 81/80);
- Organizzare un corso di formazione dei formatori di CGIL Lombardia al fine di costituire il gruppo regionale di formatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Partecipare attivamente ai tavoli tecnici regionali del Piano di Prevenzione, per curare la conclusione del piano in corso e determinare il PRP 2026-2030;
- Rafforzare il riconoscimento del ruolo degli RLS nei tavoli tecnici e nelle dinamiche istituzionali;
- Confermare la partecipazione della CGIL Lombardia ai convegni della Fiera Ambiente Lavoro Bologna 2026;
- Collaborare alla realizzazione della ricorrenza dei 50 dal disastro industriale e ambientale dell'Icmesa di Seveso;
- Consolidare il modello formativo certificato per gli RLS, estendendolo ad altri settori e figure professionali.

ARTIGIANATO



Qualche dato di settore

A fine 2025 il comparto artigiano lombardo conta circa **160.000 imprese che occupano 238.000 lavoratrici e lavoratori dipendenti**. Le imprese artigiane rappresentano circa un quarto del totale delle imprese attive in Lombardia, confermando il ruolo strategico dell'artigianato nel sistema produttivo regionale.

Considerando l'intero universo dell'artigianato, comprensivo delle ditte individuali e delle imprese del settore delle costruzioni, **il numero delle aziende sale a circa 227.200**, per un **totale di 486.000 addetti**. Si tratta di un tessuto produttivo estremamente diffuso e radicato nei territori, caratterizzato prevalentemente da micro e piccole imprese, che svolge una funzione essenziale sul piano economico, occupazionale e sociale.

Si consolida inoltre una trasformazione già evidente negli ultimi anni: cresce costantemente la presenza di imprenditori di origine straniera, che oggi rappresentano quasi un titolare d'impresa artigiana su tre.

Il fenomeno è particolarmente significativo nei comparti dell'edilizia e dei servizi di pulizia, ma è destinato a incidere sempre di più sull'insieme del sistema artigiano. Questa evoluzione pone nuove sfide anche alle parti sociali, **chiamate a rafforzare gli strumenti di rappresentanza, inclusione, formazione e tutela**, affinché la qualità del lavoro e il rispetto dei diritti contrattuali siano garantiti in tutto il comparto.

Elba e bilateralità

Nel corso del 2025 la CGIL Lombardia ha ricoperto la **Vicepresidenza del Consiglio di Amministrazione di ELBA**, contribuendo in modo significativo al percorso di rafforzamento del sistema della bilateralità artigiana regionale. In particolare, è proseguito l'iter di realizzazione della nuova Casa della Bilateralità Artigiana Lombarda, attraverso i lavori di ristrutturazione dell'immobile attualmente di proprietà di W.I.L.A. e destinato, nel corso del 2026, a essere

acquisito pro quota anche da ELBA. La nuova sede rappresenterà un luogo unitario di riferimento per gli enti bilaterali, rafforzandone l'integrazione, l'efficienza e la capacità di offrire servizi a lavoratrici, lavoratori e imprese.

La scadenza degli accordi interconfederali relativi alla riorganizzazione della bilateralità territoriale ha inoltre reso necessario riaprire il confronto tra le parti sociali dell'artigianato. L'obiettivo è consolidare e rendere stabile la presenza territoriale del sistema bilaterale, garantendo il ruolo delle ATE e la piena operatività degli OPTA, strumenti fondamentali per assicurare la partecipazione paritetica delle organizzazioni sindacali e datoriali, nonché una presenza capillare a supporto delle imprese e dei lavoratori. Il confronto, avviato nel 2025, dovrà trovare compimento nel corso del 2026, preservando e valorizzando un patrimonio costruito in molti anni di relazioni sindacali.

Nel 2025 è stato inoltre realizzato il **Progetto di comunicazione Artigiani CGIL Lombardia**, nato con l'obiettivo di rendere più efficace la diffusione delle informazioni sui diritti contrattuali, sulle prestazioni della bilateralità e sui servizi offerti dalla CGIL. Il progetto si è sviluppato attraverso tre principali strumenti:

- la predisposizione di un volantino digitale, personalizzabile dai territori e facilmente utilizzabile anche attraverso i canali di messaggistica e i social network, dedicato ai diritti e alle prestazioni garantite dalla bilateralità ai lavoratori dell'artigianato;
- il consolidamento e l'aggiornamento del sito dell'Artigianato Lombardo, che continua a rappresentare un punto di riferimento informativo sulle prestazioni degli Enti Bilaterali, sulle attività sindacali, di raccolta testi sulla bilateralità e dei CCRL e CCNL di settore;
- la realizzazione di una serie di brevi video informativi, pensati per un linguaggio semplice e immediato e per una diffusione efficace attraverso i social media.

L'insieme di queste iniziative risponde a un obiettivo strategico della CGIL Lombardia: **raggiungere un numero sempre maggiore** di lavoratrici e lavoratori dell'artigianato, **accrescere la consapevolezza** dei loro diritti e favorire il contatto con le strutture territoriali del sindacato, **rafforzando così la rappresentanza e l'effettiva fruizione degli strumenti** di tutela previsti dalla contrattazione.

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

Il 2025 è stato un anno di intenso impegno per la rete dei Rappresentanti Sindacali di Bacino (RSB), **valorizzati nel rinnovo dei CCRL Regionali** e nella **gestione degli interventi del FSBA - Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato**. Dopo il forte incremento registrato nel 2024, quando il ricorso all'ammortizzatore sociale era cresciuto del 28%, il 2025 ha evidenziato una diminuzione del numero complessivo di ore utilizzate. È tuttavia significativo osservare come il numero delle imprese che hanno avuto necessità di attivare il Fondo sia rimasto sostanzialmente stabile, segnale del permanere di diffuse situazioni di difficoltà, seppure caratterizzate da una minore intensità degli interventi richiesti.

Nel corso dell'anno i RSB della CGIL Lombardia **hanno sottoscritto circa 9.000 accordi**

sindacali per consentire l'accesso alle prestazioni di FSBA, in crescita rispetto agli 8.000 accordi del 2024. Il dato conferma il ruolo centrale della rappresentanza sindacale nell'assicurare alle lavoratrici, ai lavoratori e alle imprese un utilizzo tempestivo ed efficace degli strumenti di tutela del reddito previsti dalla bilateralità.

Anche l'attività legata alle **prestazioni di ELBA** ha registrato un ulteriore incremento: le pratiche gestite sono passate dalle 7.400 del 2024 alle 8.750 del 2025, confermando una crescente conoscenza e un maggiore utilizzo delle opportunità offerte dal welfare contrattuale.

Complessivamente, nel 2025 il sistema della bilateralità artigiana lombarda ha erogato ai lavoratori dei settori artigiani circa 6 milioni di euro in prestazioni economiche, il valore più elevato mai raggiunto. Un risultato che testimonia la capacità degli enti bilaterali di fornire un sostegno concreto al reddito e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva come strumento di protezione sociale.

Una crescita costante ha interessato anche **l'attività degli Operatori Sindacali dell'Artigianato (OSA)**. Oltre 70 compagnie e compagni, impegnati negli sportelli dedicati presenti nelle Camere del Lavoro territoriali, hanno garantito l'assistenza per l'accesso alle prestazioni di ELBA, San.Arti e W.I.L.A.. In molti territori questi sportelli rappresentano ormai un punto di riferimento stabile e qualificato per lavoratrici e lavoratori dell'artigianato.

Nel corso del 2025 gli sportelli dell'Artigianato della CGIL Lombardia hanno gestito oltre 12.000 pratiche, un dato che conferma non solo la crescente domanda di tutela e di accesso alle prestazioni contrattuali, ma anche il valore della presenza capillare della CGIL nei territori. Rendere effettivi i diritti previsti dai contratti e dalla bilateralità significa infatti rafforzare concretamente la rappresentanza e la vicinanza del sindacato ai bisogni delle persone che lavorano.

L'aumento costante delle prestazioni erogate e delle pratiche gestite non rappresenta soltanto un indicatore dell'efficienza del sistema bilaterale, ma **evidenzia anche una crescente domanda di protezione sociale e di integrazione del reddito**. In un contesto caratterizzato da salari insufficienti, carriere discontinue e crescente vulnerabilità economica, il welfare contrattuale svolge una funzione sempre più rilevante. Per la CGIL **la bilateralità deve continuare a rappresentare uno strumento complementare ai diritti universali** garantiti dal welfare pubblico, mai un loro sostituto, e **deve essere orientata a rafforzare la tutela del lavoro e la qualità dell'occupazione**.

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

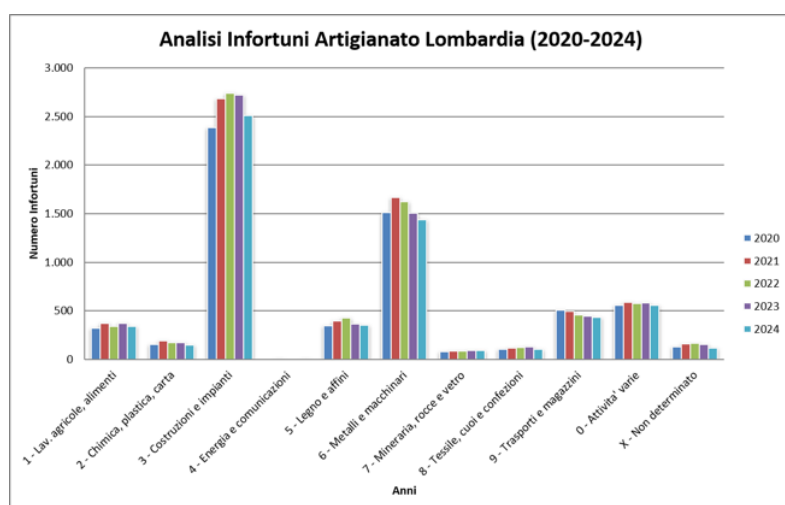
W.I.L.A. è il **Fondo di assistenza sanitaria integrativa** costituito il 31 luglio 2015 in attuazione dell'Accordo sottoscritto dalle organizzazioni dell'artigianato lombardo e dalle organizzazioni sindacali. Il Fondo continua a registrare una crescita costante. Nel corso del 2025, la CGIL Lombardia, attraverso gli Operatori Sindacali dell'Artigianato presenti nei territori, ha gestito **1.854 pratiche** relative alle prestazioni dirette o assicurate, pari a circa il 25% del totale. L'incremento costante delle richieste conferma sia il crescente utilizzo dello strumento da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, sia il ruolo svolto dalla rete sindacale nell'informazione e nell'accesso alle prestazioni. Grazie a queste misure, un numero sempre maggiore di lavoratrici e lavoratori beneficia di importanti sostegni economici che integrano il reddito da lavoro e

contribuiscono a rafforzare il sistema di welfare contrattuale.

Nel corso del 2025 sono inoltre proseguiti i lavori di ristrutturazione dell'immobile destinato a ospitare **la Casa della Bilateralità Artigiana Lombarda**, uno spazio che rappresenterà un punto di riferimento per gli enti bilaterali del comparto e per i servizi rivolti alle imprese e ai lavoratori. **L'apertura della nuova sede è prevista nei primi mesi del 2026.**

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 2020 e il 2024 pari a 7.531/anno, di cui 6.433/anno avvenuti in occasione di lavoro e 1.099/anno in itinere. Le denunce di infortunio mortale presentano una media tra il 2020 e il 2024 pari a 37 decessi/anno, di cui 31/anno in occasione di lavoro e 6/anno in itinere.



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 un tessuto produttivo così frammentato, caratterizzato da micro e piccole imprese dove spesso manca una rappresentanza sindacale interna, il sistema della pariteticità dell'artigianato diventa l'architrave fondamentale per costruire una vera cultura della prevenzione. Gli

Organismi paritetici rappresentano il luogo privilegiato del dialogo sociale, che deve essere capace di declinare tutele reali e risposte concrete su misura per le specificità di ogni singola bottega o cantiere. In questa cornice, il ruolo degli RLST si rivela assolutamente strategico. Presenza capillare e sentinella attiva sul territorio, l'RLST colma il vuoto di rappresentanza nelle piccole aziende, garantendo che il diritto alla salute e alla sicurezza non sia un privilegio legato alla dimensione aziendale, ma una certezza per ogni lavoratore. L'efficacia dell'azione sindacale passa inevitabilmente attraverso il rafforzamento e la valorizzazione di queste figure, valorizzando il forte impegno che hanno costantemente mostrato nelle attività di loro competenza - dalle visite nei luoghi di lavoro al supporto nell'applicazione delle norme. Per la CGIL, investire sulla pariteticità e sulla centralità degli RLST significa trasformare la capillarità dell'artigianato da elemento di potenziale vulnerabilità a rete diffusa di sicurezza e legalità.

Nel corso del 2025 i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) della CGIL hanno effettuato 659 sopralluoghi in azienda, 103 incontri con lavoratori e lavoratrici, valutato 1653 Piani Operativi per la Sicurezza (POS), visionato 301 Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR), partecipato a 10 Visite periodiche ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Fondartigianato

Nel corso del 2025 la CGIL Lombardia ha garantito la propria presenza nell'articolazione regionale di Fondartigianato, il Fondo interprofessionale per la formazione continua, partecipando attivamente alla governance e al presidio delle principali attività del Fondo, con particolare riferimento al **Progetto di Monitoraggio e al Piano di Promozione**.

Nell'ambito delle iniziative di promozione sono stati progettati e realizzati una serie di workshop e strumenti di comunicazione finalizzati a diffondere la conoscenza delle opportunità offerte dal Fondo, utilizzando anche i principali canali digitali e social per raggiungere un pubblico sempre più ampio di imprese e lavoratori.

Il Piano di Promozione ha inoltre previsto la realizzazione di due importanti momenti di approfondimento, organizzati in collaborazione con l'Università degli Studi di Brescia e l'Università degli Studi di Milano. Il primo convegno è stato dedicato al tema **“L'impatto dei lavoratori migranti nel sistema dell'artigianato lombardo”**, affrontando le trasformazioni del mercato del lavoro, i processi di integrazione e il valore della formazione come strumento di inclusione e qualificazione professionale. Il secondo ha approfondito **“L'avvento dell'intelligenza artificiale nel mondo dell'artigianato lombardo”**, analizzando le opportunità e le criticità che l'innovazione tecnologica pone alle imprese, all'organizzazione del lavoro e ai percorsi di aggiornamento delle competenze.

Queste iniziative confermano il **ruolo strategico di Fondartigianato** nel promuovere una formazione continua di qualità, capace di accompagnare le trasformazioni del sistema produttivo. Per la CGIL la formazione rappresenta uno strumento fondamentale per sostenere l'innovazione, tutelare l'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e governare i cambiamenti tecnologici e demografici senza lasciare indietro nessuno.

L'attività di contrattazione

La CGIL crede fortemente che la tutela della salute passi inevitabilmente dalla dignità delle condizioni di lavoro. Nei rinnovi dei Contratti Collettivi Regionali del 2025 sono stati concretizzati due grandi obiettivi: **l'incremento salariale e il pagamento della carenza malattia** da parte delle aziende.

Un lavoratore o una lavoratrice che non è costretta a scegliere tra la propria salute e la trattenuta in busta paga è un lavoratore più tutelato, che non rischierà la vita in fabbrica o in cantiere perché privo delle necessarie condizioni psico-fisiche.

Questa è la vera innovazione sociale della contrattazione di secondo livello dell'artigianato.

Obiettivi 2026

- **OPRA:** A seguito del rinnovo dell'accordo nazionale OPNA, rinnovare in tutte le sue parti l'accordo confederale regionale del 2013 sul sistema Salute e Sicurezza nel settore artigiano
- **OPRA:** Rilanciare l'attività di formazione degli RLST, sia corso base che aggiornamenti;
- **OPRA:** Rilanciare la progettazione e le attività degli OPTA.
- **ELBA e W.I.L.A.:** portare a compimento l'insediamento degli enti presso la nuova sede della Bilateralità Lombarda;
- **ELBA:** riorganizzare la bilateralità e la pariteticità territoriale nella regione confermando le strutture territoriali della bilateralità e pariteticità, ATE e gli OPTA;
- **W.I.L.A.:** incrementare il numero di lavoratrici e lavoratori iscritti e fruitori delle prestazioni;
- **W.I.L.A.:** portare a regime l'ingresso dei datori di lavoro e dei soci, come previsto dai CCRL;
- **W.I.L.A.:** puntare a migliorare il sistema di gestione di WILA considerando anche l'incremento di nuove figure con adeguate competenze.
- **CCRL:** procedere con la sottoscrizione da parte delle categorie dell'artigianato dei Contratti Collettivi Regionali di Lavoro e aprire il percorso di sottoscrizione di nuovi CCRL dei Trasporti - Logistica e delle pulizie artigiane.

CONTRATTAZIONE E MERCATO DEL LAVORO



Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha sviluppato un'intensa attività in materia di politiche attive del lavoro e contrattazione, operando in un contesto segnato dall'attuazione del programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori), finanziato dal PNRR.

Le politiche attive del lavoro e il confronto con Regione Lombardia

A gennaio 2025 è stata presentata a Regione Lombardia una piattaforma unitaria con CISL e UIL per la revisione delle politiche attive. Tra i principali elementi qualificanti:

- il superamento del paradigma dell'occupabilità, orientato a risultati occupazionali temporanei, a favore di occupazione stabile e di qualità (con particolare attenzione al tempo indeterminato);
- la richiesta di applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, come garanzia di qualità del lavoro;
- il contrasto all'uso improprio dei tirocini;
- il rafforzamento della coerenza tra percorsi formativi e sbocchi occupazionali;
- l'istituzione di un sistema strutturato di monitoraggio del mercato del lavoro.

Nel corso dell'anno, il confronto con Regione Lombardia ha portato a risultati parziali ma significativi. In particolare:

- è stato istituito un Osservatorio sul mercato del lavoro, che consente di monitorare dinamiche occupazionali e percorsi dei lavoratori, con l'obiettivo di migliorarne progressivamente la capacità analitica;
- è stata attivata una piattaforma per la tracciabilità dei tirocini, finalizzata a contrastare utilizzi impropri e reiterati degli stessi;
- è stato avviato un confronto ancora in corso sulla qualificazione del lavoro e sull'evoluzione del modello post-GOL, che sarà operativo dal 2027.

Parallelamente, CGIL Lombardia ha partecipato al **dibattito nazionale e regionale sul ruolo della piattaforma digitale SISL**, legata alla gestione delle politiche attive e dei percettori di NASpl. In questo ambito, nel 2026 (con attività avviate nel 2025) è stata realizzata una sperimentazione significativa attraverso il coinvolgimento di INCA e Ambiente Lavoro **in progetti di facilitazione digitale**.

Qualità del lavoro, formazione e contrasto alle distorsioni

Nel 2025 è stato sottoscritto un accordo con Regione Lombardia per l'introduzione di una **piattaforma digitale per la tracciabilità della formazione obbligatoria**, in particolare in materia di salute e sicurezza. Tale intervento – formalizzato a livello normativo nel 2026 – risponde all'esigenza di contrastare fenomeni di formazione fittizia ("diplomifici") e di garantire maggiore trasparenza.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata al **sistema dell'istruzione e formazione professionale (IFP)**, con l'obiettivo di migliorare la qualità della docenza e garantire l'applicazione dei contratti collettivi maggiormente rappresentativi da parte degli enti accreditati.

Il confronto su questo tema è proseguito nel corso del 2025 e prosegue nel 2026, anche a fronte di criticità emerse in alcune realtà territoriali.

Inclusione e contrasto alle discriminazioni

Nel 2025 CGIL Lombardia ha proseguito **l'attività di contrasto alle discriminazioni** nel mercato del lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori migranti. Tra le azioni più rilevanti:

- la prosecuzione dell'Osservatorio contro le discriminazioni;
- una sentenza favorevole in una causa contro un'agenzia per il lavoro, che ha modificato prassi discriminatorie nella gestione dei contratti;
- iniziative pubbliche e politiche contro narrative discriminatorie sull'immigrazione;
- contenziosi ancora in corso su norme nazionali ritenute discriminatorie.

Rappresentanza e contrattazione

Nel 2025 CGIL Lombardia ha rafforzato la propria posizione in termini di rappresentanza:

- oltre il **50% dei voti nelle RSU** del settore privato;
- circa il **38% nel pubblico impiego**, confermandosi primo sindacato;
- complessivamente, quasi **mezzo milione di lavoratrici e lavoratori coinvolti** nelle consultazioni.

Parallelamente è proseguito il lavoro di analisi della rappresentatività, anche attraverso il monitoraggio dei flussi informativi INPS (Uniemens), con l'obiettivo di migliorare la rilevazione effettiva degli iscritti.

Sul versante della contrattazione, le attività si sono mosse in 3 direzioni:

- è stata avviata l'analisi di circa **2.200 accordi aziendali**;
- è proseguita la partecipazione ai gruppi nazionali sulla contrattazione;
- sono state sviluppate attività formative rivolte alle strutture territoriali, adattate alle evoluzioni normative e operative.

Obiettivi 2026

- Concludere il confronto con Regione Lombardia sul nuovo modello di politiche attive post-GOL;
- Rafforzare il sistema di presa in carico di disoccupati e inoccupati, definendo livelli minimi di servizio su tutto il territorio regionale;
- Consolidare l'Osservatorio sul mercato del lavoro e migliorarne la qualità dei dati;
- Promuovere la qualità dell'occupazione attraverso l'applicazione dei contratti collettivi maggiormente rappresentativi;
- Sviluppare strumenti di ricollocazione collettiva nei casi di crisi aziendali;
- Rafforzare la contrattazione di secondo livello attraverso analisi strutturate e formazione dei delegati;
- Migliorare la rilevazione della rappresentanza sindacale attraverso il monitoraggio dei flussi Uniemens.

PROGRAMMAZIONE

FONDI STRUTTURALI FSE E FESR

Nel 2025 CGIL Lombardia ha svolto un ruolo attivo nella gestione e nel monitoraggio della programmazione dei fondi europei, in particolare **Fondo Sociale Europeo (FSE) e Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)**.

Nel corso dell'anno l'organizzazione ha contribuito a presidiare i processi di riprogrammazione, mantenendo l'orientamento delle risorse verso gli obiettivi originari e l'esclusione di utilizzi impropri legati a nuove priorità geopolitiche (es. spese militari).

Questo risultato è stato possibile anche grazie al ruolo delle parti sociali nei comitati di sorveglianza, dove CGIL Lombardia ha contribuito a orientare le scelte strategiche.

Il 2025 si colloca in una fase di transizione verso la programmazione 2028-2034. In questo contesto, emerge il rischio di centralizzazione delle risorse a livello nazionale e viene messo in discussione il modello di governance partecipata basato sul partenariato.

CGIL Lombardia, in raccordo con il livello nazionale, ha sostenuto il mantenimento di un modello decentrato e partecipativo, che garantisca il coinvolgimento delle parti sociali nelle scelte di investimento.

La prospettiva futura evidenzia alcune tendenze e criticità, tra cui in particolare:

- un ampliamento dei soggetti coinvolti (fondazioni, enti privati, terzo settore);
- una maggiore integrazione tra politiche regionali, nazionali e comunitarie;
- una crescente competizione per l'accesso alle risorse.

In questo scenario, il ruolo del sindacato resta fondamentale per garantire l'orientamento delle risorse verso obiettivi di qualità del lavoro e inclusione sociale.

Obiettivi 2026

- Difendere il modello di gestione decentrata e partecipata dei fondi europei;
- Lavorare per garantire il mantenimento delle risorse orientate a occupazione, inclusione e sviluppo sostenibile;
- Monitorare la transizione verso la programmazione 2028-2034;
- Rafforzare il ruolo delle parti sociali nei processi decisionali; Contribuire, per quanto possibile, nella definizione delle priorità di investimento regionali, in coerenza con i bisogni del lavoro.

FORMAZIONE PROFESSIONALE, UNIVERSITÀ E RICERCA

Nel 2025 CGIL Lombardia ha operato per rafforzare il legame tra sistema formativo e mercato del lavoro, con particolare attenzione alla qualità dei percorsi e alla coerenza con i fabbisogni produttivi.

L'azione sindacale si è concentrata su alcuni, essenziali aspetti:

- miglioramento della qualità della formazione professionale;
- coerenza tra formazione e occupazione;
- corretta applicazione dei contratti collettivi negli enti formativi;
- rafforzamento dei sistemi di certificazione e tracciabilità.

L'introduzione della piattaforma digitale sulla formazione rappresenta un passaggio rilevante in questa direzione.

Il 2025 ha visto un **rafforzamento del ruolo di nuovi attori nel sistema formativo, tra cui ITS Academy** per la formazione tecnica superiore, università e centri di ricerca e fondi interprofessionali, sempre più coinvolti nel finanziamento della formazione.

CGIL Lombardia ha seguito con attenzione questi sviluppi, evidenziando la necessità di mantenere elevati standard qualitativi e di evitare derive verso una formazione di basso livello.

Inoltre, nel corso del 2025 è stata gestita a livello regionale l'attuazione di strumenti come il **Fondo Nuove Competenze**, evidenziando criticità legate alla qualità formativa e al rischio di utilizzo distorto. Parallelamente, è stato avviato un confronto con Regione Lombardia sul possibile coinvolgimento dei fondi interprofessionali nel cofinanziamento della formazione regionale.

Obiettivi 2026

- Rafforzare il raccordo tra formazione, sistema produttivo e fabbisogni professionali;
- Promuovere l'utilizzo qualificato dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
- Sviluppare percorsi formativi più avanzati, coerenti con transizione digitale e ambientale.

LE POLITICHE INDUSTRIALI E DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA



Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha proseguito il lavoro volto a promuovere un **approccio integrato tra politiche industriali, transizione ecologica e trasformazione digitale**. L'organizzazione ha ribadito la necessità di uno sviluppo economico che coniughi crescita, sostenibilità ambientale e giustizia sociale.

A livello regionale è stato adottato un **modello operativo trasversale**, superando una logica settoriale e favorendo l'integrazione tra competenze. Questo approccio si è tradotto, in particolare, nella gestione congiunta delle crisi aziendali, affrontate in collaborazione tra le strutture competenti per le politiche industriali e quelle per il mercato del lavoro.

Nel 2025 CGIL Lombardia è stata coinvolta in diverse vertenze aziendali significative, tra cui i casi Pro-gest (Mantova), SIAE (Cologno Monzese), Freudenberg (Rho) e NMS – New Medical Sciences (Nerviano). In tali contesti ha operato per sostenere sia la tutela occupazionale sia le prospettive di rilancio industriale. Il confronto con Regione Lombardia su queste crisi ha evidenziato alcuni segnali di miglioramento rispetto al passato, pur in presenza di margini di intervento ancora limitati.

Resta tuttavia l'assenza di un tavolo stabile di confronto sulle politiche industriali. Nel 2025 si è registrata una convocazione straordinaria del Tavolo per la Competitività, alla quale CGIL Lombardia ha partecipato, contribuendo al dibattito insieme alle altre organizzazioni sindacali.

Sono proseguite inoltre le interlocuzioni con la Direzione Generale Sviluppo Economico, in particolare in relazione alla definizione di una nuova misura di politica industriale (ZIS), la cui progettazione ha preso forma nel 2025 e troverà sviluppo nel 2026.

Sul fronte della sostenibilità, CGIL Lombardia ha mantenuto relazioni con le principali associazioni ambientaliste e ha partecipato a iniziative **regionali e nazionali**, tra cui il forum

Regionale per lo Sviluppo Sostenibile organizzato da Regione Lombardia e il Climate Pride nazionale. Ha inoltre preso parte a convegni e seminari su temi emergenti, come i data center e il trasporto pubblico locale.

Pur riconoscendo una maggiore apertura al confronto in alcuni ambiti, è stata evidenziata la persistente debolezza degli spazi di partecipazione, spesso limitati a momenti informativi senza reale capacità negoziale.

Inoltre, nel 2025 CGIL Lombardia ha continuato a investire nella costruzione di reti territoriali e nella diffusione della cultura della sostenibilità. Ha partecipato a “Fa’ la cosa giusta”, fiera del consumo critico e degli stili di vita sostenibili, promuovendo attività educative rivolte a studenti delle scuole primarie e secondarie e organizzando momenti di approfondimento pubblico. Nel corso dell’evento sono state realizzate iniziative dedicate al tema della fiducia e della partecipazione civica, con particolare attenzione al coinvolgimento delle giovani generazioni. È stata inoltre sperimentata una modalità comunicativa innovativa attraverso il coinvolgimento di linguaggi artistici e divulgativi.

Il Patto per lo Sviluppo

Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha continuato a partecipare attivamente al **Patto per lo sviluppo regionale**, strumento istituzionale di confronto tra Regione Lombardia e il partenariato economico-sociale, previsto dalla normativa regionale e consolidato nel tempo come sede stabile di interlocuzione con i principali stakeholder territoriali.

Il Patto coinvolge, oltre alle organizzazioni sindacali confederali, le associazioni datoriali, gli enti locali e altri soggetti rappresentativi, configurandosi come uno spazio ampio e strutturato di dialogo sulle principali linee di intervento della politica regionale. In tale contesto, CGIL Lombardia ha garantito una presenza costante, partecipando agli incontri convocati e contribuendo al confronto sulle priorità economiche, sociali e ambientali della regione.

Dal punto di vista funzionale, il Patto per lo sviluppo si configura tuttavia come un tavolo prevalentemente consultivo e informativo, privo di un effettivo ruolo negoziale. Gli incontri sono generalmente orientati alla presentazione, da parte dell’amministrazione regionale, di indirizzi strategici, misure in corso di definizione o interventi già adottati, con spazi di interlocuzione limitati e non sempre tali da incidere in modo sostanziale sui processi decisionali.

Nonostante tali limiti, la partecipazione al Patto rappresenta per CGIL Lombardia un presidio importante sotto il profilo istituzionale e relazionale. Essa consente, infatti, di:

- mantenere un canale diretto e continuativo di dialogo con Regione Lombardia e con gli altri attori del sistema socio-economico;
- monitorare l’evoluzione delle politiche regionali, acquisendo informazioni tempestive sulle scelte strategiche;
- portare all’attenzione dell’istituzione regionale le istanze del lavoro, anche in assenza di una piena capacità di contrattazione.

Nel 2025, in linea con quanto già registrato negli anni precedenti, il Patto ha confermato dunque una duplice natura: da un lato luogo di confronto sistemico e di relazione tra gli attori del territorio, dall’altro strumento ancora debole sotto il profilo dell’efficacia partecipativa e

della co-decisione.

In questa prospettiva, CGIL Lombardia ha continuato a considerare il Patto per lo sviluppo come uno strumento da presidiare e, al tempo stesso, da rafforzare, affinché possa evolvere verso forme più strutturate di partecipazione, in grado di valorizzare il contributo delle parti sociali nella definizione delle politiche pubbliche regionali.

Obiettivi 2026

- Promuovere la costituzione di un tavolo stabile di confronto regionale sulle politiche industriali;
- Rafforzare il coordinamento con Camere del Lavoro e categorie, anche attraverso attività formative e di condivisione;
- Potenziare il rapporto con il sistema universitario e della ricerca per supportare le politiche industriali e di innovazione;
- Favorire e coordinare l'ingresso delle strutture territoriali CGIL nei meccanismi di governance delle nascenti ZIS provinciali e interprovinciali;
- Proseguire l'approccio integrato tra sviluppo economico, transizione ecologica e sostenibilità sociale.



LE POLITICHE ABITATIVE

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

**GLI STAKEHOLDERS
DI CGIL LOMBARDIA
NELL' AMBITO DELLE
POLITICHE
ABITATIVE**

Le istituzioni

(Regione Lombardia)

La rete dei sindacati degli inquilini

(SUNIA, SICET, UNIAT)

UDU e Università

Nel 2025 CGIL Lombardia ha proseguito il proprio impegno sulle politiche abitative in un contesto caratterizzato da una sostanziale assenza di confronto istituzionale con Regione Lombardia. A seguito del ricorso legale promosso nel 2024, le relazioni sindacali con l'amministrazione regionale sono rimaste interrotte per gran parte dell'anno, limitandosi a contatti sporadici e formali. Solo tra novembre e dicembre si è registrata una temporanea riattivazione del dialogo, grazie a un'azione sindacale che ha coinvolto direttamente i Segretari generali confederali, senza però che si consolidasse una ripresa stabile del confronto.

In questo quadro, l'attività negoziale è risultata fortemente limitata. CGIL Lombardia ha tuttavia continuato a sostenere le proprie rivendicazioni, mantenendo come riferimento centrale la piattaforma unitaria elaborata nel giugno 2023 insieme a CISL, UIL e ai sindacati degli inquilini. Tale piattaforma individua le principali criticità del sistema abitativo regionale, tra cui la revisione dei criteri di assegnazione degli alloggi pubblici, contestando in particolare l'eccessivo peso attribuito alla residenza rispetto alle condizioni di bisogno sociale ed economico.

Sul piano legale, CGIL Lombardia ha partecipato a una nuova iniziativa giudiziaria in materia di accesso all'edilizia residenziale pubblica, con specifico riferimento a profili di discriminazione nei confronti dei cittadini migranti. Il procedimento, che coinvolge Regione Lombardia e richiama elementi della normativa nazionale, è stato rinviato alla Corte Costituzionale.

Dal punto di vista organizzativo, nel 2025 non sono stati convocati coordinamenti regionali sulle politiche abitative, anche a causa della carenza di sviluppi negoziali. È stata invece garantita la partecipazione attiva ai coordinamenti nazionali promossi da CGIL, contribuendo al confronto sulle dinamiche del settore.

Parallelamente, CGIL Lombardia ha rafforzato il proprio lavoro di analisi e sensibilizzazione, sviluppando collaborazioni con il mondo accademico. In particolare, ha partecipato a iniziative

con il Politecnico di Milano e con l'Osservatorio Casa Abbordabile (OCA), focalizzate su temi quali l'edilizia residenziale e sociale, la riqualificazione urbana e le buone pratiche europee in materia di accesso alla casa. Tali attività hanno contribuito ad accrescere il livello di conoscenza e a elaborare proposte innovative.

Nel 2025 è inoltre emerso con maggiore evidenza l'aggravarsi del problema dell'accessibilità abitativa, che non riguarda più soltanto le fasce sociali più deboli, ma coinvolge anche lavoratori con redditi medi. L'aumento dei costi degli alloggi, in particolare nelle grandi aree urbane, ha prodotto effetti significativi anche sul sistema produttivo, incidendo sulla capacità delle imprese di attrarre e trattenere lavoratori.

Obiettivi 2026

- Riattivare un confronto stabile con Regione Lombardia, in particolare sui contenuti della piattaforma unitaria e sulla revisione del regolamento per l'accesso all'edilizia residenziale pubblica;
- Rafforzare e rilanciare il coordinamento regionale sulle politiche abitative coinvolgendo Camere del Lavoro, categorie e soggetti associativi;
- Consolidare il presidio nazionale sulle politiche abitative, valorizzando il contributo della Lombardia.

MIGRANTI



Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha sviluppato un'attività articolata e intensa sul tema dell'immigrazione, confermandone la natura fortemente trasversale rispetto alle politiche sindacali e pubbliche. L'immigrazione si è infatti configurata come un ambito capace di attraversare numerosi settori: dal mercato del lavoro alla legalità, dal sistema penitenziario alle politiche abitative, fino all'accesso al welfare e ai servizi sanitari.

Questa **dimensione intersezionale** ha caratterizzato in modo evidente l'azione svolta, rendendo spesso difficile individuare confini netti tra i diversi ambiti di intervento. In particolare, il legame tra immigrazione e legalità si è manifestato con forza nelle attività **legate al contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato**, fenomeni che colpiscono in misura rilevante lavoratori stranieri, spesso privi di permesso di soggiorno o in condizioni di vulnerabilità. Allo stesso modo, l'intreccio con il tema carcere è risultato evidente nella gestione delle problematiche legate ai detenuti stranieri, fortemente influenzate dalle normative in materia di sicurezza e immigrazione.

In questo contesto, il 2025 è stato segnato da importanti evoluzioni normative e politiche. Un momento rilevante è stato rappresentato dalla **campagna referendaria sulla cittadinanza**, che, pur non avendo raggiunto l'obiettivo, ha prodotto un forte momento di elaborazione e riflessione interna, evidenziando come il tema presenti ancora criticità anche all'interno delle aree sociali più sensibili ai diritti.

Parallelamente, il Governo ha introdotto una riforma della legge sulla cittadinanza che, pur concepita inizialmente per intervenire sui cittadini di origine italiana residenti all'estero, ha avuto ricadute significative anche sui figli di cittadini stranieri residenti in Italia. Si tratta di una normativa particolarmente complessa e di difficile interpretazione, che ha richiesto un'intensa attività di formazione e accompagnamento interno. Nel corso dell'anno CGIL Lombardia ha organizzato numerosi momenti di approfondimento e coordinamento su questa materia, così come sui decreti sicurezza, sulle politiche relative ai centri per migranti e sulle conseguenti tensioni istituzionali tra governo e magistratura.

Un ulteriore ambito di attività ha riguardato gli **accordi di sicurezza sociale sottoscritti dall'Italia con diversi Paesi**, tra cui Albania, Moldavia e Macedonia del Nord, che l'organizzazione ha analizzato e seguito nella fase di attuazione, anche in relazione alle ricadute per i lavoratori migranti.

Sul piano dell'analisi e della conoscenza, CGIL Lombardia ha confermato il proprio **contributo alla redazione del Rapporto IDOS sull'immigrazione**, curando il focus regionale e promuovendo la presentazione dei dati a Milano e Brescia. Tale attività è stata ulteriormente arricchita dalla produzione di elaborazioni a livello provinciale, messe a disposizione delle strutture territoriali per rafforzare la capacità di lettura dei fenomeni migratori.

Particolarmente significativa è stata anche l'azione sul fronte legale. Nel 2025 CGIL Lombardia ha promosso numerosi ricorsi contro norme e pratiche discriminatorie. Tra questi si segnalano:

- il ricorso contro il regolamento regionale per l'assegnazione degli alloggi ERP, che ha portato a una pronuncia di parziale illegittimità da parte del Tribunale di Milano;
- l'impugnazione della cosiddetta "dote sport", per requisiti di residenza ritenuti discriminatori, con rinvio alla Corte costituzionale;
- il ricorso contro la normativa sull'accesso all'albo degli educatori e quello relativo ai requisiti differenziati per l'accesso agli alloggi pubblici;
- l'azione contro un bando dell'Agenzia delle Entrate che portava **all'esclusione dei cittadini extra-UE dai concorsi pubblici**.

Contestualmente, è proseguita un'intensa attività di **tutela dei diritti sociali** in collaborazione con INCA Lombardia. Le principali criticità hanno riguardato l'accesso alla sanità – reso più complesso anche da nuovi contributi economici introdotti dalla normativa nazionale – e l'accesso alle prestazioni assistenziali, spesso condizionato dalla tipologia di permesso di soggiorno. In questo ambito sono stati realizzati numerosi interventi formativi e attività di supporto alle strutture.

È proseguita anche la diffusione dell'accordo tra INCA e Università Roma Tre per la certificazione linguistica, fondamentale per l'accesso a diritti come il permesso di soggiorno di lungo periodo o la cittadinanza. Nel 2025 diverse sedi lombarde hanno aderito a questo sistema, ampliando l'offerta sul territorio.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata alle **donne migranti vittime di violenza e sfruttamento**, promuovendo l'accesso alle prestazioni dedicate e monitorando l'effettiva inclusività degli strumenti esistenti.

Infine, è proseguita l'attività editoriale e informativa attraverso il contributo al dorso tematico della **newsletter INCA Lombardia**, dedicato all'immigrazione e all'inclusione sociale, che affronta anche temi connessi come carcere e politiche sociali.

Obiettivi 2026

- Consolidare l'azione di contrasto alle discriminazioni;
- Intensificare il monitoraggio delle normative e sviluppare strumenti di tutela per le nuove criticità emergenti, in particolare quelle legate ai decreti flussi e alle difficoltà di accesso al permesso di soggiorno.



APPALTI



Nel 2025 CGIL Lombardia ha consolidato e rafforzato in modo significativo la propria azione sul tema degli appalti, confermando un impegno continuativo e strutturato su un ambito strategico per la tutela del lavoro e la qualità dei servizi pubblici.

Il contesto di riferimento è rimasto sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti, sia per quanto riguarda il quadro degli stakeholder coinvolti sia per le principali leve di intervento. Tuttavia, l'anno ha segnato un'evoluzione rilevante sul piano operativo, con il passaggio da una fase prevalentemente progettuale e negoziale a una fase di concreta implementazione degli strumenti costruiti negli anni passati.

Uno degli elementi più rilevanti del 2025 è stato il rafforzamento del ruolo del coordinamento regionale appalti, istituito nel 2023. Nel corso dell'anno, tale struttura ha progressivamente consolidato il proprio riconoscimento come punto di riferimento per le Camere del Lavoro territoriali, svolgendo un'attività sistematica di:

- supporto tecnico e giuridico alla contrattazione territoriale;
- formazione sui nuovi strumenti normativi e contrattuali;
- affiancamento nella redazione di protocolli e accordi locali.

Questa attività ha favorito la diffusione della cosiddetta "contrattazione d'anticipo", ovvero l'intervento sindacale nella fase preliminare alla definizione delle procedure di appalto. Nel 2025 numerosi accordi territoriali sono stati sviluppati con il contributo diretto della struttura regionale, segnalando un crescente grado di integrazione tra livello regionale e territoriale.

Nonostante ciò, permangono differenze tra i territori: non tutte le Camere del Lavoro hanno ancora attivato protocolli strutturati con le amministrazioni locali, evidenziando la necessità di proseguire nel percorso di diffusione e consolidamento degli strumenti contrattuali.

Un risultato di particolare rilievo nel 2025 è rappresentato dall'entrata a regime del protocollo sottoscritto con ARIA S.p.A., la centrale di acquisto di Regione Lombardia.

Dopo una fase preparatoria avviata negli anni precedenti, nel 2025 sono stati realizzati diversi incontri operativi (circa quattro-cinque nel corso dell'anno), attraverso i quali CGIL Lombardia ha partecipato attivamente alla definizione preventiva degli elementi rilevanti delle gare pubbliche. In particolare, l'interlocuzione ha riguardato l'individuazione dei contratti collettivi da applicare, l'inserimento di clausole sociali e la definizione di criteri coerenti con la tutela del lavoro e della qualità occupazionale. Questa attività ha prodotto **verbali condivisi** che costituiscono una base concreta per l'applicazione dei principi pattuiti, segnando un passaggio significativo verso un modello di intervento sindacale preventivo e non solo successivo all'affidamento degli appalti.

Le ricadute operative di tale lavoro coinvolgeranno in modo crescente le strutture territoriali e categoriali, chiamate a monitorare l'attuazione delle condizioni definite nelle gare, in settori rilevanti come sanità, servizi pubblici e manutenzione del patrimonio.

Nel corso del 2025 ha trovato attuazione l'accordo raggiunto con Regione Lombardia sulle linee di indirizzo per la **sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private** di interesse pubblico. Tale accordo, formalizzato nei primi mesi dell'anno e recepito dalla Giunta regionale, è stato accompagnato dalla sottoscrizione di un documento attuativo volto a promuoverne la diffusione e applicazione sui territori. Questo passaggio ha consentito di tradurre in termini operativi un importante risultato negoziale conseguito nel 2024.

Il 2025 ha visto inoltre l'avvio di **progetti innovativi di carattere inter-categoriale**, che rappresentano un'evoluzione significativa nell'approccio alla gestione delle filiere degli appalti. Tra questi:

- Progetto sulle manutenzioni ferroviarie, che coinvolge diverse categorie (tra cui trasporti, metalmeccanici ed edilizia) con l'obiettivo di affrontare in modo integrato le criticità delle filiere complesse;
- Progetto "Cosmesi", promosso a livello regionale, finalizzato alla ricostruzione delle filiere produttive nel settore cosmetico, contrastando fenomeni di esternalizzazione e utilizzo improprio dei contratti collettivi.

Entrambi i progetti, avviati nella seconda parte del 2025, hanno una forte valenza sperimentale e saranno ulteriormente sviluppati nel 2026, con l'obiettivo di rafforzare le strategie di contrattazione inclusiva.

Nel corso dell'anno CGIL Lombardia ha inoltre contribuito, insieme a CISL e UIL, alla definizione di materiali di indirizzo rivolti agli amministratori locali, su richiesta di soggetti istituzionali. Tale contributo, pur non configurandosi come accordo formale, ha rappresentato un riconoscimento delle competenze maturate dall'organizzazione su una materia complessa e strategica.

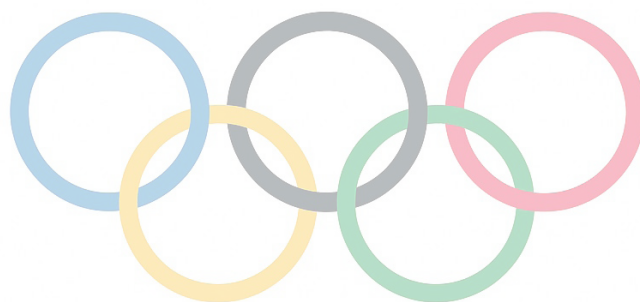
Nel complesso, il 2025 rappresenta un anno di **consolidamento e sviluppo** per l'azione di CGIL Lombardia sugli appalti. In particolare, si evidenziano:

- il rafforzamento del coordinamento regionale;
- l'effettiva attuazione di strumenti di contrattazione preventiva;
- l'avvio di sperimentazioni innovative nelle filiere produttive;
- una crescente integrazione tra livello regionale e territoriale.

Permangono tuttavia criticità legate alla disomogeneità territoriale e alla necessità di rafforzare ulteriormente la capacità di intervento sistemico.

Obiettivi 2026

- Consolidare e ampliare l'attività del coordinamento regionale appalti, rafforzandone il ruolo di supporto tecnico e strategico alle strutture territoriali;
- Estendere la diffusione della contrattazione d'anticipo, favorendo la stipula o l'aggiornamento dei protocolli sugli appalti in tutte le Camere del Lavoro e nei principali capoluoghi di provincia;
- Garantire la piena attuazione del protocollo con ARIA, rafforzando il monitoraggio territoriale sull'applicazione delle clausole sociali e dei contratti collettivi nei bandi di gara;
- Sostenere le categorie e i territori nell'attività di vigilanza sugli appalti assegnati, in particolare nei settori a maggiore impatto occupazionale (sanità, servizi, manutenzioni, edilizia);
- Sviluppare e portare a maturazione i progetti sperimentali inter-categoriali avviati nel 2025 (manutenzioni ferroviarie e filiera della cosmesi), valutandone l'estensione ad altri comparti produttivi;
- Rafforzare l'integrazione tra livello regionale e categorie, promuovendo modelli di contrattazione inclusiva lungo le filiere degli appalti;
- Promuovere ulteriori momenti di formazione e aggiornamento rivolti a delegati, funzionari e strutture territoriali sulle novità normative e contrattuali.



OLIMPIADI MILANO-CORTINA

Nel 2025 CGIL Lombardia ha seguito con attenzione il tema delle opere e dell'organizzazione legate alle **Olimpiadi Milano-Cortina 2026**, pur in un contesto caratterizzato da limitati spazi di interlocuzione e da una forte centralizzazione delle decisioni a livello nazionale. Per quanto riguarda il versante infrastrutturale, CGIL Lombardia **ha avviato interlocuzioni con SIMICO**, la società incaricata della realizzazione delle opere connesse ai Giochi. Tali interlocuzioni, inizialmente sviluppate a livello regionale, non hanno tuttavia prodotto esiti negoziali concreti. Il confronto si è progressivamente spostato a livello nazionale, senza giungere alla definizione di accordi condivisi con le organizzazioni sindacali.

Analogamente, anche le **interlocuzioni con la Fondazione Milano-Cortina**, responsabile dell'organizzazione dell'evento, non hanno condotto alla sottoscrizione di intese formali, nonostante la presenza di momenti di confronto sia formali sia informali.

In entrambi i casi, la complessità della governance multilivello e la prevalenza di decisioni centralizzate hanno limitato la possibilità di esercitare un ruolo sindacale pienamente negoziale.

L'azione sindacale si è quindi concentrata principalmente a livello territoriale, in particolare nelle aree direttamente coinvolte dagli eventi, quali Milano e Sondrio.

In questi contesti, sono state gestite le relazioni sindacali connesse all'impiego di lavoratori nei servizi legati ai Giochi e sono state affrontate criticità relative a condizioni di lavoro e sicurezza, registrando un ruolo significativo delle categorie, in particolare nel settore dei servizi e del commercio.

CGIL Lombardia ha supportato tali attività, pur senza assumere un ruolo diretto nella negoziazione complessiva del quadro olimpico.

Nel 2025 il contributo di CGIL Lombardia sul tema olimpico è stato quindi prevalentemente di presidio e supporto, piuttosto che di contrattazione. L'assenza di accordi formali e la limitata capacità di incidere sui processi decisionali rappresentano elementi di criticità, soprattutto in relazione alla dimensione e al rilievo dell'evento. Resta tuttavia significativa l'attività svolta sui territori, che ha consentito di tutelare le condizioni di lavoro nei contesti direttamente interessati.

POLITICHE PER LA **LEGALITÀ E LE CARCERI**

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 E
CARCERI**

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

Legalità

Nel 2025 CGIL Lombardia ha intensificato le proprie attività sul tema della legalità, con particolare attenzione alla relazione tra economia illegale e mondo del lavoro.

Una parte rilevante dell'attività è stata rappresentata dalla formazione. È proseguita infatti l'esperienza della scuola della legalità, articolata in un ciclo di seminari tematici, focalizzati sugli sviluppi delle principali inchieste giudiziarie relative allo sfruttamento lavorativo. Tali inchieste – numerose e riguardanti diversi settori – hanno evidenziato dinamiche complesse di intermediazione illecita, caporalato e dumping contrattuale.

CGIL Lombardia ha seguito con attenzione queste vicende, supportando le strutture nella gestione delle conseguenze operative, come i sequestri preventivi e i processi di regolarizzazione delle imprese coinvolte. In molti casi, infatti, il sindacato è direttamente chiamato a intervenire, rendendo fondamentale un elevato livello di preparazione tecnica.

Accanto alla formazione, è proseguita l'attività di monitoraggio costante dei fenomeni criminali nei territori, con particolare attenzione all'area milanese. È stata rafforzata l'attività di analisi, anche attraverso strumenti come la rassegna stampa e la partecipazione a reti di osservazione.

Nel 2025 CGIL Lombardia ha inoltre promosso iniziative culturali e pubbliche, tra cui la presentazione della ricerca "Mafia ed economia in Lombardia", realizzata in collaborazione con il mondo accademico, volta ad approfondire la presenza delle organizzazioni criminali nel tessuto economico regionale.

L'organizzazione ha partecipato anche a iniziative nazionali sul tema della legalità e ha

mantenuto un confronto costante con le istituzioni, monitorando protocolli, osservatori e strumenti di contrasto.

Infine, il tema della legalità è stato affrontato anche in relazione alle politiche della sicurezza. In questo ambito sono stati organizzati momenti di approfondimento sui decreti sicurezza e sui loro effetti sui diritti fondamentali, tra cui il diritto di manifestazione e di azione sindacale.

Carceri

Nel 2025 CGIL Lombardia ha mantenuto un impegno costante sul tema del lavoro penitenziario e delle condizioni dei detenuti, collocando questa attività all'interno di un più ampio quadro di inclusione sociale.

L'asse principale di intervento ha riguardato il riconoscimento dei diritti dei lavoratori detenuti, in particolare in relazione alla NASpl. Il contenzioso avviato negli anni precedenti è proseguito anche nel 2025, con un'attenzione crescente alle situazioni più critiche, tra cui quella dei detenuti stranieri privi di permesso di soggiorno.

Parallelamente, CGIL Lombardia ha continuato a partecipare ai lavori della Commissione regionale per il lavoro penitenziario, attiva presso il Provveditorato regionale dell'amministrazione penitenziaria (PRAP). In questo ambito, nel 2025 è stato approvato un protocollo regionale volto a promuovere percorsi di inserimento lavorativo all'interno degli istituti penitenziari, con interventi che coinvolgono in particolare le strutture di Brescia e Bergamo.

Nel corso dell'anno sono stati inoltre organizzati momenti di coordinamento e confronto dedicati, con il coinvolgimento di esperti e operatori, finalizzati ad approfondire i principali nodi normativi e operativi, con particolare riferimento proprio alla NASpl e ai diritti previdenziali.

Obiettivi 2026

- Sul versante della legalità, si prevede di rafforzare ulteriormente la formazione interna, il monitoraggio delle inchieste e la capacità di intervento nei processi di regolarizzazione, consolidando il ruolo del sindacato come presidio attivo nei confronti delle economie illegali
- Per quanto riguarda il carcere, CGIL Lombardia continuerà a sostenere il contenzioso sui diritti dei detenuti, promuovendo al contempo politiche di inserimento lavorativo e rafforzando il coordinamento interno su questo ambito.

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 2025 l'attività del Dipartimento Welfare e delle politiche socio-sanitarie di CGIL Lombardia si è sviluppata lungo diverse direttrici, caratterizzate da una forte integrazione tra azione sindacale, lavoro di rete, monitoraggio delle politiche pubbliche e intervento istituzionale.

Lavoro di rete e mobilitazione per la sanità lombarda

Uno degli assi principali di intervento è stato il consolidamento e lo sviluppo dell'esperienza della **rete Lombardia SiCura**, un coordinamento che vede la partecipazione di soggetti eterogenei – tra cui Medicina Democratica, ARCI, ACLI, CGIL (con Funzione Pubblica e SPI) – con l'obiettivo di mantenere alta l'attenzione sulla sanità lombarda.

Nel corso del 2025 la rete ha continuato a operare, pur in presenza di difficoltà legate alla pluralità dei soggetti coinvolti e alla necessità di tenere insieme approcci e priorità differenti. L'attività si è concentrata sul rafforzamento di iniziative di sensibilizzazione e mobilitazione, che già negli anni precedenti avevano visto la proposta di referendum regionale su alcune parti della legge sanitaria lombarda e iniziative culturali e divulgative, comprese forme di comunicazione non tradizionali come eventi teatrali.

Nel 2025 si è deciso di compiere un ulteriore passo, definendo l'organizzazione di una mobilitazione di ampia visibilità, che avrebbe trovato realizzazione nel 2026 con una **manifestazione regionale di grande rilievo** a Milano. L'anno si è quindi chiuso con questo obiettivo strategico già definito e condiviso tra i soggetti della rete.

Parallelamente, è proseguita anche a livello territoriale l'attività di iniziativa e sensibilizzazione sui temi della sanità, confermando la continuità dell'impegno sul territorio.

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

Un ambito di intervento particolarmente rilevante è stato quello relativo alle **liste d'attesa**, affrontato sia sul piano politico sia attraverso strumenti operativi concreti.

Nel 2025 si è consolidato il lavoro degli sportelli liste d'attesa avviati nel 2024, che hanno progressivamente esteso la loro presenza a tutte le province lombarde. Si tratta di un'esperienza significativa, sviluppata anche in collaborazione con altre organizzazioni, in particolare le ACLI, in una logica di rete.

Parallelamente, CGIL Lombardia ha costruito una propria autonomia operativa:

- sul piano formativo, attraverso la preparazione degli operatori;
- sul piano organizzativo, attraverso sistemi di archiviazione e gestione delle pratiche.

Nel corso del 2025 è stato inoltre costituito il coordinamento regionale degli sportelli liste d'attesa, con l'obiettivo di strutturare e rendere più efficace l'intervento sul territorio, **migliorando sia il supporto ai cittadini sia la capacità di raccolta e utilizzo dei dati**.

Contrattazione Sociale e Territoriale

Per quanto riguarda la contrattazione sociale e territoriale, il 2025 ha rappresentato un anno di transizione.

Dopo la costituzione del coordinamento regionale e dei coordinamenti territoriali negli anni precedenti, si è registrata una fase di riorganizzazione interna legata anche al cambio della figura di riferimento per l'osservatorio sulla contrattazione sociale.

Questo ha comportato un rallentamento rispetto ad alcuni obiettivi programmati, in particolare il percorso formativo rivolto al coordinamento regionale, che non è stato realizzato nel 2025 e che è stato riprogrammato per il 2026 in collaborazione con ADA.

Nonostante ciò, è proseguita l'attività ordinaria di supporto ai territori, tra cui la presentazione dei rapporti sulla contrattazione sociale e il coinvolgimento in iniziative territoriali, come nel caso della Camera del Lavoro di Pavia.

Monitoraggio PNRR e Missione Salute

Nel 2025 è stato svolto un lavoro costante di monitoraggio dell'attuazione del PNRR, con particolare riferimento alla **Missione 6 (salute)**.

Attraverso una piattaforma nazionale dedicata e un percorso formativo rivolto a strutture territoriali e categorie, CGIL Lombardia ha seguito l'evoluzione degli interventi, con attenzione specifica allo sviluppo della sanità territoriale, considerata una delle principali carenze del sistema lombardo.

La sperimentazione sulla disabilità

Un capitolo particolarmente rilevante del 2025 è stato quello relativo alla **sperimentazione sulla certificazione della disabilità**, avviata in Lombardia nella provincia di Brescia.

Questa sperimentazione ha evidenziato numerose criticità, che hanno richiesto un forte impegno dell'organizzazione. È stata costituita una **cabina di regia regionale interna**, coinvolgendo strutture territoriali, INCA, SPI e Dipartimento Mercato del Lavoro.

In risposta alle criticità emerse, CGIL Lombardia – insieme a CISL e UIL – ha organizzato un presidio unitario sotto Palazzo Lombardia, con richieste precise:

- bloccare l'estensione della sperimentazione ad altre province;
- garantire la partecipazione sindacale alla cabina di regia regionale.

Sul primo punto non si è ottenuto il risultato auspicato, mentre sul secondo si è riusciti a ottenere l'ingresso nella cabina di regia.

Inoltre, è stata organizzata una giornata seminariale regionale per condividere le criticità emerse e preparare le strutture all'estensione della sperimentazione prevista per il 2026.

Le relazioni con le reti e le azioni di supporto ai territori

Nel corso del 2025 è stato avviato un confronto con ANCI Lombardia, con l'obiettivo di aggiornare il protocollo del 2021. Nonostante il tentativo di costruire una piattaforma condivisa anche con altre organizzazioni, il percorso non ha ancora prodotto risultati concreti, configurandosi come un obiettivo aperto per il 2026.

Sul piano interno, è proseguito e si è rafforzato il metodo del **coordinamento congiunto** tra Dipartimento Welfare, SPI e Funzione Pubblica, che ha migliorato significativamente la circolazione delle informazioni e la capacità di intervento coordinato.

Nel corso del 2025 il Dipartimento ha inoltre continuato a garantire un supporto costante ai territori, attraverso l'invio sistematico dei provvedimenti regionali, la produzione di sintesi e materiali di accompagnamento e la costruzione di strumenti di archiviazione e conoscenza (una sorta di "biblioteca" dei provvedimenti).

Questo lavoro, che proseguirà nei prossimi anni, ha l'obiettivo di facilitare l'operatività delle strutture territoriali e la gestione dei cambi di incarico, garantendo continuità e qualità dell'azione sindacale.

Le relazioni istituzionali e l'impegno sul fronte legale

Nel 2025 le relazioni con le istituzioni regionali hanno avuto un andamento articolato.

Per quanto riguarda la Direzione Generale Welfare, i primi mesi dell'anno sono stati caratterizzati da un'interruzione del confronto, legata al cambio del direttore generale. Il dialogo è ripreso a partire da luglio, con un confronto che ha portato all'individuazione di alcune priorità condivise con CISL e UIL:

- RSA, con attenzione alle rette e al sistema di accreditamento;

- liste d'attesa;
- dimissioni protette.

Nel settembre 2025 è stato concordato l'avvio di tavoli tematici su questi ambiti, che rappresentano una base di lavoro per il 2026.

Diversa la situazione per quanto riguarda la Direzione Generale Famiglia, dove il confronto si è sviluppato principalmente in forma preventiva rispetto alle delibere, ma senza risultati pienamente soddisfacenti, soprattutto in relazione alla mancata disponibilità di dati sulla non autosufficienza.

Sul piano legale, nel 2025 è proseguita l'azione di contenzioso promossa da CGIL Lombardia nei confronti di Regione Lombardia, in particolare sulla questione aperta relativa ai consultori.

Dopo l'esito negativo del ricorso al TAR, l'organizzazione ha proseguito il confronto con l'ufficio legale in vista del giudizio al Consiglio di Stato, mantenendo alta l'attenzione su una vertenza ritenuta strategica per la tutela dei servizi territoriali e della salute pubblica.

Nel corso dell'anno sono continuate anche le azioni di iniziativa territoriale a sostegno di questo tema.

Una proposta di legge sul Servizio Sanitario Nazionale

Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha partecipato attivamente al lavoro nazionale di elaborazione di una proposta di legge per il **rilancio del Servizio Sanitario Nazionale**.

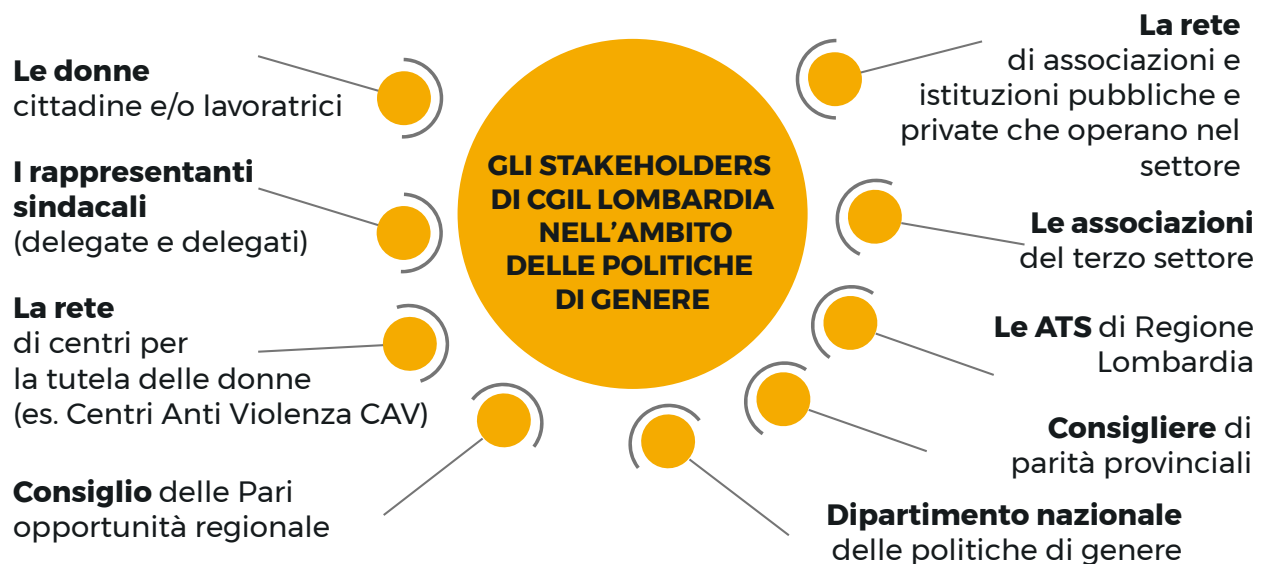
Il Dipartimento Welfare regionale ha collaborato con l'area nazionale contribuendo con proposte e analisi, parte delle quali sono state recepite nel testo finale.

A fine 2025 è stato organizzato un coordinamento regionale allargato (Camere del Lavoro, FP, SPI) per presentare i contenuti della proposta, con l'obiettivo di preparare la fase di promozione e iniziativa del 2026.

Obiettivi 2026

- Rafforzare le iniziative di mobilitazione sulla sanità lombarda, a partire dalla manifestazione regionale, e consolidare il lavoro della rete Lombardia SiCura;
- Seguire e monitorare il percorso dei tavoli tematici con la Direzione Generale Welfare, con l'obiettivo di ottenere risultati concreti su RSA, liste d'attesa e dimissioni protette;
- Continuare il monitoraggio della sperimentazione sulla disabilità, con un presidio attivo all'interno della cabina di regia regionale e il supporto alle strutture coinvolte;
- Attivare il percorso formativo sulla contrattazione sociale, con l'obiettivo di rafforzare i coordinamenti e la capacità contrattuale territoriale;
- Rilanciare il confronto istituzionale con ANCI Lombardia per l'aggiornamento del protocollo;
- Promuovere attivamente la proposta di legge sul Servizio Sanitario Nazionale;
- Rafforzare gli strumenti di supporto e conoscenza a disposizione delle strutture territoriali.

LE POLITICHE DI GENERE



Nel corso del 2025, CGIL Lombardia ha proseguito e rafforzato il proprio impegno nelle politiche di genere, sviluppando un insieme articolato di attività finalizzate alla promozione dell'uguaglianza, alla prevenzione delle discriminazioni e alla valorizzazione delle differenze nei luoghi di lavoro.

Un ambito particolarmente rilevante è stato quello della formazione, con l'organizzazione di percorsi dedicati alla **direttiva europea 970/2023 sulla trasparenza retributiva**, che introduce nuovi strumenti per contrastare il divario salariale di genere. Le attività formative hanno avuto l'obiettivo di supportare dirigenti, delegate e delegati nella comprensione della normativa e nella sua applicazione concreta all'interno dei contesti lavorativi e nella contrattazione.

Sempre sul piano formativo, è stata promossa un'attività specifica sul tema della **salute e sicurezza in ottica di genere**, accompagnata dalla presentazione e diffusione dell'opuscolo "Che genere di salute e sicurezza". Questo lavoro ha contribuito a sensibilizzare le strutture sindacali sull'importanza di integrare la dimensione di genere nei modelli di prevenzione, evidenziando come rischi e condizioni lavorative possano incidere diversamente su uomini e donne.

Nel corso dell'anno è stato inoltre consolidato il lavoro di contrasto alle discriminazioni attraverso la collaborazione con le Consigliere di Parità regionali, con le quali sono state sviluppate iniziative congiunte di analisi, segnalazione e prevenzione delle disuguaglianze nel mercato del lavoro.

Particolare attenzione è stata dedicata anche al tema della violenza di genere. CGIL Lombardia ha partecipato al **tavolo permanente per il contrasto e la prevenzione della violenza contro le donne**, contribuendo al coordinamento tra istituzioni e soggetti sociali. Parallelamente, è

stato garantito il sostegno alle iniziative territoriali promosse in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, rafforzando la presenza della CGIL nei territori e il legame con le comunità locali.

Infine, è proseguito il lavoro di diffusione delle **buone pratiche contrattuali** in materia di parità di genere, con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello, e sono stati avviati **percorsi formativi sul linguaggio inclusivo**, riconosciuto come leva fondamentale per promuovere ambienti di lavoro rispettosi e non discriminatori.

L'azione per i diritti emergenti

Nel 2025 è stato ulteriormente strutturato il lavoro sui nuovi diritti, attraverso **la costituzione di un coordinamento regionale dedicato**, con la funzione di monitorare, sviluppare e valorizzare le esperienze presenti nei territori.

Il coordinamento ha rappresentato un punto di riferimento per l'analisi e la condivisione delle iniziative promosse dalle diverse strutture territoriali, favorendo una maggiore integrazione tra le esperienze e una visione più organica delle politiche sui diritti emergenti.

Le attività si sono concentrate in particolare sul monitoraggio delle azioni svolte a livello territoriale, sulla promozione di momenti di confronto interno e sulla costruzione di una rete di competenze in grado di rispondere alle trasformazioni sociali e lavorative, con attenzione ai temi dell'inclusione, delle pari opportunità e del riconoscimento dei diritti civili.

Le attività culturali

Nel corso del 2025 CGIL Lombardia ha sviluppato un articolato programma di attività culturali, riconosciute come parte integrante dell'azione sindacale e strumento fondamentale per la diffusione dei valori democratici, della memoria storica e della partecipazione.

Tra le iniziative di maggiore rilievo si segnala la promozione e diffusione della mostra **“Non chiamatele solo staffette”**, dedicata al ruolo delle donne nella Resistenza. La mostra è stata presentata in diversi territori, coinvolgendo comuni, circoli e realtà associative, e ha rappresentato un'importante occasione di riflessione collettiva sul contributo femminile alla storia democratica del Paese.

Accanto a questo, sono stati organizzati momenti di presentazione di volumi, tra cui il libro di Claudio Treves, che hanno offerto spazi di approfondimento su temi sociali, economici e sindacali, favorendo il dialogo tra esperti, militanti e cittadinanza.

CGIL Lombardia ha inoltre partecipato alla fiera **“Fa' la cosa giusta!”**, evento nazionale dedicato agli stili di vita sostenibili, contribuendo alla diffusione dei temi del lavoro dignitoso, dei diritti e della sostenibilità sociale.

A completamento dell'offerta culturale, è stata promossa una proposta continuativa di materiali audiovisivi e pubblicazioni, finalizzata a supportare le attività formative e a stimolare il dibattito interno ed esterno all'organizzazione.

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.



NON CHIAMIAMOLE SOLO
Staffette
La scelta delle donne
nella Resistenza
e per l'emancipazione

14 aprile 2025
ore 14.30-16.30
Archivio del Lavoro - Sala Granelli
Via Breda 56 Sesto San Giovanni

Saluti istituzionali
Alessandro Pollio Salimbeni, *Vice Presidente Anpi*
Dario Venegoni, *Presidente Aned*
Angela Mondellini, *Cgil Lombardia*

Relazioni
LA SCELTA E I PERCORSI DELLE DONNE NELLA RESISTENZA
Elisabetta Ruffini, *ISREC Bergamo e Fondazione Memoria della Deportazione e Fondazione Memoria della Deportazione*

FABBRICHE E RESISTENZA FEMMINILE
Roberta Cairoli, *Istituto di Storia Contemporanea*
Pier Amato Perretta

LA MOSTRA NON CHIAMIAMOLE SOLO STAFFETTE. LA SCELTA DELLE DONNE NELLA RESISTENZA E PER L'EMANCIPAZIONE
Debora Migliucci, *Archivio del Lavoro CGIL Milano*
Mara D'Arcangelo, *Biblioteca Di Vittorio CGIL Bergamo*

LE POLITICHE FISCALI E PREVIDENZIALI

Nel 2025 CGIL Lombardia ha sviluppato un'intensa attività sul fronte del fisco e della previdenza, con l'obiettivo di rafforzare le competenze interne e sostenere l'azione sindacale su temi strategici per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nel corso dell'anno sono stati organizzati diversi momenti formativi in occasione della presentazione dei principali strumenti di programmazione economica, come il **Documento di Economia e Finanza (DEF) e le manovre di bilancio**, sia a livello nazionale sia regionale. Questi appuntamenti hanno consentito di approfondire le dinamiche delle politiche pubbliche e di valutarne gli effetti sul sistema del lavoro e sul welfare.

Particolare attenzione è stata dedicata alla formazione sulle **novità normative in materia previdenziale**, sia per quanto riguarda la previdenza pubblica sia quella complementare. Le attività hanno coinvolto tutte le Camere del Lavoro, favorendo una diffusione capillare delle conoscenze e una maggiore capacità di intervento nei territori.

È proseguita inoltre l'attività di supporto e formazione rivolta ai componenti dei Comitati di Indirizzo e Vigilanza (CIV) dell'INPS a livello territoriale, con l'obiettivo di rafforzarne il ruolo e le competenze nella governance del sistema previdenziale. Un ulteriore filone di lavoro ha riguardato l'analisi dei rendiconti INPS, sviluppata attraverso iniziative sia regionali sia territoriali, che hanno permesso una lettura più approfondita dei dati e delle dinamiche del sistema previdenziale.

Infine, sono stati realizzati percorsi formativi specifici sulla **previdenza in ottica di genere**, in collaborazione con diverse categorie regionali, con l'obiettivo di evidenziare le disuguaglianze esistenti e promuovere strumenti di tutela più equi e inclusivi.

STAKEHOLDERS

ASSOCIATI ALLA CGIL

Nel quadro delle proprie attività istituzionali, la CGIL Lombardia riconosce un ruolo strategico alle reti di collaborazione con enti, associazioni e soggetti del terzo settore che operano in ambiti complementari all'azione sindacale. Tali relazioni rappresentano un elemento fondamentale per ampliare la capacità di tutela dei diritti, promuovere coesione sociale e sviluppare iniziative che integrano la dimensione del lavoro con quelle ambientali, sociali e di cittadinanza attiva.

In questo contesto si collocano realtà come:

- **Associazione Archivio del Lavoro**, impegnato nella conservazione e valorizzazione della memoria storica del movimento dei lavoratori;
- **Associazione Ambiente e Lavoro ETS**, attiva nella promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **APIQA Lombardia**, che opera nell'ambito della qualità e della tutela ambientale;
- **Auser Lombardia**, associazione dedicata all'invecchiamento attivo e alla solidarietà sociale;
- **Federconsumatori Lombardia APS**, che si occupa della tutela dei diritti dei consumatori e degli utenti;
- **S.U.N.I.A./A.P.U.**, che promuove il diritto all'abitare.

Le attività e il contributo di queste organizzazioni, strettamente collegate all'azione della CGIL, saranno approfondite nei paragrafi successivi, evidenziandone il valore in termini di impatto sociale e territoriale.

Associazione Archivio del Lavoro



L'Associazione Archivio del Lavoro è un'associazione culturale senza scopo di lucro, che si occupa della tutela, della conservazione e della valorizzazione della memoria storica del movimento sindacale e delle trasformazioni del mondo del lavoro. Il materiale conservato ha ottenuto il riconoscimento dalla Sovrintendenza archivistica della Lombardia come "archivio di notevole interesse storico" ai sensi dell'art. 36 del D.P.R. 30.09.1963 n. 1409.

Il suo simbolo è stato disegnato e donato dall'artista Luigi Veronesi (1908 - 1998).

L'Associazione eredita il patrimonio dell'Archivio storico della Camera del Lavoro di Milano e del Centro ricerche Fiom "Giuseppe Di Vittorio" e aggrega gli archivi di tutte le categorie milanesi - che sono anche socie - e della Cgil Lombardia, che esprime la Vicepresidenza.

L'Archivio del Lavoro può contare su una rete molto ampia di soci e partner scientifici, che

comprende importanti fondazioni storiche come la Fondazione Argentina Bonetti Altobelli, la Fondazione Feltrinelli, la Fondazione ISEC, la Fondazione Aldo Aniasi, la Fondazione Corrente, la Fondazione Kuliscioff, la Fondazione Badaracco e la Fondazione Di Vittorio. A queste si affiancano numerose istituzioni culturali e civili, tra cui la Casa della Cultura, l'Enciclopedia delle Donne, l'Unione Femminile Nazionale, l'Istituto Parri, l'ANPI Provinciale di Milano e la Rete nazionale degli Archivi CGIL. Fondamentale è anche il rapporto con il mondo universitario, grazie alla collaborazione con l'Università degli Studi di Milano, l'Università Bicocca e l'Accademia di Brera, con cui l'Archivio realizza moduli didattici e laboratori.

L'Archivio sta inoltre partecipando al processo di costituzione della rete "Archivi della Politica", che riunisce diversi archivi milanesi.

L'Archivio del Lavoro ha sede a Sesto San Giovanni, in via Breda 56, nel cuore di un territorio simbolo della storia industriale milanese. Conserva archivi cartacei delle strutture sindacali e numerosi fondi personali, insieme a una biblioteca specializzata e a una collezione completa di contratti di lavoro. A questo patrimonio si aggiungono una ricca fototeca e una raccolta di oltre 10.000 manifesti che documentano la comunicazione politica dagli anni Settanta a oggi, oltre a fonti audio e video di grande rilievo per la ricostruzione della storia orale dei conflitti sociali.

L'attività del 2025 è stata fortemente caratterizzata dalle **iniziative dedicate all'Ottantesimo anniversario della Liberazione**, sviluppate attraverso percorsi di ricerca scientifica e momenti di partecipazione pubblica. È proseguito il progetto "Biografie Sindacali", finalizzato alla creazione di un portale dedicato ai militanti della Camera del Lavoro tra il 1891 e il 1981, mentre il progetto "Diamo voce alle donne" ha raccolto otto nuove interviste fondamentali per preservare la memoria dell'impegno femminile nel sindacato a partire dagli anni Settanta.

Grande attenzione è stata riservata anche alla **formazione e al rapporto con le scuole**. Il progetto "Libération 2025" ha trasformato l'Archivio in un laboratorio didattico per i licei milanesi, intrecciando storia dell'arte e cittadinanza attiva. Parallelamente sono stati realizzati percorsi formativi specifici rivolti a delegati e sindacalisti, come quelli promossi per Nidil CGIL Lombardia, Slc Cgil Milano, Cgil Lecco; Filt Cgil Sondrio e Lecco e Spi Cgil Lecco.

Sul piano culturale si sono distinte le mostre "**La pace sui muri**", presentata anche alla Settimana Nazionale degli Archivi di Genova, e alle donne della resistenza attraverso la mostra "**Non chiamatele solo staffette**" realizzata con la Cgil Lombardia e la rete Archivi Cgil in Lombardia. Il ciclo "Officine del Pensiero" ha invece affrontato temi di grande attualità e prospettiva, tra cui l'impatto dell'intelligenza artificiale sul lavoro.

Il 2026 rappresenterà un anno particolarmente significativo per il mondo CGIL, con un programma di iniziative che intende collegare la memoria storica alle sfide del presente e del futuro. Le celebrazioni per i 120 anni della CGIL (1906-2026) saranno al centro di un articolato percorso multidisciplinare. Tra gli appuntamenti principali vi sarà la mostra "**Artisti al Lavoro**", allestita presso la Cittadella degli Archivi e dedicata al rapporto tra la CGIL milanese e l'arte contemporanea. Il 18 e 19 novembre si terrà inoltre a Milano, nella Sala di Palazzo Reale, un convegno di studi storici "**Dal lavoro al diritto di voto: le donne nel sindacato 1906-2026**", dedicato al protagonismo femminile nel movimento sindacale milanese e nazionale, con la partecipazione di storiche, sindacaliste, ricercatrici e testimoni del mondo sindacale.

Nel 2026 ricorrerà inoltre il centenario della nascita di Bruno Trentin. Per l'occasione l'Archivio

di concerto con la Cgil Lombardia promuoverà il progetto **“Bruno Trentin e l’Europa”**, realizzato in collaborazione con la rete degli Archivi CGIL della Lombardia. L’iniziativa approfondirà il pensiero di una figura capace di anticipare le trasformazioni del lavoro in una dimensione europea e transnazionale.

Proseguirà anche il ciclo **“Aperitivo con la Storia”**, una serie di presentazioni di libri dedicate al percorso che accompagna la nascita della Repubblica, organizzata insieme alla rete Archivi della Politica, che comprende Archivio del Lavoro, ISEC, Fondazione Aniasi, Fondazione Badaracco, Fondazione Corrente e Fondazione Bassetti.

Nel dicembre 2026 si terrà infine, presso la Fondazione Corrente di Milano, il convegno di studi **“La lunga ombra dell’Icmesa: memoria, sapere e rappresentazione”**, promosso in occasione dell’anniversario del disastro di Seveso e realizzato in collaborazione con la stessa Fondazione Corrente.

<https://www.archiviolavoro.it/>



Associazione Ambiente e Lavoro ETS



Associazione Ambiente e Lavoro ETS è un'associazione senza scopo di lucro riconosciuta dal Ministero dell'Ambiente come Associazione di Protezione Ambientale di Interesse Nazionale.

Fondata nel 1988 per iniziativa di Rino Pavanello, opera da 40 anni per **promuovere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale e dello sviluppo sostenibile.**

L'associazione nasce dalla convinzione che la qualità del lavoro, la salvaguardia dell'ambiente e la sostenibilità dei processi economici siano dimensioni strettamente connesse e costituiscano elementi essenziali per uno sviluppo equo e duraturo. Attraverso attività di formazione, divulgazione, ricerca e promozione culturale, Ambiente e Lavoro contribuisce alla diffusione di conoscenze e buone pratiche rivolte a lavoratori, imprese, amministrazioni pubbliche, organizzazioni sociali e professionisti.

La formazione rappresenta uno degli ambiti principali di intervento dell'Associazione. Ambiente e Lavoro ETS progetta e realizza percorsi formativi sui temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, della sostenibilità ambientale, della responsabilità sociale e dei criteri ESG, promuovendo un approccio interdisciplinare che integra aspetti tecnici, normativi, organizzativi e culturali.

L'attività formativa è accompagnata da seminari, convegni, iniziative pubbliche e momenti di confronto tra istituzioni, imprese, organizzazioni sindacali, mondo accademico e società civile, con l'obiettivo di favorire la partecipazione e la costruzione di competenze condivise.

La diffusione della conoscenza costituisce una componente centrale della missione associativa. Per questo Ambiente e Lavoro sviluppa attività editoriali e di comunicazione finalizzate a rendere accessibili contenuti tecnico-scientifici e aggiornamenti normativi.

Tra gli strumenti di divulgazione figurano **la rivista online Ambiente e Lavoro**, dedicata all'approfondimento dei temi della sicurezza, dell'ambiente e della sostenibilità, e i Dossier Ambiente, pubblicazioni tecnico-scientifiche che affrontano questioni di particolare rilevanza attraverso contributi di esperti, ricercatori e professionisti. A queste attività si affiancano newsletter, guide operative, podcast, video e altri strumenti multimediali destinati alla formazione continua e all'aggiornamento professionale.

Le attività dell'associazione sono supportate da un **Comitato Scientifico multidisciplinare** composto da medici del lavoro, giuristi, ingegneri, economisti, ricercatori ed esperti di sostenibilità. Il Comitato contribuisce all'elaborazione dei contenuti formativi ed editoriali, garantendo rigore scientifico, aggiornamento continuo e attenzione all'evoluzione del quadro normativo, tecnologico e sociale.

La pluralità delle competenze presenti consente all'associazione di **affrontare in modo integrato le sfide legate alla prevenzione dei rischi, alla transizione ecologica e alla sostenibilità, favorendo il dialogo tra saperi diversi e tra i principali attori del mondo del lavoro.**

Nel corso della propria storia Ambiente e Lavoro ha sviluppato relazioni e collaborazioni

con istituzioni, università, centri di ricerca, organizzazioni sindacali, associazioni e imprese, contribuendo alla costruzione di reti e percorsi condivisi sui temi della salute, dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile.

Ambiente e Lavoro partecipa in modo attivo al Forum dello Sviluppo Sostenibile, presso il Mase, coordinando il gruppo di lavoro Pianeta.

L'associazione continua oggi a operare come luogo di incontro, confronto e produzione culturale, promuovendo una visione della sostenibilità fondata sulla partecipazione, sulla responsabilità sociale e sulla centralità della persona nel lavoro e nella società.

Nel **2025** sono stati svolti **340 corsi di formazione** interaziendale ed aziendale, con 2.105 corsisti per un totale di 1.500 ore effettuate. Da Aprile 2025 è inoltre attivo presso una sede territoriale Cgil uno **sportello di consulenza** dedicato a RLS e funzionari sindacali sul tema della Salute e Sicurezza sul lavoro. 10 sono stati i **Convegni** organizzati, con la presenza di 340 persone e 180 attestati rilasciati ai partecipanti. Le **Newsletter** inviate sono state 33, ad una platea di 9.189 iscritti; gli accessi al sito internet sono stati 135.302.

Nel **2026** è prevista la pubblicazione di **4 dossier tematici** ed usciranno 9 puntate podcast di sensibilizzazione sul tema degli infortuni sul lavoro, realizzate in collaborazione con Fillea Cgil e Spi Cgil. Oltre alla normale programmazione formativa, nel 2026 Associazione Ambiente e Lavoro Ets parteciperà in partenariato con Inca Cgil al Bando di Regione Lombardia di **Facilitazione Digitale**.

In occasione del 50° anniversario del disastro **Icmesa di Seveso** sono previsti diversi convegni e un laboratorio "sindacale" sui temi dello sviluppo sostenibile e dei criteri Esg.

<https://amblav.it/>

APIQA Lombardia



APIQA Lombardia è la struttura regionale di APIQA, associazione sindacale affiliata alla CGIL che rappresenta le lavoratrici e i lavoratori Quadri, professionisti e

alte professionalità, dipendenti e autonome. APIQA nasce sulla scorta della lunga esperienza di Agenquadri, come associazione con una visione confederale che intende promuovere e favorire le relazioni e il dialogo intersettoriale e intercategoriale, in un mondo del lavoro in cui le transizioni da un settore all'altro, da una tipologia di rapporto di lavoro all'altra sono sempre più frequenti - in particolare per le lavoratrici e i lavoratori che APIQA intende rappresentare e tutelare. L'Associazione ha quindi un **ruolo di supporto e di "ponte" per la Confederazione e le Categorie**, ai vari livelli - senza sovrapporsi alla titolarità contrattuale delle Categorie - nel contribuire alla definizione e alla condivisione di analisi e strategie per la tutela di quadri e alte professionalità e nella elaborazione delle politiche contrattuali che li riguardano.

In particolare, in Lombardia - regione italiana che vede il più alto numero di Quadri e alte

professionalità in tutti i settori - il ruolo di APIQA è quello di **punto di osservazione** e di intercettazione privilegiato dei **cambiamenti organizzativi e professionali** che investono queste figure, sia autonome sia dipendenti. APIQA Lombardia è quindi impegnata nel promuovere e supportare le Camere del lavoro territoriali nella creazione di punti di ascolto e nella organizzazione di iniziative specifiche per estendere la rappresentanza di quadri e alte professionalità in tutti i territori. APIQA Lombardia mette a disposizione delle Strutture regionali uno **Sportello Quadri e Alte Professionalità**, presso la sede regionale CGIL ed uno presso la CdLM di Milano, finalizzati ad intercettare anche le richieste di tutela e consulenza individuale. APIQA regionale **organizza inoltre periodicamente direttivi seminariali e iniziative formative** aperti alle Categorie sugli andamenti del mercato del lavoro (insediamento dei quadri e alte professionalità nei diversi ambiti lavorativi in Lombardia; salari e retribuzioni di Quadri e alte professionalità; ecc) e sulle trasformazioni del lavoro, con particolare attenzione al tema dell'Intelligenza Artificiale e al relativo impatto su ruoli professionali e occupazione.

Oltre alle normali attività, nel 2026 sono già in programma:

- un direttivo seminariale in programma a luglio, aperto alle strutture e a Delegati quadri e alte professionalità su aggiornamento, insediamento e distribuzione quadri e alte professionalità in Lombardia e andamento delle retribuzioni;
- l'edizione regionale del corso di formazione nazionale, programmato per ottobre su "Conoscere e contrattare l'IA".

<https://www.apiqa.it/>

Auser Lombardia



Auser (Autogestione dei servizi) è stata fondata nel 1989 su proposta dell'allora segretario generale della CGIL Bruno Trentin. **È un'organizzazione nazionale di volontariato** tra le più rinomate ed importanti ed anche per questo motivo ricopre la qualifica di "ente del Terzo settore" (ETS).

Il focus principale è l'aiuto alle persone, unitamente all'invecchiamento attivo. I valori di riferimento sono: l'integrazione sociale, la lotta all'isolamento, il sostegno nelle difficoltà, la solidarietà come aiuto reciproco, l'appartenenza a un territorio e a una comunità, l'aiuto alle nuove generazioni e la loro educazione, l'attenzione all'ambiente.

In accordo con quanto previsto dal provvedimento legislativo che nel nostro paese regola il Terzo settore (decreto legislativo 3 luglio 2017, n.117), Auser si suddivide tra "associazioni di promozione sociale" (APS) e "organizzazioni di volontariato" (ODV).

Nell'ambito del territorio lombardo, l'associazione **è ripartita in 14 comprensori**, che sono articolazioni territoriali di tipo provinciale. All'interno dei vari comprensori, vi sono organizzazioni locali di tipo comunale o sub-comunale chiamate "associazioni locali affiliate" (Ala). Nel territorio regionale **esistono complessivamente 419 Ala** (180 di esse sono di tipo APS e 239 di tipo ODV).

Sempre su base regionale, Auser **può contare su 74.783 soci** (di cui 45.618 donne, il 61%) e **9.285 volontari** (di cui 3.901 donne, il 42%), distribuiti tra i comprensori nel modo seguente:

SOCI		VOLONTARI	
Bergamo	5419	Bergamo	975
Brescia	5648	Brescia	876
Como	3981	Como	447
Cremona	7478	Cremona	1259
Lecco	1748	Lecco	506
Lodi	4168	Lodi	474
Mantova	7929	Mantova	861
Milano	15267	Milano	1293
Monza-Brianza	4426	Monza-Brianza	562
Pavia	9778	Pavia	905
Sondrio	673	Sondrio	147
Ticino Olona	2704	Ticino Olona	367
Valcamonica Sebino	1214	Valcamonica Sebino	142
Varese	4350	Varese	471
TOTALE	74783	TOTALE	9285

Auser Regionale Lombardia **è diretta e coordinata dalla Presidenza**, composta da: Tiziana Scalco (Presidente regionale), Pietro Albergoni e Giancarlo Monzini. Altri organi sono l'Assemblea e il Comitato direttivo. Gli organi regionali sono supportati da strutture tecniche operative. L'assetto organizzativo è quindi completato dall'Organo di controllo, dalla Commissione regionale di garanzia e dal Servizio ispettivo regionale.

Complessivamente, nel 2025 **sono state prestate 1.234.972 ore di volontariato**, corrispondenti ad un valore monetario figurativo che viene stimato in ben **20 milioni e 216 mila euro**. Le persone che hanno in vario modo fruito dei vari servizi sono state **470.317**.

Nel quadro del più conosciuto tra i servizi offerti da Auser, **il Filo d'Argento**, sono stati svolti accompagnamenti, consegna a domicilio della spesa e dei medicinali, consegna di pasti, disbrigo di pratiche di vario tipo, interventi per tenere compagnia per telefono alle persone sole o bisognose. Il Filo d'Argento ha significato: 32.702 persone assistite, 378.952 chiamate ricevute, 575.520 interventi effettuati, 4.707 volontari impegnati, 778.423 ore di volontariato erogate, ben 8.269.797 chilometri percorsi da mezzi dell'associazione o dei volontari stessi, 407.365 i servizi di accompagnamento di persone anziane, malate o disabili a presidi sanitari o assistenziali, 19.256 persone trasportate, tra cui 12.367 donne.

Per il tramite degli appositi punti di ascolto, **3.766 persone sono state assistite telefonicamente** e tra di esse 2.142 erano donne.

Di particolare importanza è il **servizio definito Filo Rosa**: 214 donne nel 2025 hanno contattato il Centro antiviolenza Filo Rosa Auser e sono proseguiti i percorsi di fuoriuscita dalla violenza per 65 donne.

Gli interventi di **volontariato civico** (scuolabus, vigilanza davanti alle scuole, cura di aree verdi, attività negli orti sociali, attività in centri per il riuso o riciclo di materiali di scarto, attività presso musei, biblioteche, mostre e sedi di beni artistici, ed anche altro) hanno visto 1.382 volontari impegnati per un totale di 135.080 ore prestate.

Auser ha continuato a **promuovere la cultura, il sapere e le attività formative** per le persone di ogni età. Le università popolari e della terza età promosse dall'associazione in Lombardia sono 27, cui si aggiungono 109 circoli culturali; si sono svolti 780 corsi e laboratori in svariate branche del sapere, 556 conferenze, seminari e incontri tematici, 303 visite a musei, mostre e spettacoli teatrali ed i partecipanti a tutte queste iniziative sono stati oltre 40 mila.

Le innumerevoli **iniziative di socializzazione e sostegno al benessere**, realizzate principalmente allo scopo di promuovere un invecchiamento attivo e in salute hanno registrato la partecipazione di 361.048 persone, visto l'impegno di 1.960 volontari ed hanno comportato 206.148 ore di volontariato.

Nello specifico, le attività per **l'esercizio fisico** hanno visto la presenza di 17.335 persone, 14.777 delle quali donne (l'85% del totale).

Per quanto riguarda le **attività legate al turismo sociale e culturale**, l'associazione ha dato vita a 296 iniziative e vi è stata la partecipazione di 9.786 persone, in grande maggioranza donne (6.379, il 65%); 324 volontari sono stati impegnati e le ore di volontariato sono state 18.773.

Auser continua ad **adoperarsi a favore dell'inclusione sociale** di quanti in vario modo si trovano in situazioni svantaggiate. Ne è un esempio **l'iniziativa a sostegno delle persone migranti**: 500 di loro hanno partecipato a corsi di insegnamento della lingua italiana, 1.100 persone migranti hanno potuto usufruire di momenti di sostegno e orientamento (disbrigo di pratiche, informazioni, azioni di tutela, ecc.), 7.154 migranti hanno partecipato ad attività di inclusione, integrazione ed interazione culturale, 166 volontari si sono adoperati nelle azioni di sostegno.

Auser Lombardia segue attentamente l'evoluzione dei servizi di tipo **assistenziale e socio-sanitario in ambito regionale**, oltre che del Welfare in generale, monitorando gli aspetti principali della prestazione dei servizi stessi, partecipando ai momenti istituzionali della complessa programmazione in atto nel settore e rendendosi partner di iniziative a carattere scientifico.

L'associazione è inoltre attiva in una serie di iniziative nei campi della **comunicazione**, del **rapporto con i giovani**, della **ricerca** e della **difesa dell'ambiente**.

Sono stati garantiti specifici **momenti di formazione per gli operatori e i volontari dell'associazione** (in particolare con il vasto progetto **FormaFilo**, che ha unificato gli standard conoscitivi ed operativi su base regionale) sia in riferimento alle attività svolte, sia in riferimento alla salute e alla sicurezza di quanti operano nelle diverse sedi associative.

<https://www.auser.lombardia.it/>

Federconsumatori Lombardia APS



Federconsumatori, costituita a livello nazionale e regionale nel 1988 con il sostegno della CGIL, **è un'associazione senza**

scopo di lucro che ha come obiettivi prioritari l'informazione e la tutela dei consumatori ed utenti. Alla sua costituzione hanno contribuito anche esperti di consumerismo operanti nell'ambito dell'università, dell'informazione e del Parlamento, impegnati da anni in difesa dei diritti dei consumatori.

Scopo principale di Federconsumatori è **difendere i legittimi interessi dei consumatori e degli utenti**: è infatti impegnata a dare al cittadino tutta l'assistenza per la difesa dei suoi diritti e a svolgere un'azione preventiva, rivolta alle istituzioni ed ai soggetti del mercato, per migliorare la qualità dei servizi e dei prodotti e per rimuovere le cause che ne limitano l'accesso o l'utilizzo.

Tra le principali attività svolte dall'associazione, vi sono in particolare:

- informare i consumatori sui loro diritti;
- promuovere l'educazione ai consumi;
- difendere il risparmio;
- intervenire sulla pubblicità ingannevole;
- intervenire nella scelta dei pubblici poteri che interessano l'utenza;
- rivendicare servizi efficienti, gestiti con trasparenza e a costi contenuti;
- combattere tutte le forme di illegalità, di truffa e di raggirio;
- rivendicare regole che difendono i cittadini dai soprusi;
- promuovere azioni individuali e collettive di tutela dei consumatori.

Federconsumatori **è un'associazione di Promozione Sociale**, presente su tutto il territorio nazionale con una rete capillare di sportelli per fornire assistenza e consulenza a tutti i cittadini, che possono accedere agli sportelli e alle sedi dell'associazione tutti i consumatori indistintamente.

Gli operatori degli sportelli svolgono soprattutto un'attività di informazione dei consumatori, dei loro diritti, delle leggi vigenti e delle azioni da intraprendere per risolvere i loro problemi. In Lombardia siamo presenti con 14 strutture territoriali, in tutte le Province e città di maggior importanza.

Il 2025 è stato un anno molto importante per Federconsumatori in Lombardia:

- è stata superata la soglia dei 6.000 associati (6.015); dal 2022 al 2025 si è passati da meno di 5000 associati a più di 6.000
- è stata superata la soglia dei 50 sportelli di consulenza di Federconsumatori nei comuni della Regione (ora sono 52)
- è stato avviato, a partire da febbraio 2025, la Newsletter mensile di Federconsumatori Lombardia con diffusione on line agli associati

Inoltre, nell'arco dell'anno sono stati sviluppati i seguenti filoni di attività:

- **attivazione** presso la sede regionale del servizio civile;
- **avvio**, a partire dal mese di settembre, **di un programma di formazione** dedicato agli sportellisti ed ai volontari con cadenza mensile. Questo programma è stato gestito insieme ad altre tre Associazioni regionali della Lombardia (Adiconsum, Confconsumatori e Movimento Consumatori). I temi trattati nel 2025 hanno riguardato i contratti assicurativi, il sovraindebitamento, le dinamiche del mercato dell'energia, la diffusione dell'intelligenza artificiale. Il percorso formativo avrà termine nel giugno del 2026, in attesa di ripartire con un nuovo ciclo al termine dell'anno;
- **avvio di un progetto** intitolato "Consumatori illuminati", con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza dei cittadini ad un uso più sostenibile dei servizi energetici con la valorizzazione delle comunità energetiche, con sportelli di consulenza dedicati e con 2 conferenze gestite insieme allo SPI CGIL a Bergamo e Varese nel mese di ottobre. Queste conferenze avranno poi un seguito nelle stesse province e in quella di Milano agli inizi del 2026;
- **monitoraggio settimanale dei prezzi** al mercato di via Osoppo a Milano, nell'ambito di un progetto nazionale dedicato al controllo delle dinamiche dei prezzi nel settore alimentare, trasferendo le informazioni in prefettura e all'Osservatorio nazionale;
- **prosecuzione dell'attività dedicata al contrasto della diffusione del gioco d'azzardo** con la partecipazione nel coordinamento di "Mettiamoci in gioco" regionale insieme a CGIL, CISL, UIL, ACLI, ARCI e molte altre Associazioni. In particolare, a maggio, si sono tenuti gli Stati generali del coordinamento e a giugno la presentazione del rapporto "il libro nero dell'azzardo". Ad ottobre è iniziata l'attività per la costituzione di coordinamenti nelle province della Lombardia;
- **avvio del progetto Digital mentis** con la stesura di pillole informative divulgate tramite social e con materiale cartaceo. Il progetto, che proseguirà nel 2026 con eventi pubblici, ha l'obiettivo di accrescere le competenze, in particolare della popolazione anziana, all'uso degli strumenti digitali e alla difesa dalle possibili truffe on line. Questa attività ha visto la costituzione di sportelli di consulenza dedicati, il tutto in collaborazione con Confconsumatori regionale
- **avvio nel periodo autunnale di un lavoro di pubblicizzazione** delle attività di supporto agli utenti di Trenord, per informarli dei loro diritti e per attivare a loro servizio un'attività di conciliazione rispetto alle inadempienze dell'azienda
- **svolgimento di attività nell'ambito del comitato "Lombardia SiCura"**, in particolare modo per l'assistenza ai cittadini coinvolti nelle liste d'attesa.

<https://www.federconsumatori.lombardia.it/>

S.U.N.I.A./A.P.U.



Il S.U.N.I.A. - Sindacato Unitario Nazionale Inquilini e Assegnatari è la principale Associazione in Italia che **affronta le molteplici problematiche dell'abitare e tutela i diritti degli inquilini** del settore privato e degli assegnatari di Edilizia Residenziale Pubblica.

Per l'Edilizia Privata fornisce assistenza e consulenza relativa ai contratti di locazione, sia abitativi che ad uso diverso e commerciali, verifica gli aggiornamenti ISTAT, controlla l'applicazione della Cedolare Secca, controlla spese e rendiconti condominiali. Si occupa inoltre di informare su ripartizioni spese, domande di F.S.A. (Fondo Sostegno Affitto) e dare assistenza per sfratti anche grazie a servizi legali in convenzione.

Per l'E.R.P. - Edilizia Residenziale Pubblica fornisce consulenze e informazioni sui bandi di concorso per assegnazione di alloggi pubblici - ALER e Comunali, sul Contributo di Solidarietà /ex Fondo Sociale, sulle pratiche per riduzione del canone, variazioni del nucleo familiare, decadenze, assiste nell'inserimento di domande in piattaforma regionale in base ad apposito protocollo con Regione.



L'A.P.U. - Associazione Proprietari Utenti è stata creata nel 2001 nell'ambito del S.U.N.I.A. ed è dedicata ai piccoli proprietari, ossia a coloro che abitano direttamente l'alloggio acquistato, sia condominiale che individuale. In questo settore fornisce assistenza e consulenza per la stesura di contratti di locazione, assistenza sulle questioni condominiali, verifiche rendiconti e gestioni amministrative, consulenze e prestazioni tecniche di vario genere (Catasto, Tabelle millesimali, Attestato di Prestazione Energetica "A.P.E.", "Cedolare Secca", ecc.), oltre a fornire assistenza legale con pareri verbali e scritti, gestione contenziosi, cause e conciliazioni.

Il S.U.N.I.A. svolge poi un **ruolo attivo in ambito politico-sindacale**, di vario tipo e a diversi livelli:

- Contrattazione territoriale in ogni provincia per la definizione degli Accordi Locali, in base alla L. 431/1998 e al DM 16/01/2017, stipulati in tutti i Comuni capoluogo e nei maggiori centri urbani;
- Incontri con Assessorato alla Casa di Regione Lombardia per confronto sulla gestione delle politiche abitative dei settori pubblico e privato;
- La partecipazione agli ambiti di lavoro avviene in concertazione con la Segreteria CGIL Regionale e con le Segreterie delle Camere del Lavoro territoriali e, in modo unitario, con le altre OOSS degli Inquilini, Sicet, Uniat, Unione Inquilini alle medesime scale;
- Partecipazione ai vari Osservatori sull'abitare o a tavoli di confronto aperti presso alcuni Comuni al fine di seguire l'andamento della situazione abitativa nei suoi vari aspetti.

Nell'anno 2025, oltre alle consuete attività ordinarie, le Federazioni di Brescia, Lecco, Varese, sono state impegnate in laboriose **trattative finalizzate al rinnovo degli Accordi Territoriali**. Le Federazioni principali sono state coinvolte come sempre nelle campagne di presentazione dell'Anagrafe Utenza biennale riguardanti gli **Assegnatari di Edilizia Pubblica** (ALER e Comuni) e nell'assistenza alla presentazione delle domande di "Contributo regionale di

Solidarietà” riservato ai residenti ERP.

Inoltre, sono state trasmesse, presso numerose sedi, tramite nostri operatori accreditati in base alla convenzione con Regione Lombardia, con accesso all'apposita piattaforma, le **domande di alloggi SAP** in rapporto ai Bandi pubblicati nei diversi Ambiti di Zona. Il numero complessivo di iscritti in Lombardia si aggira intorno alle 20.000 unità.

<https://www.sunia.it/lombardia/>

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

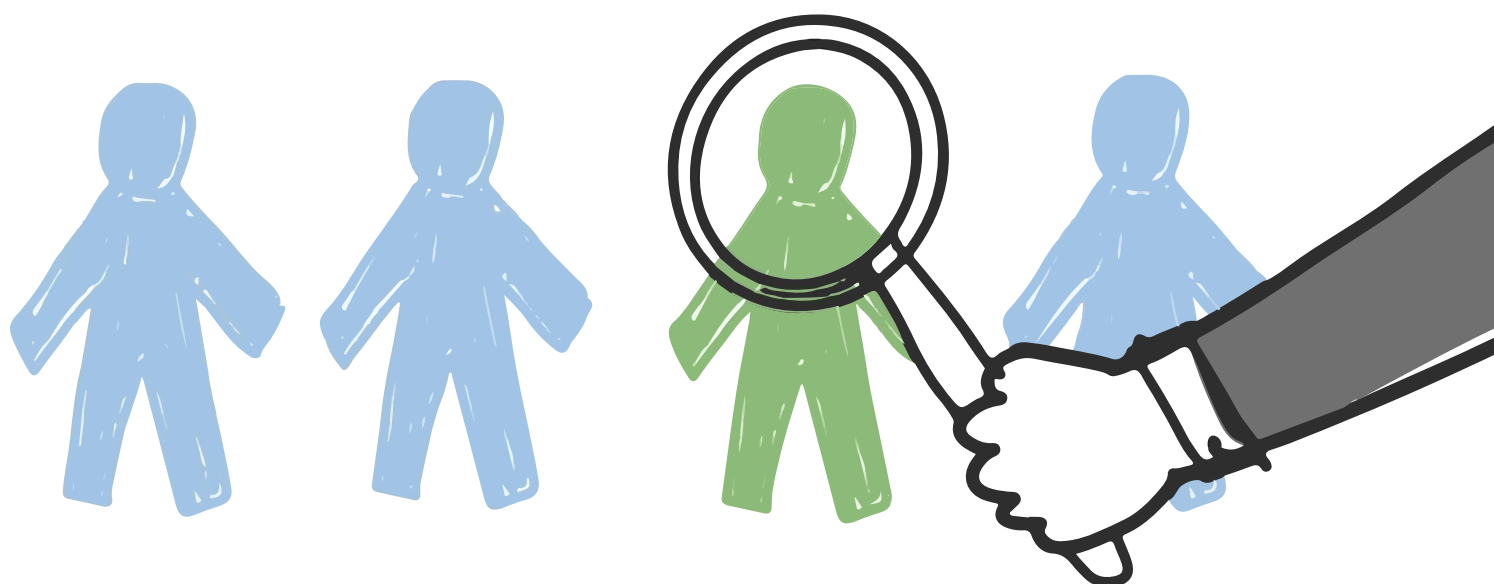
“il sistema dei servizi rappresenta una funzione strategica del sindacato generale e uno strumento indispensabile per realizzare le finalità istituzionali della Confederazione.”

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 corso del 2025 l'attività di INCA Lombardia si è sviluppata all'interno di un contesto fortemente condizionato da cambiamenti normativi rilevanti, in particolare sul tema della disabilità e della non autosufficienza. Proprio questo ambito ha rappresentato uno degli snodi principali dell'azione del patronato, evidenziando criticità già previste a livello confederale e confermate nella pratica.

In relazione alle azioni di tutela svolte, nel 2025 INCA Lombardia ha superato le 400.000 pratiche complessive, consolidando in particolare l'area previdenziale e avviando un rafforzamento della tutela del danno alla salute (infortuni e malattie professionali), che rappresenta una delle direttrici di sviluppo per gli anni successivi.

Riforma della disabilità e criticità applicative

Il 2025 ha visto la prosecuzione della fase sperimentale della **riforma della disabilità**, con la provincia di Brescia (comprensiva del comprensorio Brescia e Valle Camonica-Sebino) come territorio pilota per INCA Lombardia. In questa fase sono emerse difficoltà significative, legate soprattutto a disfunzioni operative dell'INPS e della pubblica amministrazione, che hanno inciso negativamente sull'efficacia delle procedure.

Queste criticità hanno avuto un impatto diretto sull'andamento delle pratiche, in particolare su quelle relative all'invalidità civile, dove si è registrata una flessione legata ai rallentamenti e alle difficoltà di gestione delle nuove procedure. Parallelamente, si è manifestato concretamente il rischio già evidenziato in fase preventiva, ovvero quello di una riduzione dell'effettiva esigibilità dei diritti, soprattutto per le persone più fragili.

Nel corso dell'anno, il quadro si è ulteriormente complicato con l'estensione della sperimentazione a 60 province a livello nazionale, includendo ulteriori territori lombardi, tra cui l'area metropolitana di Milano. Ciò ha portato ad avere, complessivamente, 7-8 comprensori coinvolti nella riforma, con un aumento della complessità gestionale.

A rendere ancora più difficile il contesto sono intervenuti ripetuti cambi di indirizzo normativo. In particolare, nel 2025-2026 si è assistito a una revisione parziale dell'impianto della riforma, che ha previsto il ritorno al sistema precedente per gli ultrasessantenni in condizioni di fragilità, anche nei territori già coinvolti nella sperimentazione. Questa scelta ha generato un'evidente discontinuità nelle modalità operative, contribuendo a creare confusione negli utenti e difficoltà organizzative per le strutture del patronato. Le conseguenze operative di tali criticità sono state particolarmente rilevanti. Si sono registrati ritardi significativi nella gestione delle pratiche, anche in casi particolarmente delicati, come quelli relativi a patologie oncologiche, dove i tempi di definizione si sono protratti per mesi. In alcuni casi estremi, non si è riusciti a concludere l'iter prima del decesso della persona interessata, evidenziando un livello di criticità molto elevato.

A fronte di questo scenario, INCA Lombardia ha attivato tutte le possibili leve organizzative per far fronte alla situazione, rafforzando il coordinamento interno, attivando la rete territoriale e collaborando strettamente con lo SPI e con i sistemi di accoglienza diffusa, **al fine di garantire la massima prossimità alle persone.**

Innovazione tecnologica e organizzativa

Parallelamente al lavoro sulle tutele, il 2025 ha rappresentato un anno importante sul piano dell'innovazione tecnologica e organizzativa.

Un primo ambito di intervento ha riguardato l'introduzione del sistema di centralino IVR (Interactive Voice Response) in quattro comprensori lombardi. Questo strumento, già diffuso in altri contesti, costituisce un elemento di forte innovazione per l'organizzazione, consentendo di tracciare le chiamate ricevute, comprenderne le motivazioni e raccogliere dati utili per l'organizzazione del lavoro.

La possibilità di monitorare chi chiama e per quale esigenza rappresenta un passaggio fondamentale verso modelli di maggiore proattività: non si tratta più solo di rispondere alla domanda, ma di organizzarsi per intercettare i bisogni non soddisfatti, migliorare i servizi e aumentare il livello di soddisfazione dell'utenza.

Una seconda innovazione significativa riguarda la possibilità, tramite IVR, di prenotare direttamente gli appuntamenti. Questo passaggio segna un'evoluzione rilevante, considerando che fino a pochi anni fa la gestione degli appuntamenti non era pienamente digitalizzata. Oggi, invece, si avvia una modalità di accesso più autonoma e immediata per gli utenti, pur mantenendo le necessarie cautele e monitoraggi.

Un ulteriore ambito di sviluppo ha riguardato la gestione dei dati e delle informazioni, anche in relazione ai protocolli nazionali e regionali definiti tra novembre 2025 e febbraio 2026. Questi accordi permettono di utilizzare in modo più strutturato e consapevole i dati per finalità organizzative, statistiche e di proselitismo.

In particolare, si apre la possibilità di lavorare sulla cosiddetta continuità iscrivitiva, sia verticale (dal lavoro alla pensione, con il passaggio allo SPI) sia orizzontale (nei periodi di transizione lavorativa). Questo rappresenta un elemento centrale per il rafforzamento della dimensione confederale e della capacità di accompagnare le persone nei diversi momenti della loro vita lavorativa e previdenziale.

Formazione e sviluppo delle competenze

Nel 2025 INCA Lombardia **ha investito in modo significativo nella formazione**, riconoscendola come condizione essenziale per garantire un servizio di qualità in un contesto normativo sempre più complesso.

Nel corso dell'anno sono state erogate circa 200 ore di formazione complessiva, articolate su diversi livelli:

- formazione di base;
- formazione intermedia;
- percorsi specialistici (tra cui quelli dedicati al settore agricolo).

L'obiettivo è stato quello di garantire un **livello adeguato di competenze** a tutti gli operatori e le operatrici (circa 270 persone), affinché possano gestire in modo efficace le diverse aree di attività del patronato.

Parallelamente, è stato rafforzato anche il coordinamento con i medici e i legali convenzionati. Per quanto riguarda i medici, l'attenzione si è concentrata sulle novità introdotte dalla riforma della disabilità, in particolare sul ruolo del certificato medico introduttivo, che in molti casi coincide con la domanda stessa.

Per i legali, sono stati avviati momenti di coordinamento periodico sulle principali pronunce giurisprudenziali e sono stati introdotti strumenti innovativi di condivisione, come una piattaforma digitale ("cloud") per la raccolta e la consultazione delle sentenze di interesse.

Prospettive e attività future

Per il 2026 INCA Lombardia intende sviluppare in modo strutturato un **piano di innovazione e sviluppo digitale**, articolato su più direttrici.

Una prima linea di intervento riguarda **l'utilizzo avanzato dei dati**, con la creazione di sistemi di proattività basati su liste potenziali, che consentano di intercettare bisogni già presenti (ad esempio nel passaggio alla pensione o nei rinnovi dei permessi di soggiorno) e di organizzare interventi mirati.

Una seconda direttrice riguarda **l'introduzione sperimentale di strumenti basati su intelligenza artificiale**, in particolare chatbot a supporto degli operatori per alcune prestazioni (come la NASpl), con prospettive di estensione futura.

Un terzo ambito riguarda lo sviluppo di cruscotti di monitoraggio in tempo reale, in grado di fornire dati aggiornati sulle attività e proiezioni sugli obiettivi, supportando la governance complessiva del sistema.

Un ulteriore segmento riguarda **il rafforzamento della presenza digitale**, con interventi sul sito web e sull'indicizzazione dei contenuti, per garantire una maggiore visibilità e accessibilità dei servizi.

Infine, sarà sviluppato ulteriormente **l'utilizzo dell'app Digita**, con l'introduzione di nuove funzionalità per la prenotazione degli appuntamenti e la gestione dei contatti, nonché per l'interazione con l'utenza su servizi specifici.

Nel complesso, il 2026 si configura come un anno di consolidamento e sviluppo, in cui gli strumenti di innovazione saranno orientati a migliorare la capacità di risposta, la qualità dei servizi e la sostenibilità organizzativa dell'intero sistema INCA Lombardia.

Obiettivi 2026

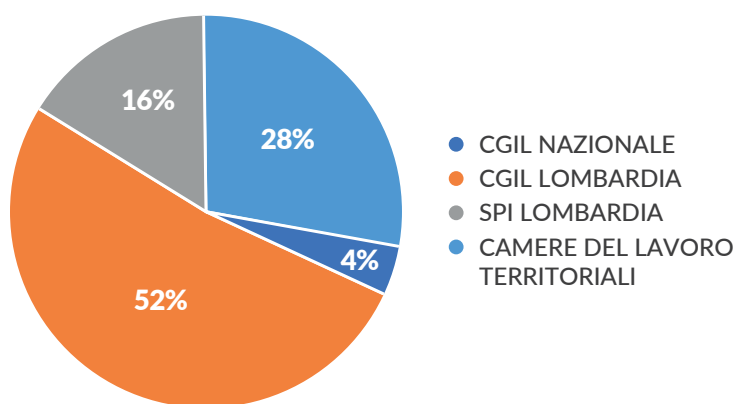
- Sviluppo di un piano digitale strutturato per innovare e migliorare l'organizzazione complessiva di INCA Lombardia
- Uso avanzato dei dati per attivare interventi proattivi (es. pensioni, permessi di soggiorno) basati su bisogni emergenti
- Sperimentazione dell'intelligenza artificiale, con chatbot a supporto degli operatori e possibilità di estensione ad altri servizi
- Sviluppo di cruscotti di monitoraggio in tempo reale per controllare attività, risultati e supportare le decisioni strategiche
- Rafforzamento della presenza digitale e sull'app DigitaCGIL, migliorando visibilità online, prenotazioni, gestione dei contatti e interazione con l'utenza.

CAAF CGIL

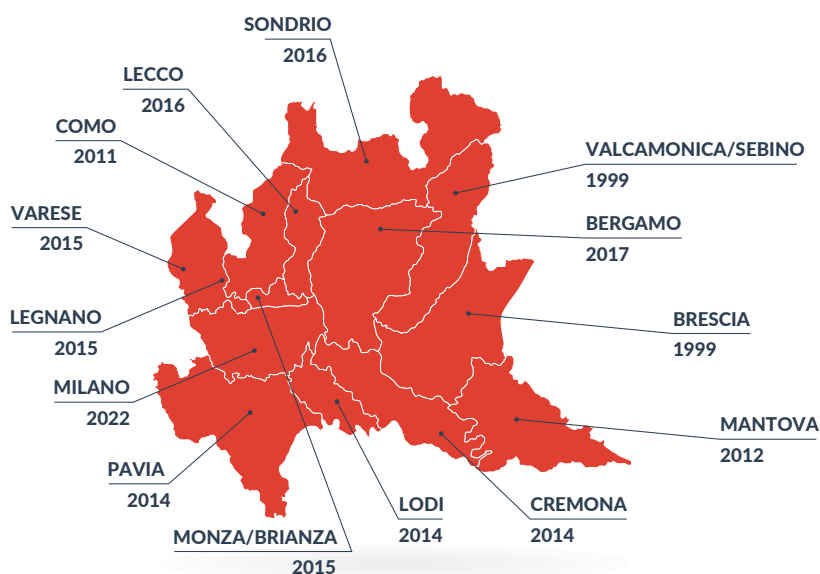
Il CAAF CGIL Lombardia, istituito con atto pubblico l'11 dicembre 1992 a seguito dell'introduzione della normativa sui centri di assistenza fiscale, rappresenta la struttura di CGIL Lombardia dedicata ai servizi fiscali.

L'obiettivo del CAAF è supportare i cittadini nell'adempimento degli obblighi fiscali e rendere più semplice il loro rapporto con la Pubblica Amministrazione e gli Enti previdenziali.

I soci che costituiscono il CAAF CGIL Lombardia sono:



Il CAAF CGIL Lombardia nel 2023 ha completato il processo di aggregazione e di riduzione societaria. Di seguito la mappa dei CAAF che negli anni hanno aderito al progetto:



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

- il consolidamento del sistema CAAF in Lombardia;
- l'estensione e l'uniformità dell'erogazione dei servizi a livello regionale;
- l'accrescimento della qualità dei servizi;

- significativi investimenti sulle risorse umane;
- importanti economie di scala;
- maggiori investimenti in tecnologia e sviluppo;
- la regionalizzazione delle tariffe.

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.

Al 31 dicembre 2025 al CAAF sono occupati **312 dipendenti a tempo indeterminato**. Durante la campagna fiscale i numeri salgono in modo esponenziale, contando **in aggiunta oltre 300 dipendenti con contratto a tempo determinato**.

Nel 2025 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 2025 ha effettuato due verifiche semestrali nelle quali sono stati fatti gli audit con i responsabili delle principali funzioni. Nelle conclusioni della relazione 2025 si nota che: il modello risulta aggiornato e adeguato; il sistema di prevenzione dei reati presupposto risulta efficacemente attuato e diffuso all'interno della struttura organizzativa; i protocolli di prevenzione sono oggetto di costante revisione e mantenimento; 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. Anche la formazione sul Modello 231 è stata completata nel corso dell'anno con il coinvolgimento di tutti i dipendenti, responsabili e apicali.

Negli ultimi anni sono stati avviati processi da parte della Pubblica Amministrazione finalizzati alla semplificazione normativa e procedurale a favore dei cittadini; l'utilizzo delle nuove tecnologie e della digitalizzazione si inserisce pienamente in questa direzione. L'introduzione delle pratiche 730 e ISEE precompilate online, pensata per facilitarne la fruizione, non sta producendo effetti rilevanti nell'immediato, ma rappresenta un ambito da monitorare e valutare negli anni successivi.

Il giudizio su tali processi, che contribuiscono a semplificare il rapporto tra cittadini e fisco, è complessivamente positivo. Tuttavia, in coerenza con il proprio ruolo di rappresentanza dei diritti individuali e collettivi, il CAAF CGIL Lombardia evidenzia anche le difficoltà e gli ostacoli che possono emergere lungo questo percorso. Se da un lato, infatti, aumentano le opportunità

per chi riesce ad accedere a questi strumenti, dall'altro si rischia di ampliare il divario con coloro che ne restano esclusi.

L'approccio adottato è pertanto orientato al principio di "non lasciare indietro nessuno", garantendo una presenza capillare nelle sedi per offrire assistenza agli utenti che richiedono supporto o appuntamenti per lo svolgimento delle pratiche, e al contempo rafforzando e sperimentando nuove modalità operative basate sull'innovazione tecnologica, al fine di svolgere in maniera sempre più efficace il ruolo di intermediazione a favore dei contribuenti e degli iscritti.

Per gestire la crescente complessità dei servizi e ottimizzare lo scambio di dati e informazioni tra i diversi livelli organizzativi, è proseguito il costante **aggiornamento degli strumenti tecnologici**. Con la società Sintel S.r.l. è stato rinnovato il contratto per l'utilizzo della rete privata virtuale, dei servizi informatici e dell'assistenza tecnica.

Nel 2025 è stata garantita la continuità dei contratti con la società I-CAAF S.r.l. per l'utilizzo del pacchetto software I-CAAF, comprendente gli applicativi necessari alla gestione dei diversi servizi. Con la società Zucchetti è invece proseguita la gestione del software dedicato ai servizi di Successioni e Partite IVA.

Nel corso dell'anno è stato inoltre **rinnovato il portale DigitaCGIL**, attraverso una revisione grafica finalizzata a migliorarne l'usabilità e a favorire la gestione online della pratica 730. L'applicativo DigitaCGIL è destinato a evolversi ulteriormente come sistema integrato capace di accompagnare il contribuente/iscritto nel rapporto diretto con gli operatori, consentendo di richiedere e ricevere informazioni, fissare appuntamenti, svolgere pratiche completamente a distanza e disporre di un archivio sempre accessibile delle proprie pratiche.

Sono state inoltre sviluppate **modalità digitali di "richiesta pratica"** disponibili per le sedi e per l'intero sistema CGIL sui principali servizi (730, ISEE, RED, Successioni e Partite IVA). Si tratta di un percorso semplificato e guidato che consente il caricamento diretto dei documenti necessari nei sistemi gestionali, progressivamente destinato a sostituire la tradizionale raccolta cartacea.

Il gruppo di progetto **"Innovazione e Sviluppo"**, composto da CAAF Lombardia, CAAF Piemonte, CAAF Nord-Est e Sintel S.r.l., prosegue la propria attività nella ricerca di strumenti e soluzioni a supporto dell'organizzazione del lavoro delle società fiscali. Per il 2026, in particolare, è prevista la prosecuzione del lavoro di semplificazione delle attività dei collaboratori e il rafforzamento del rapporto con iscritti e utenti che richiedono assistenza, in collaborazione con i principali Stakeholders: CGIL a tutti i livelli, Sintel, Consorzio Nazionale Caaf CGIL e iCAAF.

Obiettivi 2026

- 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)

Nel corso del 2025 l'attività degli Uffici Vertenze Legali (UVL) di CGIL Lombardia si è contraddistinta soprattutto per un elemento di continuità e consolidamento. I dati complessivi restituiscono infatti un quadro sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti: il numero delle pratiche, se considerato nella sua componente tipica, si colloca in linea con il 2024 e, più in generale, anche con il 2023, evidenziando solo un lieve incremento.

È importante precisare che, nell'analisi dell'attività, si è scelto di distinguere tra le pratiche proprie dell'area vertenziale — come recupero crediti, violazioni contrattuali, procedure concorsuali e consulenze — e l'attività legata alle dimissioni telematiche. Quest'ultima continua a rappresentare una componente significativa del lavoro degli uffici, ma non viene considerata, in senso stretto, parte dell'attività tipica dell'area. Proprio le dimissioni telematiche confermano infatti un andamento in progressivo calo, in continuità con quanto già osservato negli anni precedenti. Un fenomeno che può essere letto alla luce della crescente familiarità dei lavoratori con gli strumenti digitali messi a disposizione dalla pubblica amministrazione, che consente sempre più frequentemente di gestire autonomamente queste procedure.

Il contesto regionale di riferimento

Allargando lo sguardo al di fuori della CGIL, i report territoriali del mercato del lavoro pubblicati dalla Regione Lombardia e da Polis-Lombardia non diffondono un unico dato definitivo delle dimissioni volontarie per l'intero triennio 2023-2025. I dati relativi al 2025 sono ancora parziali e frammentati in report trimestrali, mentre il dato consolidato annuale richiede tempi tecnici di elaborazione da parte del Ministero del Lavoro tramite le Comunicazioni Obbligatorie.

Incrociando i rapporti della rete Competenze Lavoro Lombardia e di Confindustria Lombardia, è tuttavia possibile ricostruire l'andamento del fenomeno.

- **Il picco del 2022-2023** — Sulla scia della cosiddetta Great Resignation, in Lombardia le dimissioni volontarie hanno toccato l'apice tra il 2022 e l'inizio del 2023, superando la quota stimata di 250.000-280.000 recessi volontari all'anno. In quel periodo rappresentavano circa il 28-30% del totale delle cause di cessazione dei contratti.
- **La flessione nel 2024** — Nel corso del 2024 il trend si è invertito. Le indagini congiunturali hanno registrato una frenata del tasso di dimissioni: la stabilità economica e un mercato del lavoro più cauto hanno spinto i lavoratori a una minore mobilità spontanea.
- **La stabilizzazione nel 2025** — I dati trimestrali più recenti (secondo trimestre 2025, Osservatorio regionale del Mercato del Lavoro) confermano questo calo: la quota di dimissioni volontarie sul totale delle cessazioni è scesa al 21,7% (rispetto al 29,8% dell'inizio 2024), lasciando il primato alle scadenze naturali dei contratti a termine (66,4%).

Un dato parziale ma certificato a livello regionale riguarda le **convalide delle dimissioni protette** (padri e madri con figli fino a 3 anni), monitorate annualmente dall'INL. In Lombardia questa categoria si attesta storicamente tra i 9.000 e i 10.000 provvedimenti all'anno (il 97% rappresentato da dimissioni volontarie), con una leggera contrazione (circa -3%) nel biennio 2023-2024, in linea con il trend nazionale.

L'attività vertenziale

L'anno 2025 ha rappresentato un momento di consolidamento dell'attività svolta a livello confederale dall'area vertenze e procedure concorsuali di CGIL Lombardia. Lo conferma il dato complessivo delle pratiche aperte nell'ambito dell'attività cosiddetta "tipica" dei nostri UVL (recupero crediti, violazioni contrattuali e consulenze diverse dalle dimissioni), slegato dal dato relativo all'assistenza per le dimissioni telematiche, che risulta sostanzialmente stabile.

All'interno di quest'area, l'unica tipologia in calo rispetto al 2024 è quella delle procedure concorsuali.

Quanto all'attività vertenziale dell'attività vertenziale svolta dalle categorie lombarde che utilizzano Live Link, il programma designato da CGIL nazionale come strumento unico per la gestione della tutela individuale. In questo ambito si registra un **incremento dell'apertura pratiche di circa il 61%**.

L'attività di assistenza alle dimissioni telematiche

Per quanto riguarda l'assistenza alle dimissioni telematiche, si registra un calo del 15% rispetto all'anno precedente, confermando il trend in discesa dell'ultimo triennio: meno 35% rispetto al 2023.

Il dato rilevato sconta due bias organizzativi interni alla CGIL:

1. Non tutte le dimissioni vengono processate dagli UVL confederali
2. Quelle gestite da altri soggetti (categorie, accoglienze, ecc.) non vengono inserite in Live Link e dunque non sono statisticate.

Alcuni dati riassuntivi

Si riportano qui di seguito alcuni dati rappresentativi dell'attività svolta dall'Ufficio Vertenze Legali di CGIL Lombardia nel corso del 2025:

Attività UVL-UPC confederali (comprensiva delle dimissioni telematiche)

Tipo di azione	2023	2024	2025
RECUPERO CREDITI	4.484	4.589	4.709
VIOLAZIONI CONTRATTUALI	2.813	3.244	3.272
CONSULENZE	12.266	11.492	10.543
PROCEDURE CONCORSUALI	2.624	2.853	2.736
TOTALE	22.187	22.178	21.260

Attività UVL-UPC confederali (escluse le dimissioni telematiche)

Tipo di azione	2023	2024	2025
RECUPERO CREDITI	4.484	4.589	4.709
VIOLAZIONI CONTRATTUALI	2.813	3.244	3.272
ALTRE CONSULENZE	3.954	4.076	4.112
PROCEDURE CONCURSUALI	2.624	2.853	2.736
TOTALE	13.875	14.762	14.829

Attività vertenziale delle categorie lombarde (via LiveLink)

Tipo di azione	2023	2024	2025
RECUPERO CREDITI	171	145	227
VIOLAZIONI CONTRATTUALI	19	19	134
CONSULENZE	127	259	442
PROCEDURE CONCURSUALI	-	-	-
TOTALE	317	423	814

Nota: questi ultimi dati si riferiscono esclusivamente a categorie operanti nella Provincia di Milano, sostanzialmente riconducibili all'attività di FILT, FIOM e FILCAMS.

Crediti recuperati e corrispettivi incassati

Significativo il dato dei crediti recuperati a favore dei lavoratori grazie all'attività degli UVL/UPC confederali: nel 2025 ammontano a € 44.635.606, in decisa crescita rispetto ai € 36.164.167 del 2024.

Anche i corrispettivi complessivamente incassati dall'area vertenze di CGIL Lombardia, pari a circa € 2.800.000, sono in crescita del 15% rispetto al 2024.

Si tratta di dati che possono subire oscillazioni anche forti da un anno all'altro, essendo legati a fattori spesso estranei all'attività degli UVL/UPC: in estrema sintesi, le mutevoli condizioni del mercato del lavoro e la capacità della nostra organizzazione di svolgere un'adeguata attività di proselitismo nel suo complesso.

Un ulteriore ambito di riflessione riguarda la gestione delle crisi d'impresa e, in particolare, il crescente utilizzo della procedura di composizione negoziata della crisi, introdotta dal Codice della crisi d'impresa. Questa procedura, pensata per prevenire il fallimento, viene utilizzata sempre più spesso dalle imprese, ma presenta una criticità rilevante: solo una parte limitata dei casi giunge a un esito positivo, mentre molte situazioni sfociano successivamente in vere e proprie procedure concorsuali.

In questo contesto emerge una difficoltà dell'area vertenze a intercettare tempestivamente tali situazioni. Spesso, infatti, il coinvolgimento degli uffici avviene quando la crisi è già avanzata. Questo limita la capacità dell'organizzazione di intervenire in modo preventivo e di accompagnare i lavoratori nelle fasi iniziali della crisi. Diventa quindi fondamentale rafforzare il coordinamento con le categorie, che rappresentano il primo punto di osservazione delle dinamiche aziendali, per costruire un intervento più integrato ed efficace.

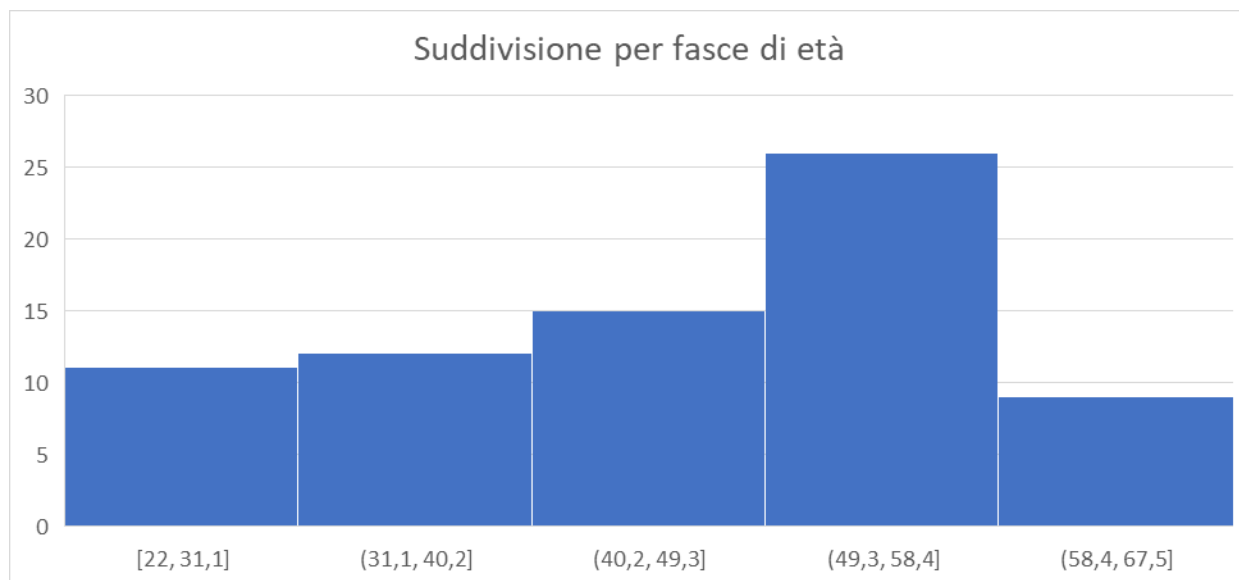
Le procedure concorsuali

Un ulteriore ambito di riflessione riguarda la gestione delle crisi d'impresa e, in particolare, il crescente utilizzo della procedura di composizione negoziata della crisi, introdotta dal Codice della crisi d'impresa. Questa procedura, pensata per prevenire il fallimento, viene utilizzata sempre più spesso dalle imprese, ma presenta una criticità rilevante: solo una parte limitata dei casi giunge a un esito positivo, mentre molte situazioni sfociano successivamente in vere e proprie procedure concorsuali.

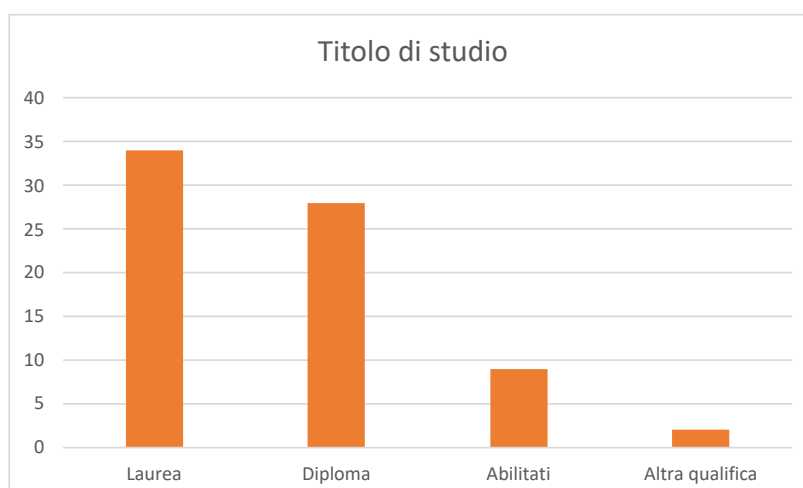
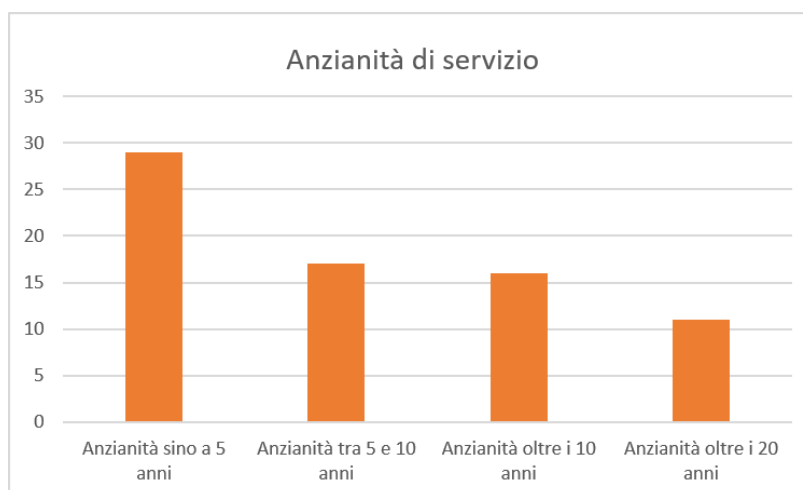
In questo contesto emerge una difficoltà dell'area vertenze a intercettare tempestivamente tali situazioni. Spesso, infatti, il coinvolgimento degli uffici avviene quando la crisi è già avanzata. Questo limita la capacità dell'organizzazione di intervenire in modo preventivo e di accompagnare i lavoratori nelle fasi iniziali della crisi. Diventa quindi fondamentale rafforzare il coordinamento con le categorie, che rappresentano il primo punto di osservazione delle dinamiche aziendali, per costruire un intervento più integrato ed efficace.

La composizione degli UVL/UPC confederali

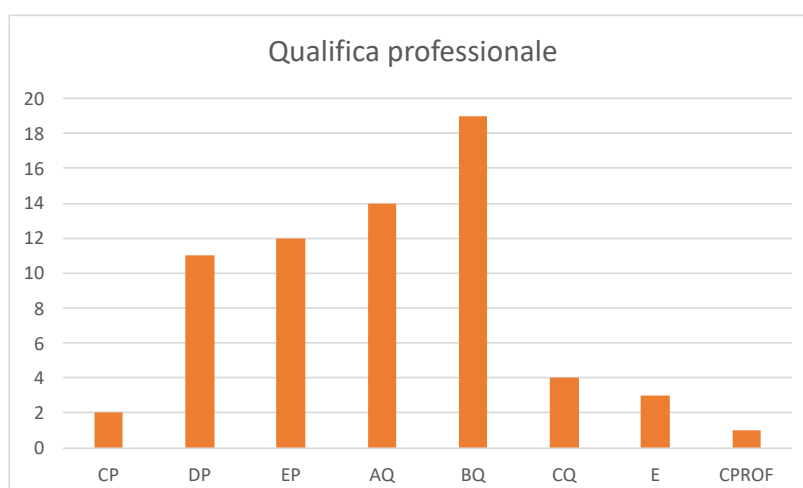
Uno sguardo alla composizione dell'organico restituisce l'immagine di un'area strutturata e professionalmente qualificata. Nel 2025 operano negli UVL lombardi 72 persone con contratto di lavoro dipendente, con un'età media intorno ai 46 anni. L'anzianità di servizio si concentra prevalentemente nella fascia dei 5-10 anni, segnale di un processo in atto di ricambio e rinnovamento:



Si tratta inoltre di un gruppo caratterizzato da un elevato livello di competenze: una parte significativa degli operatori è laureata e non mancano figure abilitate alla professione legale:



*La voce "abilitati" si riferisce a coloro che sono stati iscritti all'albo degli avvocati dei rispettivi fori territoriali.



Proprio questo elemento mette però in evidenza una criticità importante. L'elevata qualificazione del personale non sempre trova un riscontro adeguato nell'inquadramento e nelle condizioni economiche. Questo aspetto rischia di incidere sulla capacità dell'organizzazione di trattenere risorse qualificate, soprattutto in un ambito di lavoro complesso e ad alta responsabilità come quello vertenziale. Il tema della valorizzazione professionale emerge dunque come una questione centrale per il futuro dell'area.

Le attività di coordinamento

Per quanto riguarda il coordinamento lombardo degli UVL-UPC, è proseguita l'importante operatività ordinaria del coordinamento, che si traduce in incontri periodici nei quali i responsabili territoriali si confrontano sulle problematiche sottese all'attività vertenziale, individuano possibili soluzioni e programmano l'attività formativa a supporto degli operatori e, dove necessario, dei funzionari di categoria regionali e territoriali.

Informazione e formazione

Sul piano organizzativo e informativo, il sistema LiveLink continua a rappresentare uno strumento centrale per la rilevazione e l'analisi dell'attività vertenziale. Nel corso del 2025 si è registrato un incremento dell'utilizzo del portale da parte di alcune categorie, in particolare nell'area milanese. Tuttavia, questa crescita resta limitata a pochi territori, mentre la diffusione dello strumento a livello regionale rimane ancora parziale. Questo comporta inevitabilmente una sottostima dei dati complessivi, poiché una parte rilevante dell'attività vertenziale non viene tracciata nel sistema.

Per quanto riguarda la formazione, il 2025 ha visto la prosecuzione del lavoro già avviato negli anni precedenti, sia attraverso momenti strutturati sia tramite modalità più informali, come i coordinamenti regionali, che continuano a rappresentare spazi importanti di confronto e aggiornamento. Si segnalano in particolare due interventi formativi significativi:

- **Corso sulla lettura della busta paga** (aprile-maggio 2025) — Molto partecipato e utile, soprattutto per le compagne e i compagni entrati da poco nell'area vertenze. Ha consentito di individuare ulteriori necessità formative, che saranno oggetto di una seconda edizione nel 2026.
- **Winter School** — CGIL nazionale ha avviato questo percorso formativo residenziale rivolto ai vertenzieri di prima nomina, cui ha partecipato una delegazione di compagne e compagni da alcuni UVL/UPC lombardi. Nel 2026 seguirà una Spring School, oltre a un'attività formativa in materia di conciliazioni, procedure concorsuali e appalti. Tematiche che verranno opportunamente declinate nell'ambito dell'attività formativa lombarda, rivolta sia all'area vertenze che alle categorie regionali e territoriali.

Il progetto di ricerca 2025-2026

Il patrimonio informativo rappresentato da LiveLink ha reso possibile l'avvio di un'interlocuzione con il mondo accademico, attraverso un progetto di ricerca proposto da un dottorando e relativo alla ricostruzione degli avvenimenti dell'attività vertenziale degli ultimi 15-20 anni. Si tratta di un'iniziativa ancora in fase iniziale, ma potenzialmente molto interessante, che mira a valorizzare i dati accumulati nel tempo per sviluppare analisi più approfondite e strumenti di interpretazione dell'attività vertenziale.

Obiettivi 2026

- Rafforzamento del coordinamento con le categorie per intercettare prima le crisi aziendali e migliorare la presa in carico dei lavoratori, soprattutto nelle fasi iniziali
- Sviluppo della formazione con percorsi specialistici su procedure concorsuali, conciliazioni e competenze tecniche, in raccordo con il livello nazionale
- Estensione e consolidamento del sistema LiveLink, per migliorarne diffusione, qualità e affidabilità dei dati
- Valorizzazione dei dati e analisi avanzate tramite la collaborazione con il mondo accademico e il progetto di ricerca attivato
- Rafforzamento della capacità di analisi e lettura dei fenomeni, per supportare decisioni organizzative più consapevoli
- Avvio di una riflessione sulla valorizzazione del personale, per migliorare inquadramento, condizioni di lavoro e sostenibilità dell'area.

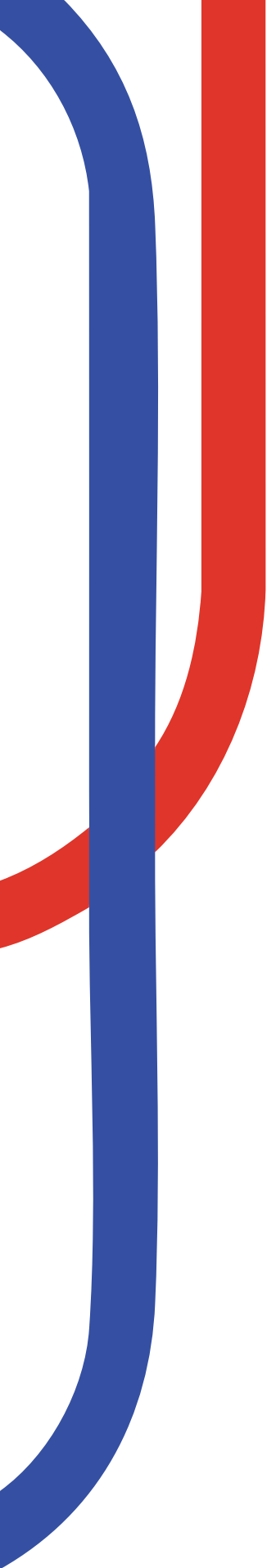


CGIL



LOMBARDIA

Non ti lasciamo solo.



CGIL



LOMBARDIA

Non ti lasciamo solo.

www.cgil.it

