

The logo for CGIL, consisting of the letters 'CGIL' in a bold, black, sans-serif font.

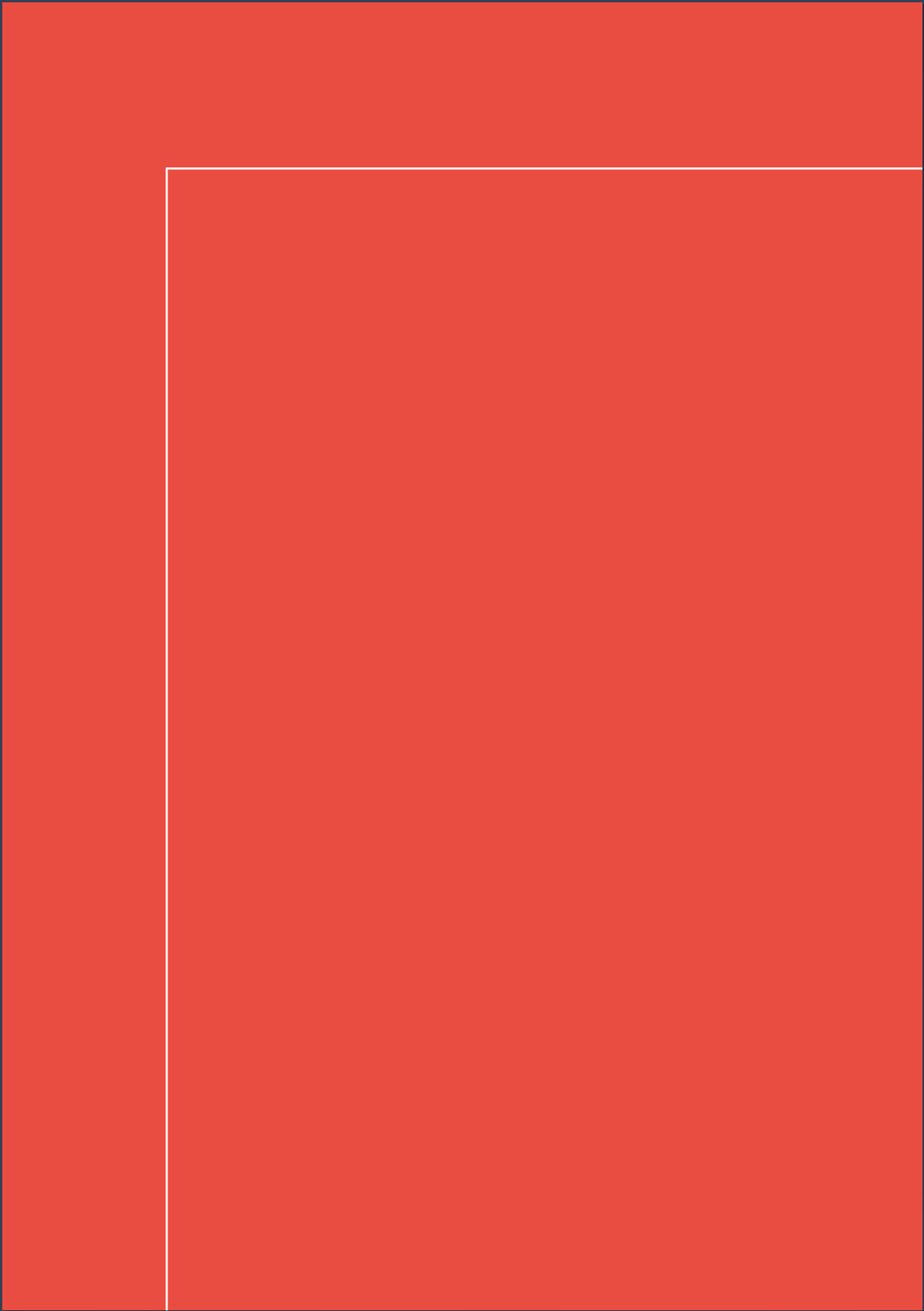
LOMBARDIA

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**

**2
0
1
8**

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

4	LETTERA DEL SEGRETARIO GENERALE
5	NOTA METODOLOGICA
6	L'IDENTITÀ DI CGIL LOMBARDIA
6	LA CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL)
7	LA CGIL LOMBARDIA
8	MISSIONE, VALORI E PRINCIPI
9	DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ NELL'AZIONE
10	CONDIVISIONE DEI VALORI
11	STORIA DELLA CGIL LOMBARDIA
12	GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE
16	COMPOSIZIONE DELLA BASE ASSOCIATIVA
21	COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO
22	GLI STAKEHOLDER E LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO
23	IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO (dati 2018)
25	IL RENDICONTO ECONOMICO PATRIMONIALE
25	TRASPARENZA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE
29	IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO
31	IL RENDICONTO DEI SERVIZI
31	INCA
33	CAAF
34	UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)
36	Qualità dei servizi e soddisfazione degli utenti
37	Progetto Accoglienza
38	CGIL LOMBARDIA E I SUOI STAKEHOLDER
38	IL SISTEMA CGIL
42	Risorse umane
45	Funzionari e delegati
47	I BENEFICIARI DELL'AZIONE
47	Lavoratrici e lavoratori
50	Disoccupati
51	Giovani
53	Donne
54	Migranti
55	Territorio
59	Pensionati e anziani
60	ALTRI STAKEHOLDER





ELENA LATTUADA

SEGRETARIO GENERALE
CGIL LOMBARDIA



Il 2018 è stato l'anno del Congresso della CGIL, che ha visto consolidare il ruolo e la struttura di CGIL Lombardia. Congresso che si è tenuto nel novembre 2018 a conclusione di un intenso percorso di discussione con iscritte ed iscritti e nelle Camere del Lavoro e categorie regionali.

Congresso che ci ha consegnato, con il suo documento conclusivo, un percorso di lavoro per i prossimi quattro anni a cui l'insieme del gruppo dirigente è chiamato a rispondere con scelte coerenti e coraggiose.

È anche stato, come ampiamente documentato da questo bilancio, un anno fatto di tante attività: dalla contrattazione e confronto con le istituzioni, dalle iniziative di mobilitazione unitarie a sostegno di vertenze e in collaborazione con la società civile, al rafforzamento del ruolo di coordinamento delle attività di tutela individuale.

Le sfide che si aprono davanti a noi sono molte e tutte fondamentali. Vogliamo però indicare alcune priorità:

un maggior coinvolgimento di giovani lavoratrici e lavoratori che stanno nei tanti e variegati mondi del lavoro, a cui possiamo offrire, con l'attenzione e l'ascolto dovuto, un percorso di rafforzamento dei diritti;

un lavoro di studio e contrattazione a difesa dell'ambiente e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono due temi tra loro connessi, perché lavorare per un sistema economico e produttivo rispettoso dei vincoli ambientali significa anche affermare un lavoro sicuro per le persone;

un impegno costante contro qualsiasi forma di discriminazione e per affermare diritti di civiltà per tutte e tutti. Fare questo significa ridurre anche le disuguaglianze e favorire le opportunità, anche per coloro che vivono ai confini;

rafforzare il principio del "prendersi carico" dei problemi e dei bisogni delle persone che si rivolgono a noi, costruendo legami, appartenenza ed anche provando a far emergere bisogni inespresi con risposte di qualità.

Gli obiettivi qui richiamati sono per noi impegni di lavoro dei prossimi anni: la responsabilità che ci assumiamo è quella di rendicontare i risultati, le difficoltà e gli ostacoli, consapevoli che solo costruendo partecipazione di iscritte ed iscritti e di tutto il gruppo dirigente diffuso, saremo più forti nel raggiungerli.

Il Bilancio di Sostenibilità 2018 rappresenta per CGIL Lombardia (definita nel seguito anche “Organizzazione” o “Sindacato”) il risultato del continuo sforzo di miglioramento e arricchimento della propria attività di rendicontazione socio-ambientale, iniziata nel 2010 con la pubblicazione del primo “Bilancio Sociale”.

Il presente documento è stato infatti redatto secondo quanto proposto dal “Manuale per la costruzione del bilancio di sostenibilità della CGIL in Lombardia e per la rendicontazione aggregata a livello regionale”, adottato da CGIL Lombardia nel corso del 2018.

Il Manuale, ispirato ai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standard) definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), è stato costruito con l’obiettivo di garantire qualità e significatività delle informazioni, nonché di favorire la trasparenza della comunicazione all’interno ed all’esterno del sistema CGIL. Tale documento offre linee guida per tutte le fasi che compongono il percorso di rendicontazione: dall’individuazione dei temi da rendicontare, ai dati ed alle informazioni da raccogliere per la migliore rappresentazione di ciascun tema. Sulla base del Manuale, CGIL Lombardia ha costruito il primo Bilancio di Sostenibilità, aggiornando di conseguenza la struttura e i contenuti del Bilancio Sociale precedentemente predisposto.

I dati rappresentati fanno riferimento all’anno 2018 ed alle attività svolte da CGIL Lombardia presso la propria sede di Via Palmanova 22. Pur non rientrando nel perimetro di rendicontazione, al fine di offrire una panoramica completa del sistema delle tutele individuali, sono comunque presentate all’interno del documento le attività svolte a livello regionale dall’INCA, dal CAAF Lombardia e dall’Ufficio Vertenze Legali.

I dati quantitativi sono riportati, ove possibile, presentando il confronto con i due anni precedenti.



LA CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL)

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

STATUTO, ARTICOLO 1

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

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

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

LA CGIL LOMBARDIA

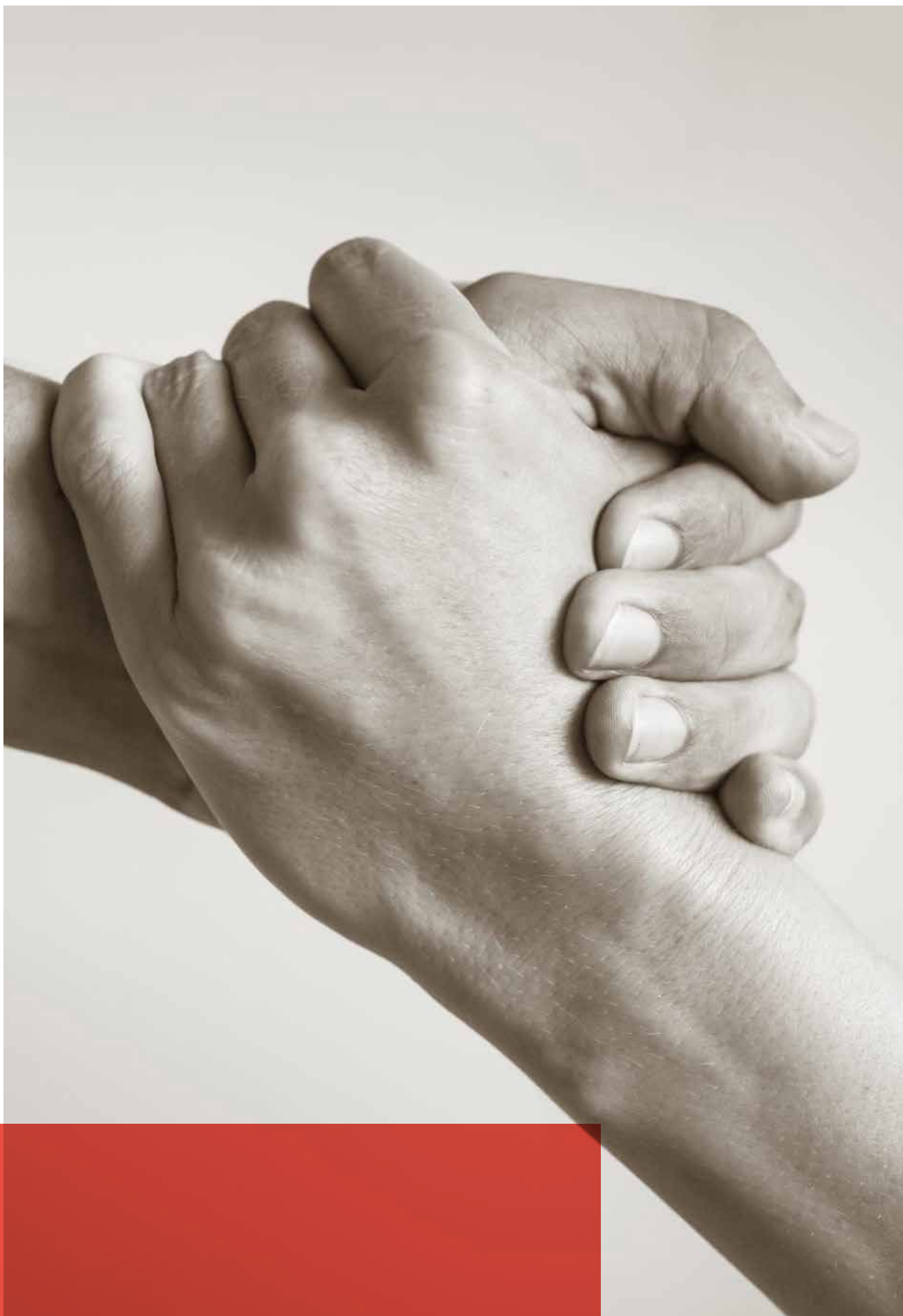
All’interno del complessivo Sistema Confederale nazionale, CGIL Lombardia:

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

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

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

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



MISSIONE, VALORI E PRINCIPI

La CGIL Lombardia ha una missione complessa che la impegna costantemente nel declinare su scala regionale i valori fondanti della CGIL, definiti dallo Statuto.

L'IMPEGNO VERSO IL PAESE ITALIA

La CGIL fa propri i principi contenuti nella Costituzione. È impegnata per la sua difesa e la sua piena attuazione.

IL VALORE DEL LAVORO E I DIRITTI DELLE PERSONE

“La CGIL afferma il valore della solidarietà in una società senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, il benessere sia equamente distribuito, la cultura arricchisce 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.”

LA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

“La CGIL promuove nella società, anche attraverso la contrattazione, una politica di pari opportunità fra donne e uomini e uniforma il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione fra i sessi. La CGIL tutela, nelle forme e con le procedure più adeguate, il diritto di tutte le lavoratrici ed i lavoratori a rapporti corretti e imparziali, specie in riferimento all'eventualità di molestie e ricatti sessuali.”

L'AUTONOMIA, L'UNITÀ E LA DEMOCRAZIA INTERNA

“La CGIL è un sindacato di natura programmatica ed è un'organizzazione unitaria e democratica che considera la propria unità e la democrazia come propri caratteri fondanti. La stessa autonomia della CGIL, anch'essa valore primario, trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica in primo luogo nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni e dei partiti e nel carattere unitario e democratico delle sue regole di vita interna. La CGIL considera decisivo, per la crescita di qualsiasi società democratica, il pieno rispetto del principio della libertà sindacale e del pluralismo che ne consegue. Ciò comporta il rifiuto, in via di principio, di qualsiasi monopolio dell'azione sindacale, nonché la verifica del mandato di rappresentanza conferito dalle lavoratrici e dai lavoratori.”

L'UNITÀ SINDACALE

“La CGIL considera l'unità dei lavoratori e la democrazia sindacale – e, in questo quadro, l'unità delle Confederazioni – valori e obiettivi strategici, fattori determinanti di rafforzamento del potere contrattuale del sindacato e condizione per la tutela e promozione dei diritti, per la realizzazione degli obiettivi di eguaglianza e solidarietà sociale, per la difesa dell'autonomia progettuale e programmatica del sindacato.”

L'IMPEGNO INTERNAZIONALE

“La CGIL ispira la sua azione alla conquista di rapporti internazionali per i quali tutti i popoli vivano insieme nella sicurezza e in pace, impegnati a preservare durevolmente l'umanità e la natura (...). La CGIL considera la solidarietà attiva tra i lavoratori di tutti i Paesi, e le loro organizzazioni sindacali rappresentative, un fattore decisivo per la pace, per l'affermazione dei diritti umani, civili e sindacali e della democrazia politica, economica e sociale, per l'indipendenza nazionale e la piena tutela dell'identità culturale ed etnica di ogni popolo. La CGIL è, altresì, impegnata nella costruzione dell'Unione Europea quale soggetto unitario federale, con una forte dimensione sociale. (...) e opera per la definizione di politiche e di azioni coordinate nei diversi Paesi, finalizzate alla contrattazione sindacale sovranazionale e alla definizione della legislazione sociale europea, al superamento dei particolarismi nazionali, all'integrazione europea e al ripudio di ogni forma di razzismo e di integralismo religioso.”

Il Codice Etico è stato approvato dal XVIII Congresso nazionale della CGIL il 24 gennaio 2019.

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

Si compone dei seguenti capitoli:

- Cap. I – Premessa
- Cap. II – Diritti e doveri personali
- Cap. III – Doveri verso l'Organizzazione
- Cap. IV – Utilizzo delle risorse e scelta dalla sobrietà
- Cap. V - Rapporti commerciali
- Cap. VI – Rapporti con iscritti, utenti, istituzioni e controparti

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

NELL'AZIONE

Il rifiuto delle discriminazioni di qualunque genere, e l'obiettivo della parità di opportunità fra uomini e donne nel lavoro e nella società, sono principi ispiratori per l'azione dell'Organizzazione, assunti anche nello Statuto e nel Regolamento interno.

Il tema è in capo alla Segreteria regionale nel suo complesso.

CGIL Lombardia, da sempre sensibile alla tutela delle diversità e delle pari opportunità, interviene nei luoghi di lavoro con i delegati sindacali che, grazie al confronto con funzionari e dirigenti di Categoria e ad un'attività di formazione specifica, acquisiscono strumenti utili ad intervenire al meglio a tutela di questi obiettivi.

Le azioni di contrasto a comportamenti e norme discriminatorie rappresentano un orientamento forte vertenziale e contrattuale, che punta a influenzare la formulazione delle rivendicazioni collettive, la composizione delle delegazioni trattanti, nonché la cultura di delegate e delegati sindacali e di funzionarie e funzionari a tempo pieno.

La CGIL pone particolare attenzione nella costruzione degli Organismi dirigenti per il rispetto della norma antidiscriminatoria, secondo la quale nessun genere può avere una presenza inferiore al 40% dei componenti; il compito di monitorare l'applicazione di questa regola statutaria è affidato alla commissione di Garanzia.

Nel 2018 sono state organizzate iniziative pubbliche, in collaborazione con associazioni di donne presenti sul territorio della Lombardia, sia per il contrasto alla violenza di genere, sia per la mobilitazione contro alcuni disegni di legge particolarmente restrittivi in materia di diritto di famiglia. Insieme alla struttura nazionale, CGIL Lombardia ha partecipato ai gruppi di lavoro che hanno elaborato la piattaforma "Vogliamo tutto", lanciata nell'ottobre del 2018 per la contrattazione di genere. Inoltre, con alcune rappresentanti del Consiglio Regionale della Lombardia, l'Organizzazione ha partecipato a un progetto di analisi del gender pay gap (differenze retributive di genere) nella regione.

Per il prossimo anno, CGIL Lombardia si è posta i seguenti obiettivi:

- implementare la piattaforma nazionale "Vogliamo tutto" nella contrattazione di categoria, sociale e territoriale;
- sperimentare forme di mobilitazione per il contrasto alle discriminazioni, alla violenza di genere e alle molestie sui luoghi di lavoro;
- sottoscrivere un nuovo protocollo di relazioni con la Consigliera di Parità Regionale.

CONDIVISIONE DEI VALORI

La CGIL Lombardia, così come la CGIL tutta, ha un chiaro posizionamento valoriale antifascista, solidale ed antirazzista, indicato nello Statuto e praticato nell'organizzazione con la partecipazione a manifestazioni, presidi e raccolte firme che riaffermino le tematiche dell'antifascismo, della tolleranza e della solidarietà, contrastando i tentativi di fare arretrare la società italiana rispetto alla pratica di questi valori, tentativi messi in atto, anche di recente, dalle scelte del Governo nazionale e di alcune amministrazioni locali.

CGIL Lombardia, insieme a CISL e UIL e con il patrocinio dell'Associazione Nazionale Partigiani (ANPI) e di altri organismi, è tra i promotori dell'iniziativa "In treno per la memoria", che organizza tutti gli anni un viaggio in treno ad Auschwitz, proponendo un percorso di costruzione della memoria attraverso lo scambio di esperienze tra studenti (i protagonisti principali del viaggio, preceduto da incontri formativi nelle scuole), lavoratori e cittadini.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito si presentano le principali attività svolte nell'anno finalizzate alla condivisione e diffusione dei valori CGIL:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
24/2	"Mai più fascismi, mai più razzismi"	Facendo seguito ai molti eventi di recrudescenza neofascista, CGIL Lombardia ha partecipato a una manifestazione a Roma per chiedere la messa al bando delle organizzazioni neofasciste
8/3	L'8 marzo della CGIL in Lombardia: Centinaia di iniziative, anche unitarie, in tutti i territori sui temi al centro delle lotte delle donne. Lo slogan: "lotto insieme come ieri, per domani"	Manifestazioni, dibattiti, spettacoli, flash mob per arrivare ad ottenere una vera parità di genere
21/3	Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale	Continuare la battaglia per l'integrazione dei migranti e dei residenti stranieri
23/3	CGIL Lombardia anche quest'anno a "Fa' la cosa giusta" per parlare di nuove professionalità e sviluppo consapevole	Continuare il dialogo in atto da anni con i visitatori di "Fa' la cosa giusta", sensibilizzandoli, in particolare, sulle potenzialità e le criticità dei nuovi lavori della gig economy (convegno sabato 24 marzo)
25/4	73° anniversario della liberazione. Manifestazione nazionale a Milano: "Mai più fascismi. Mai più razzismi".	Organizzazione e partecipazione alla manifestazione nazionale del 25 aprile. Tra gli interventi dal palco anche quello della Segretaria generale Susanna Camusso
25/4 e oltre	Per la libertà, la democrazia e per la pace - mai più fascismi!	In seguito alle celebrazioni del 25 aprile, aumentare l'impegno al fine di ottenere un vero rispetto della costituzione su tutte le tematiche riguardanti l'antifascismo
27/4	Solidarietà a Luca Paladini per le minacce omofobe subite da tempo	Iniziativa di contrasto a minacce e intimidazioni, con l'obiettivo, inoltre, di far progredire le conquiste sul terreno dei diritti per le persone omosessuali

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
17/5	Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia	Iniziative di contrasto all'omofobia ed all'avversione per le persone bisessuali e transessuali
19/5	La CGIL di Milano e della Lombardia in Piazza della Scala per la manifestazione "stop hate"	Azione pubblica per interrompere il costante ripetersi di gesti discriminatori per motivi sessuali e manifestare il diritto di tutti a manifestare pubblicamente il proprio amore
22/6	Nuova provocazione fascista contro la Cgil di Pavia, Mantova e Cremona.	Protesta pubblica intesa a tenere alta l'attenzione sulla tematica delle aggressioni neofasciste a cose o persone, e particolarmente alle sedi sindacali, come frequentemente avvenuto
30/6	Partecipazione al Milano Pride del 30 giugno 2018	L'impegno della Cgil di Milano e della Lombardia per l'affermazione dei diritti civili e delle persone lgbt
25/7	Solidarietà della CGIL e della Funzione Pubblica CGIL Lombardia al popolo greco	Azione pubblica per ad ottenere il sostegno economico, delle istituzioni europee, per la Grecia schiacciata dagli incendi
30/9	Manifestazione "Intolleranza zero. Un segno rosso contro il razzismo".	Partecipazione alla manifestazione finalizzata al contrasto delle organizzazioni che propongono posizioni ideologiche di stampo razzista
7/10	Marcia della pace Perugia Assisi	Partecipazione a un'importante, storica manifestazione, per sostenere la cultura della Pace e contrastare le politiche a tale riguardo del governo in carica

STORIA DELLA CGIL LOMBARDIA

Se la CGIL ha 113 anni, le sue strutture regionali sono molto più giovani, e questo si spiega anche con le caratteristiche istituzionali del nostro Paese, che ha previsto le Regioni nella Costituzione repubblicana entrata in vigore nel 1948, ma le ha effettivamente fatte nascere soltanto nel 1970.

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 ed 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 i sindacati di categoria.

Due segretari di CGIL Lombardia, Antonio Pizzinato e Susanna Camusso, diverranno, rispettivamente nel 1986 e nel 2010, Segretari generali della CGIL.

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE

La presenza di CGIL Lombardia si articola in:

- Comitati degli Iscritti di posto di lavoro, di lega o interaziendali; Leghe dei pensionati;
- Camera del Lavoro Metropolitana Milanese e Camere del Lavoro Territoriali di Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Mantova, Monza-Brianza, Pavia, Ticino-Olona, Sondrio, Valcamonica-Sebino, 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. Politiche europee e internazionali
3. Mercato del lavoro e formazione
4. Artigianato
5. Politiche industriali
6. Politiche sociali e sanitarie
7. Infrastrutture, mobilità, politiche abitative
8. Ambiente, salute e sicurezza del lavoro
9. Legalità

CGIL Lombardia detiene quote societarie di CAAF Lombardia S.r.l., di SinTel S.r.l. (società costituita da CGIL Lombardia con la missione di offrire soluzioni informatiche e telematiche al sistema CGIL) e di ICAAF (società costituita da varie CGIL regionali per la gestione del software fiscale).

GLI ORGANISMI DELIBERANTI

IL CONGRESSO REGIONALE

Il Congresso ordinario di CGIL Lombardia viene convocato in concomitanza con il percorso congressuale confederale ogni quattro anni.

L'ASSEMBLEA GENERALE DI CGIL LOMBARDIA:

Viene eletta dal Congresso Regionale, assicurando la maggioranza dei componenti a lavoratori in produzione o pensionati attivisti delle Leghe SPI.

Elegge il Segretario Generale e la segreteria e ha compiti di indirizzo politico e vertenziale.

Viene convocata con cadenza almeno annuale.

IL COMITATO DIRETTIVO DI CGIL LOMBARDIA:

Eletto dal Congresso regionale, è l'organismo deliberante della CGIL Lombardia.

È suo il compito di direzione della CGIL Lombardia nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso della CGIL.

Si dota di un regolamento atto a garantirne il corretto funzionamento, deliberato con la maggioranza dei 2/3 dei componenti.

Elegge un/una Presidente e una Presidenza, fissando la durata dell'incarico.

È convocato dal/dalla Presidente in accordo con la Segreteria Regionale almeno una volta a trimestre.

Le sue decisioni sono assunte a maggioranza semplice dei votanti, fatte salve le normative per le quali è prevista

dal presente Statuto la maggioranza qualificata, o una diversa maggioranza prevista e indicata dalle norme statutarie e regolamentari della CGIL.

Compete al Comitato Direttivo la discussione e approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo annuale di CGIL Lombardia.

L'ORGANISMO ESECUTIVO

SEGRETERIA REGIONALE:

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

Provvede all'organizzazione e al funzionamento di dipartimenti, uffici e servizi e ne coordina l'attività, nomina i funzionari e i collaboratori tecnici della CGIL Lombardia

Presenta al Comitato Direttivo, per l'approvazione, i bilanci della CGIL Lombardia.

LA COMPOSIZIONE DELLA SEGRETERIA

Il 5 aprile 2019, l'Assemblea Generale ha eletto la nuova Segreteria di CGIL Lombardia:

- Elena Lattuada - Segretario Generale
- Massimo Balzarini
- Massimo Bonini
- Valentina Cappelletti
- Marco di Girolamo
- Daniele Gazzoli
- Silvia Spera
- Monica Vangi

GLI ORGANISMI DI INDIRIZZO

L'ASSEMBLEA LOMBARDA DEI QUADRI E DEI COMITATI DELLE/DEGLI ISCRITTE/I E DELLE LEGHE DELLE/I PENSIONATE/I

È costituita come momento di rappresentanza e di consultazione sulle politiche regionali e generali.

I suoi componenti devono essere per oltre il 50% lavoratrici e lavoratori in attività e/o pensionate/i di base.

Deve essere convocata almeno una volta all'anno.

GLI STATI GENERALI

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

GLI ORGANISMI DI CONTROLLO AMMINISTRATIVO

IL COLLEGIO DEI SINDACI

È l'organismo di controllo (eletto dal Congresso) dell'attività amministrativa della CGIL Lombardia.

Controlla periodicamente l'andamento amministrativo e verifica la regolarità delle scritture e dei documenti contabili.

I componenti effettivi partecipano di diritto alle sedute del Comitato Direttivo della CGIL Lombardia, senza diritto di voto.

Ne fanno parte sei sindaci di cui quattro effettivi, uno dei quali deve essere iscritto all'albo dei revisori, come previsto dallo Statuto CGIL.

GLI ISPETTORI AMMINISTRATIVI

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

- la regolare canalizzazione delle risorse (cioè la ripartizione dei contributi degli iscritti fra i diversi livelli dell'Organizzazione);
- la corretta applicazione del Regolamento del personale;
- la correttezza dei rapporti amministrativi con Enti, Istituti confederali, Società, Associazioni e Fondazioni promosse dalle strutture di riferimento;
- il rispetto di quanto previsto dallo Statuto e dalle leggi dello Stato nella compilazione dei bilanci

Riferiscono i risultati delle ispezioni al centro regolatore, oltre che al Collegio dei Sindaci e alla struttura di riferimento.

Sono cinque (tre effettivi e due supplenti), vengono eletti dal Comitato Direttivo, che li sceglie fra iscritte/i e CGIL che, avendo i requisiti di competenza necessari, non ricoprono incarichi o funzioni di direzione politica o di carattere amministrativo nelle strutture dell'Organizzazione.

L'ORGANISMO DI GARANZIA STATUTARIA

IL COLLEGIO DI VERIFICA STATUTARIO

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

GLI ORGANISMI DI COORDINAMENTO

IL COMITATO REGIONALE DI INDIRIZZO E CONTROLLO SULL'INCA

I suoi componenti sono eletti dal Comitato Direttivo, il coordinatore regionale INCA (il Patronato della CGIL) ne assume la funzione di presidenza. Su proposta del presidente, definisce la programmazione, il riparto, gli investimenti e verifica i risultati delle strutture INCA in Lombardia.

IL COORDINAMENTO ARTIGIANI

Ha compiti di elaborazione e gestione delle politiche contrattuali confederali inerenti all'Artigianato.

Ratifica la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione del fondo dei Rappresentanti Sindacali di Bacino (RSB) e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST).

Coordina unitamente alla Segreteria l'attività dei rappresentanti della CGIL Lombardia negli enti Bilaterali dell'artigianato, ad eccezione degli Enti Bilaterali costituiti dalle singole categorie.



COMPOSIZIONE DELLA BASE ASSOCIATIVA

L'iscrizione alla CGIL è volontaria, possono iscriversi lavoratori di ogni tipologia (dipendenti, parasubordinati, ecc.), disoccupati e pensionati che condividono i valori fondamentali della CGIL. L'adesione comporta 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 e non credente. Essa, inoltre, comporta l'accettazione dei principi e delle norme dello Statuto, in quanto assumono valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali, politiche e della giustizia sociale quali presupposti fondanti e fini irrinunciabili di una società democratica.

Ogni iscritto ha diritto di partecipare alle scelte della CGIL.

Nel 2018, **gli iscritti sono 841.753**, di cui:

- **attivi** 403.800 (**48%**);
- **pensionati** 434.131 (**51,5%**);
- **disoccupati** 3.822 (**0,5%**).

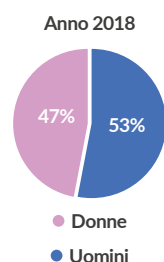
TABELLA 1.1 - COMPOSIZIONE BASE ASSOCIATIVA (DATI CERTIFICATI)

	2017	2018
GENERE	(N°)	(N°)
Uomini	443.723	442.099
Donne	409.098	399.654
TOTALE	852.821	841.753
NAZIONALITÀ	(N°)	(N°)
Italiani	760.546	750.077
UE	19.615	19.209
Extra UE	72.660	72.467
TOTALE	852.821	841.753
PROFILO	(N°)	(N°)
Pensionati	441.231	434.131
Disoccupati	4.867	3.822
Attivi	406.723	403.800
TOTALE	852.821	841.753

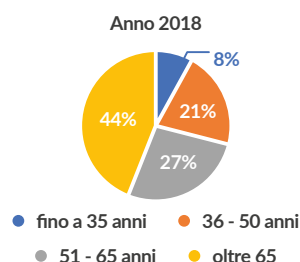
Dal punto di vista della composizione di genere, la base associativa di CGIL Lombardia è caratterizzata da:

- 399.654 **donne**, pari al **47,5%** del totale;
- 442.099 **uomini**, pari al **52,5%** del totale.
- Sotto il profilo della nazionalità, gli iscritti **italiani** sono 750.077 (**89%**), gli iscritti **stranieri** sono 91.676 (**11%**).

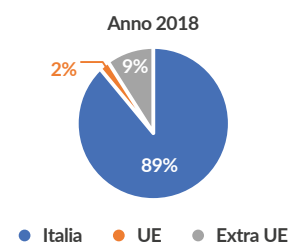
COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI PER GENERE



COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI PER ETÀ



COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI PER NAZIONALITÀ



Analizzando i dati del tesseramento di CGIL Lombardia dal 2008 (inizio della crisi economica) ad oggi, si evidenzia la tenuta complessiva dell'Organizzazione fino al 2013 e un calo dal 2014 in poi. La perdita dal 2008 al 2018 è stata di 73.000 iscritti.

Le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro, come il cambio delle tipologie contrattuali, il modificarsi della dimensione delle imprese e dell'organizzazione della produzione e dei servizi determinano nel lungo periodo una maggiore difficoltà nella presenza organizzata nei luoghi di lavoro e quindi nella rappresentanza. Nelle grandi realtà è infatti più facile organizzarsi rispetto al quelle più piccole. Inoltre, i lavoratori precari hanno oggettivamente meno possibilità di essere rappresentati ed organizzarli è possibile, ma molto più difficile.

In questi anni CGIL Lombardia ha cercato di intervenire sulla propria organizzazione, potenziando il sistema dei Servizi, per rispondere ad una domanda di tutela molto diffusa ma più frammentata ed insieme per mantenere e rafforzare l'adesione al sindacato.

Se in precedenza la base associativa era sostanzialmente stabile, oggi la composizione degli iscritti muta maggiormente: i nuovi iscritti, nel 2018, sono stati 139.000 (16,5% del totale) e sono stati avvicinati per la maggior parte dai servizi di tutela collettiva e individuale (INCA, CAAF, Uffici Vertenze).

Inoltre, sommando agli iscritti i contatti con le tantissime persone che ogni giorno si recano nelle sedi sindacali per usufruire dei servizi CGIL, si rileva che l'influenza del sindacato cresce nella società, pur decrescendo in termini di tesseramento complessivo.

ISCRITTI PER CAMERA DEL LAVORO

Anno 2018

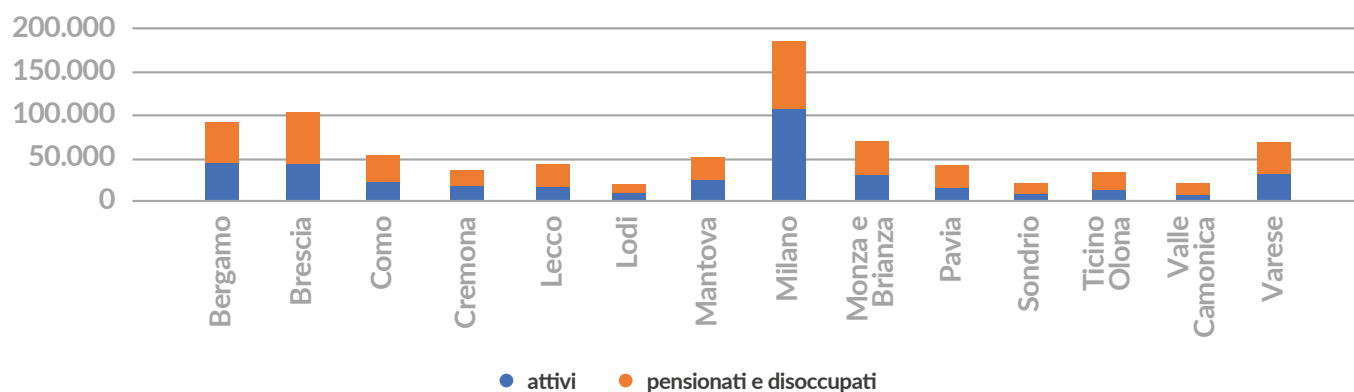


TABELLA 1.2 - RAPPRESENTAZIONE BASE ASSOCIATIVA PER CATEGORIA SINDACALE (DATI CERTIFICATI)

	2018
FIOM	69.722
FILCTEM	36.785
SLC	14.138
FILLEA	45.309
FLAI	17.186
TOTALE AGROINDUSTRIA	183.140
FILT	23.300
FILCAMS	80.248
FISAC	16.361
TOTALE SERVIZI	119.909
FLC	28.845
FUNZIONE PUBBLICA	48.908
TOTALE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	77.753
FRONTALIERI	6.005
NIDIL	16.993
TOTALE VARIE	22.998
TOTALE ATTIVI	403.800
DISOCCUPATI	3.822
SPI INGRESSO	1.536
SPI NORMALE	432.595
TOTALE SPI	434.131
TOTALE GENERALE	841.753

L'ATTIVITÀ DI PROSELITISMO

In ogni sindacato, il proselitismo è un elemento cruciale e determinante per l'attività e la forza dell'organizzazione.

Aumentare il numero di iscritti, infatti, non solo mette a disposizione del sindacato maggiori risorse economiche, ma soprattutto ne legittima la rappresentatività nei luoghi di lavoro e nella società, con il conseguente rafforzamento della capacità di incidere positivamente sul contesto in cui opera.

L'attività di proselitismo, inoltre, arricchisce la partecipazione alla vita delle strutture sindacali

Per CGIL Lombardia il proselitismo costituisce un pilastro strategico fondamentale che, come tale, viene supportato con numerose azioni quali la formazione dei delegati, le campagne mirate, l'intreccio dell'attività politica con quella dei servizi e, più in generale, il miglioramento dell'offerta dell'Organizzazione a iscritti e non iscritti.

Sviluppare un'efficace strategia di proselitismo richiede capacità d'intervento specifico e mirato, oltre che processi di partecipazione collettiva, basati sul coinvolgimento diretto di delegati e iscritti nelle azioni di sindacalizzazione e nella progettazione delle campagne di tesseramento.

Per "fare tessere" è necessario inoltre strutturare e supportare una rete di attivisti motivata a rappresentare con convinzione la CGIL, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro.

TABELLA 2.1 - ANALISI SULLA COMPOSIZIONE DEL TESSERAMENTO

		2018
Nuovi iscritti	Totale	138.858
	di cui da Servizi	47.978
Tesserati uscenti	Totale	72.114
	di cui cessazioni (trasferimenti, deceduti etc.)	56.044
	di cui disdette (chi sceglie di non essere più iscritto)	11.376
	di cui pensionamenti	4.694



COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO

I diversi canali e strumenti di comunicazione di CGIL Lombardia consentono all'Organizzazione di interfacciarsi con chiunque, simpatizzanti, iscritti, delegati e segretari ma anche e soprattutto con chi non la conosce. La comunicazione verso l'esterno è importante, in quanto rappresenta anche uno strumento di proselitismo, utile a diffondere la conoscenza del sindacato e a far conoscere la possibilità di essere rappresentati e di organizzarsi.

Le politiche di comunicazione sono gestite dall'Ufficio Stampa e sono definite con la Segreteria Generale, a cui l'ufficio fa capo. L'obiettivo è quello di utilizzare le più efficaci strategie di comunicazione sul web, sui social network e nei rapporti con la stampa, valutando i relativi feedback. Gli strumenti utilizzati per monitorare l'efficacia sono Google Analytics per il sito web, gli insights di Facebook e Twitter Analytics.

Gli indirizzi web e i profili social gestiti sono:

- www.cgil.lombardia.it che nel 2018 ha registrato **280.794 accessi**;
- **Facebook:** [@CGIL.lombardia.it](https://www.facebook.com/CGIL.lombardia.it) che ha registrato **8.770 like** con un totale di **9.034 follower**; vi sono stati pubblicati **800 post**, condivisi 12.000 volte.
- **Twitter:** [@CGILLOMBARDIA](https://twitter.com/CGILLOMBARDIA) con **2.708 follower**, registrando **4.000 tweet** e retweet.
- **Instagram:** [CGIL.lombardia](https://www.instagram.com/CGIL.lombardia) con **810 follower**, in cui sono stati pubblicati **52 post**.

Nel 2018 la CGIL Lombardia ha partecipato a diverse trasmissioni televisive o radiofoniche, trattando i diversi temi elencati nella tabella di seguito.

ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
TgR Lombardia	Lavoro, sicurezza sul lavoro, Europa, welfare, politiche di genere, migranti, legalità, istruzione, trasporti
RadioPopolare RadioLombardia	Lavoro, sicurezza sul lavoro, Europa, welfare, politiche di genere, migranti, legalità, istruzione, trasporti

Per quanto riguarda la **comunicazione a mezzo stampa**, nel 2018 l'attività è stata caratterizzata da:

- **150 comunicati stampa**;
- **10 conferenze stampa**;
- **50 articoli** su giornali e/o periodici comunali.

Le principali campagne di comunicazione organizzate nel corso del 2018 hanno riguardato:

- **Campagna referendum Libera il Lavoro Con2Sì e Carta dei diritti universali del lavoro**, con post dedicati su Facebook, Twitter, Instagram, volantinaggi, comunicati stampa.

Nello stesso periodo è stata organizzata una campagna specifica, sugli stessi temi, in occasione della visita in Lombardia di Papa Francesco.

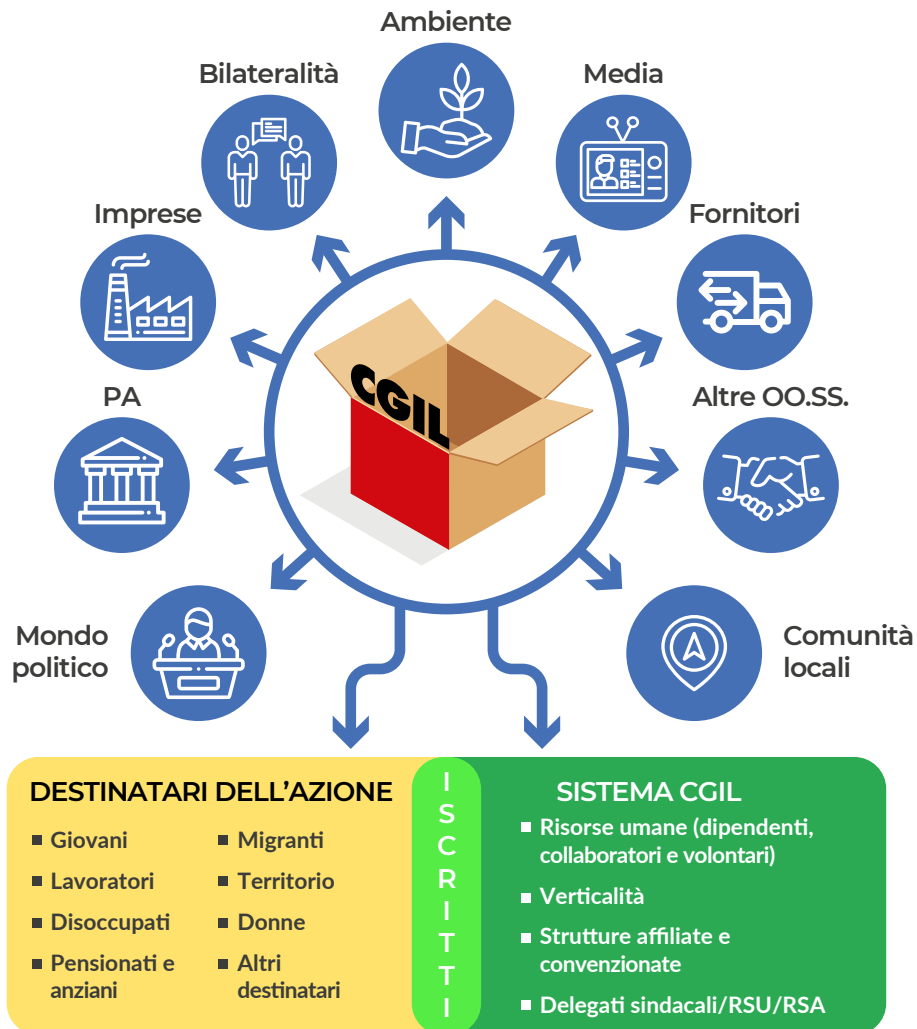
- Campagna di **informazione sulla Legge 194 sull'interruzione volontaria della gravidanza** in occasione del 40° anniversario. Per l'occasione sono stati elaborati: comunicato stampa, brochure, volantini, post dedicati su Facebook, Twitter, Instagram.

In entrambe le campagne è stato adottato un target universale e i risultati emersi in termini di feedback sono stati molto positivi.

Gli obiettivi futuri che la CGIL si pone, con riferimento all'attività di comunicazione, sono:

- aumentare la consapevolezza dell'importanza di una gestione efficace dei molteplici strumenti di comunicazione;
- aumentare il coinvolgimento degli utenti;
- formare e coordinare la rete dei comunicatori nelle Categorie e nei territori lombardi.

GLI STAKEHOLDER E LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO



La mappa degli stakeholder di CGIL Lombardia contenuta in questo documento è stata definita con il metodo presentato nel AA1000 Stakeholder Engagement Standard, sviluppato da AccountAbility, standard internazionale di riferimento per lo stakeholder engagement.

La CGIL considera il coinvolgimento dei propri portatori d'interesse un elemento rilevante, ragion per cui si confronta e dialoga di continuo con i propri stakeholder. Questo implica il monitoraggio e la valutazione delle reazioni dei beneficiari ai propri programmi e servizi, nonché l'osservazione del cambiamento degli interessi degli stessi con il mutare delle necessità.

Il coinvolgimento dei portatori di interesse è considerato quindi la base imprescindibile per cogliere le istanze e i bisogni dei beneficiari della propria azione, nonché per perseguire la propria missione nel modo più efficace possibile, garantendo azioni mirate e creando le condizioni favorevoli per lo sviluppo delle istanze di cui si fa portatrice.

I destinatari dell'azione non sono dunque soltanto le figure esplicitamente richiamate nello Statuto della CGIL ma tutti coloro che, a vario titolo, incrociano l'attività sindacale, i suoi impegni e le sue responsabilità.

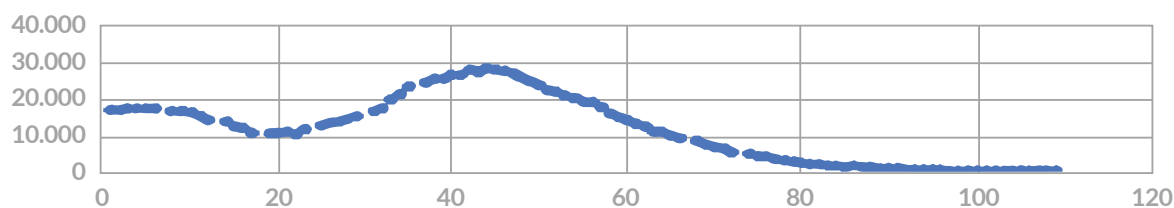
IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO (DATI 2018)

LA POPOLAZIONE LOMBARDA

Residenti al 31.12	10.036.258
Tasso di crescita	2,4
Età media	44,7
Donne	5.128.573
Uomini	4.907.685
Stranieri	1.181.772
Stranieri iscritti per nascita	16.396
Acquisizioni di cittadinanza italiana	30.474

POPOLAZIONE STRANIERA RESIDENTE PER ETÀ

Anno 2018



I DATI DELL'OCCUPAZIONE

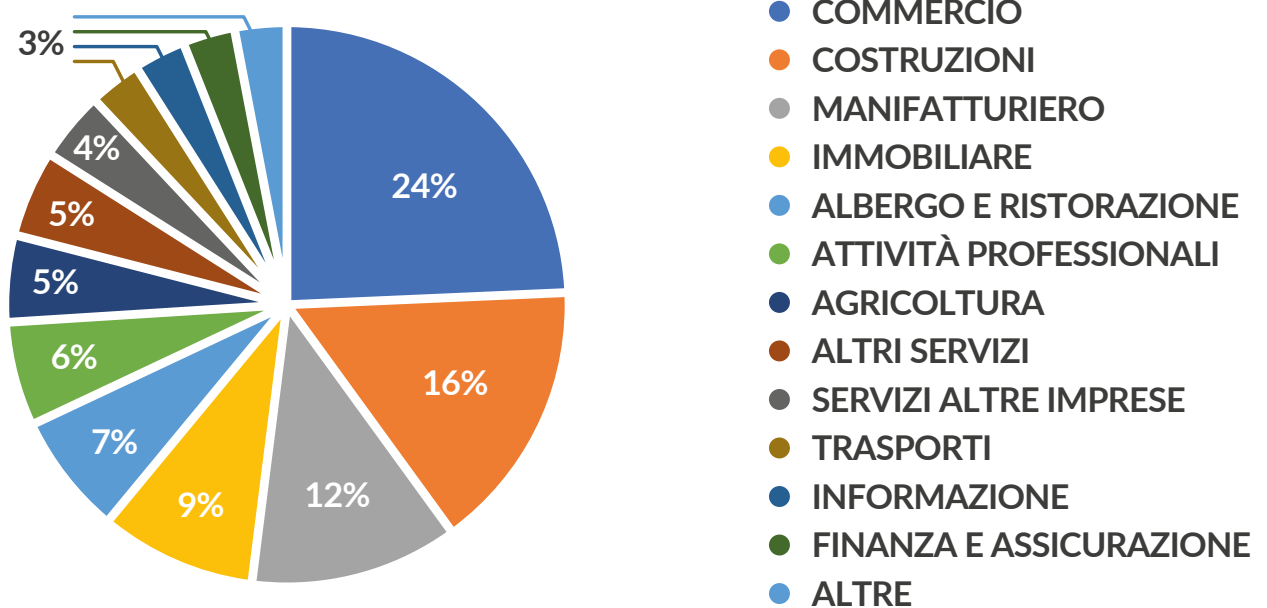
Occupati	4.462.000
Tasso di occupazione (15-64)	68,3%
Tasso di occupazione femminile (15-64)	60,3%
Disoccupazione	6,03%
Disoccupazione (15-29)	14,95%

IL MONDO DELLE IMPRESE

Imprese attive	906.047
Imprese cessate	52.334
Imprese con più di 50 dipendenti	1,74%
Occupati in imprese > 50 dipendenti	48,58%

IMPRESE ATTIVE PER SETTORE

Anno 2018



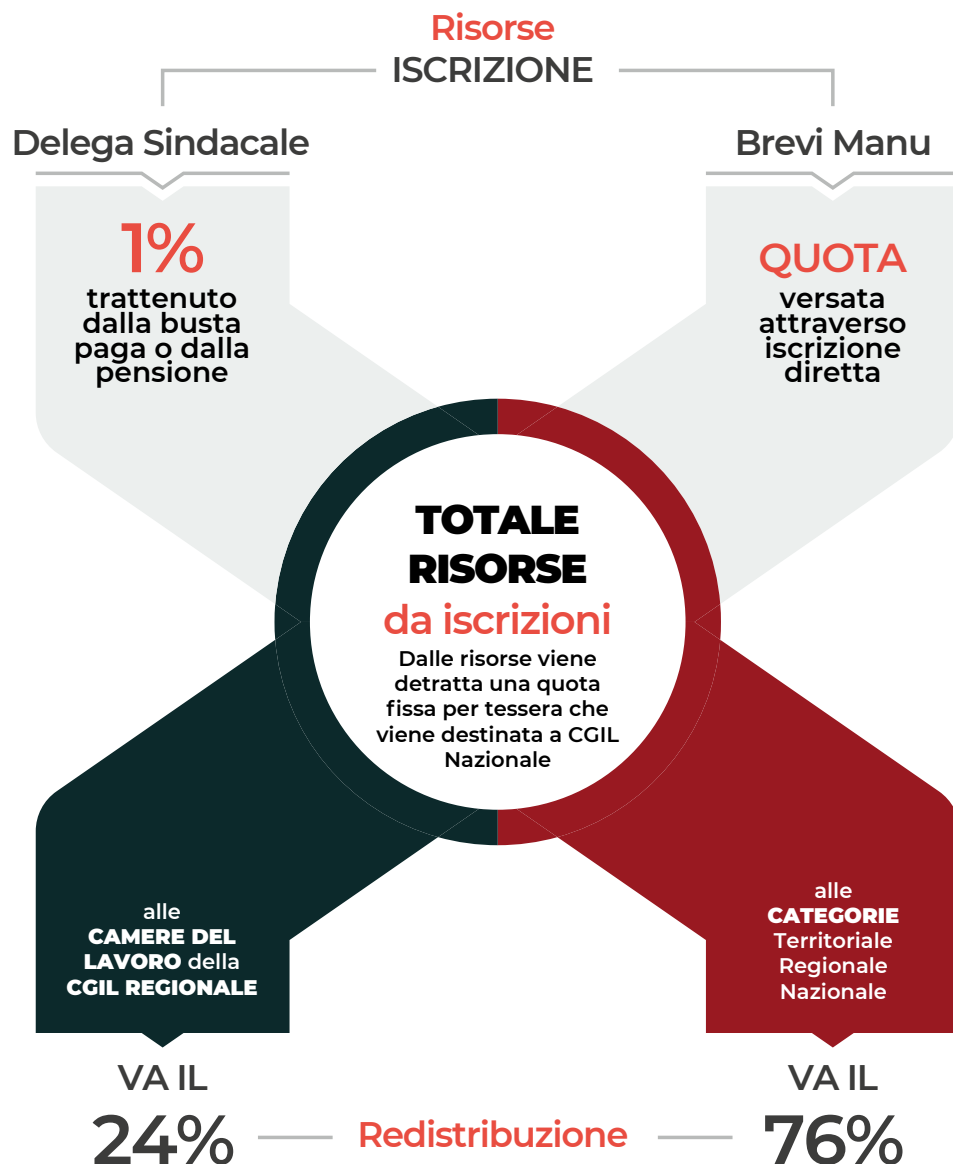
TRASPARENZA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

Per un'organizzazione come CGIL Lombardia, le cui risorse finanziarie provengono quasi esclusivamente dai propri iscritti, l'utilizzo responsabile delle stesse e la rendicontazione puntuale e trasparente della propria performance economica, rappresentano un obiettivo di assoluta e imprescindibile importanza. CGIL Lombardia assicura il raggiungimento di questo impegno attraverso una gestione economica attenta e trasparente e grazie ad una costante attività di formazione delle persone che lavorano negli uffici di contabilità e amministrazione.

Obiettivi futuri che la CGIL Lombardia si pone con riferimento alla trasparenza nella gestione delle risorse economiche sono:

- la redazione del Bilancio aggregato di tutte le strutture di Categoria e Confederali della Lombardia;
- l'ottenimento della certificazione esterna del Bilancio civilistico.

LA CANALIZZAZIONE DELLE RISORSE



STATO PATRIMONIALE			
ATTIVITÀ			
DESCRIZIONE	2017	2018	VARIAZIONE
Immobilizzazioni Immateriali	48.969	40.334	-17,6 %
Immobili Strumentali	105.242	118.586	12,7 %
Immobilizzazioni Materiali	3.622.243	3.879.440	7,1 %
Mobili e arredi	162.330	168.674	3,9 %
Partecipazioni Soc. Controllate	153.000	191.571	25,2 %
Partecipazioni Soc. Collegate	419.202	419.202	0,0 %
Partecipazioni diverse	15.525	15.525	0,0 %
Finanziamenti a soci	286.000	210.004	-26,6 %
Crediti a medio - lungo termine	157.516	103.402	-34,4 %
Crediti a breve termine	658.560	608.374	-7,6 %
Disponibilità finanziaria	959.784	764.352	-20,4 %
Titoli in portafoglio	775.855	713.745	-8,0 %
Ratei-risconti attivi e costi anticipati	37.742	51.718	37,0 %
TOTALE ATTIVITÀ	7.401.968	7.284.928	-1,6 %
PASSIVITÀ			
DESCRIZIONE	2017	2018	VARIAZIONE
Fondi ammortamento	495.062	635.695	28,4 %
Altri fondi	3.227.180	3.030.471	-6,1 %
Fondo TFR dipendenti	212.377	199.916	-5,9 %
Fondo imposte Ires e Irap	-	2.296	
Debiti a breve termine	1.525.124	1.437.706	-5,7 %
Debiti tributari	52.673	46.664	-11,4 %
Debiti vs. Istituti prev./Prev. Int.	105.941	136.649	29,0 %
Patrimonio netto	1.721.817	1.783.612	3,6 %
TOTALE PASSIVITÀ	7.340.173	7.273.009	-0,9 %
AVANZO D'ESERCIZIO	61.795	11.918	-80,7 %
TOTALE A PAREGGIO	7.401.968	7.284.928	-1,6 %

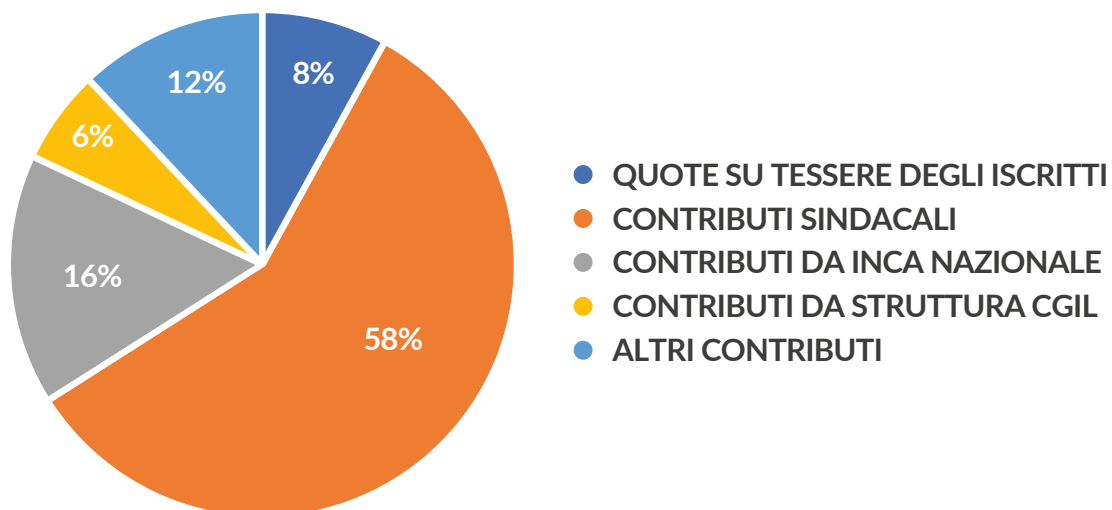
CONTO ECONOMICO

RICAVI

DESCRIZIONE	2017	2018	VARIAZIONE
Quote su tessere	320.457	311.427	-2,8 %
Contributi sindacali	2.495.383	2.283.486	-8,5 %
Contributi da strutture	863.869	870.735	0,8 %
Contributi/Liberalità	1.704	-	-100,0 %
Proventi /Altri	235.562	265.837	12,9 %
Proventi finanziari	14.800	7.104	-52,0 %
Proventi straordinari	41.632	197.150	373,5 %
Recuperi spese	-	-	-
Entrate da prestazioni di servizi erogate	-	-	-
TOTALE GENERALE RICAVI	3.973.407	3.935.739	-0,9 %

CONTRIBUTI INCASSATI

Anno 2018



COSTI			
DESCRIZIONE	2017	2018	VARIAZIONE
Contributi a strutture	400.184	355.327	-11,2 %
Contributi ad associazioni diverse	82.560	96.596	17,0 %
Spese per attività politico-organizzativa	191.597	369.961	93,1 %
Costo trasporto	148.235	138.093	-6,8 %
Spese per iniziative politica internazionale	29.458	11.561	-60,8 %
Spese per stampa e propaganda	95.164	56.073	-41,1 %
Attività di formazione	39.025	82.238	110,7 %
Spese per personale e collaboratori	1.827.071	1.811.966	-0,8 %
Servizi generali (condominio)	92.329	108.292	17,3 %
Manutenzioni/Assistenza	44.427	34.098	-23,3 %
Cancelleria/materiale consumo	44.199	35.736	-19,1 %
Spese generali	447.561	410.256	-8,3 %
Ammortamenti	145.594	162.037	11,3 %
Accantonamenti	120.000	83.400	-30,5 %
Imposte e tasse	99.454	104.288	4,9 %
Oneri finanziari	76.421	25.418	-66,7 %
Sopravvenienze passive	28.333	38.479	35,8 %
Oneri straordinari	-	-	-
TOTALE GENERALE COSTI	3.911.612	3.923.820	0,3 %
AVANZO D'ESERCIZIO	61.795	11.918	-80,7 %

DETTAGLIO COSTI PER ATTIVITÀ POLITICO-ORGANIZZATIVA



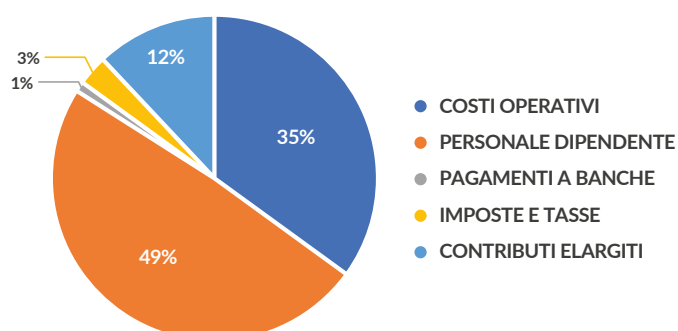
IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

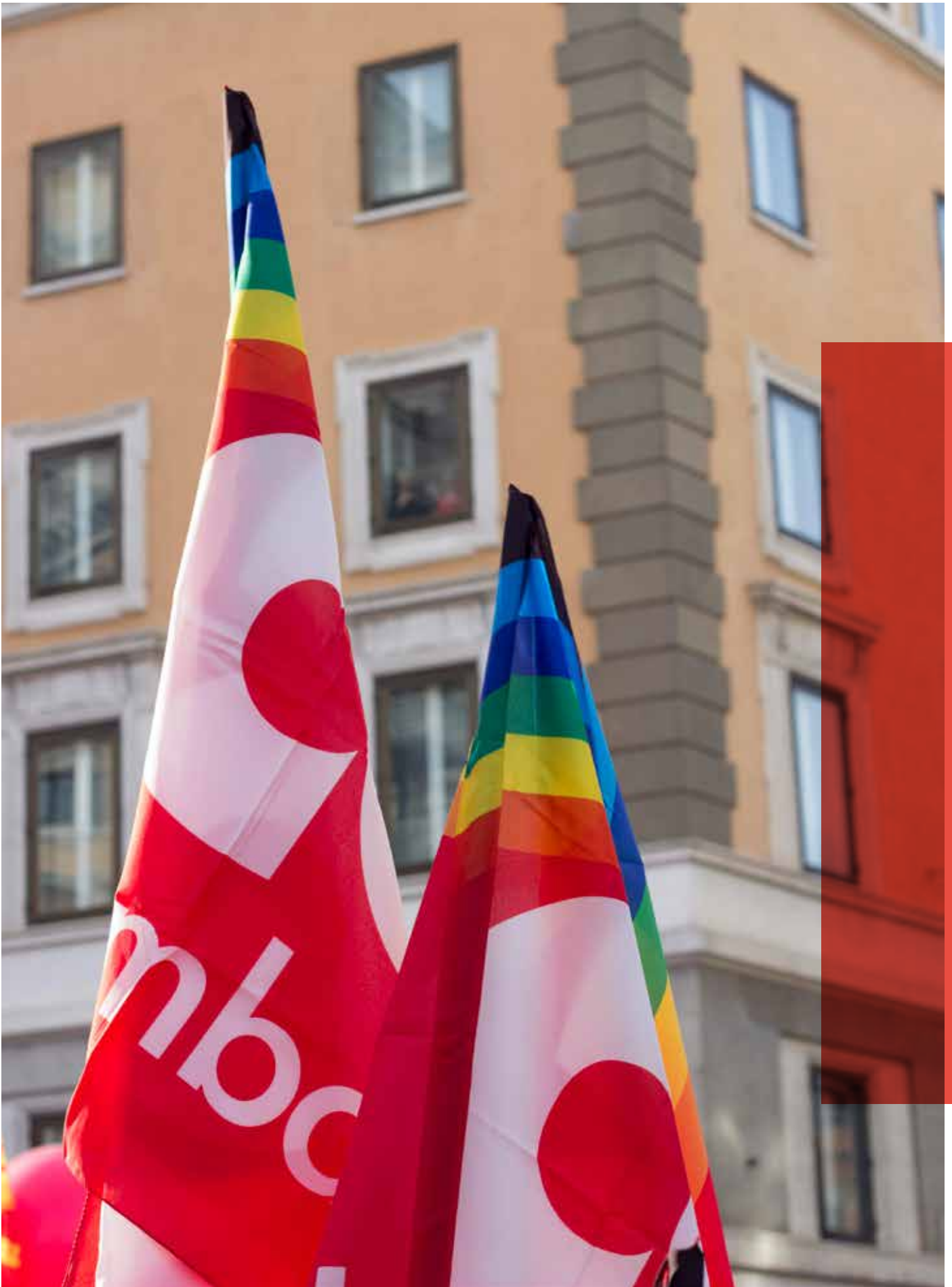
In questo paragrafo si intende mostrare come la ricchezza generata tramite l'attività dell'Organizzazione è distribuita alle principali categorie di interlocutori (dipendenti, pubblica amministrazione, fornitori, il Sistema CGIL e quindi, in senso lato, la collettività).

DESCRIZIONE	2017	2018
Valore economico direttamente generato	3.973.407	3.935.739
Contributi incassati	3.958.608	3.928.635
Ricavi da investimenti finanziari	14.800	7.104
Ricavi da vendita di beni	-	-
Valore economico distribuito	3.973.407	3.935.738
Costi operativi	1.160.329	1.284.788
Retribuzioni e benefit	1.827.071	1.811.966
di cui retribuzioni	1.747.471	1.723.828
di cui benefit	79.600	88.138
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie	76.421	25.418
Pagamenti alla pubblica amministrazione (Imposte e Tasse)	99.454	104.288
Contributi elargiti (investimenti nella comunità)	482.744	451.923
di cui contributi alle strutture	400.184	355.327
di cui contributi ad associazioni	82.560	96.596
Totale valore economico trattenuto	327.389	257.356
Accantonamento a fondi	120.000	83.400
Ammortamenti	145.594	162.037
Risultato d'esercizio	61.795	11.918

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Anno 2018





“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)

La domanda di tutele individuali rivolta a strutture e servizi della CGIL è in aumento da parecchi anni: l'azione della Confederazione nel rispondere a questa domanda può fare la differenza nella salvaguardia dei diritti delle persone. Molte persone, attraverso questo canale, si avvicinano all'Organizzazione, determinando anche un aumento di iscrizioni al sindacato.

INCA

Il Patronato INCA (Istituto Nazionale Confederale di Assistenza) è stato istituito nel 1945 dalla CGIL per difendere i diritti dei lavoratori e per contribuire alla riforma della legislazione sociale e previdenziale. Il Patronato è un istituto di diritto privato che offre servizi di pubblica utilità, tutelando e promuovendo i diritti riconosciuti a tutte le persone dalla Costituzione e dalle disposizioni normative riguardanti il lavoro, la salute, la cittadinanza, l'assistenza sociale ed economica, la previdenza pubblica e complementare.

INCA rappresenta oggi il primo patronato italiano per volume di attività e per struttura organizzativa.

INCA fornisce ogni tipo di informazione e consulenza avanzata a tutti i lavoratori che debbano 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 anche assistere i cittadini per ottenere prestazioni assistenziali, sia legate ad uno status invalidante, sia alla mancanza di redditi. Il patronato INCA si occupa inoltre di tutte le cosiddette “prestazioni temporanee”, come le tutele per la maternità e paternità o quelle relative alla malattia generica o specifica, e di tutto il sistema degli ammortizzatori sociali (NASpl, Disoccupazione Agricola). Infine, l'INCA svolge attività di consulenza sul rinnovo dei permessi di soggiorno e sulle istanze di ricongiungimento familiare per i cittadini migranti.

TARIFFE E FINANZIAMENTO

Il finanziamento pubblico dei patronati si realizza attraverso il prelievo della quota dello 0,199% dei contributi previdenziali obbligatori versati dai lavoratori alle casse degli istituti previdenziali INPS e INAIL ed è corrisposto sulla base della valutazione della loro attività e della loro organizzazione riguardo all'estensione e all'efficienza dei servizi offerti. La vigilanza degli istituti di Patronato è svolta attraverso verifiche espletate dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro e prevede il controllo dell'attività conclusa positivamente presso tutti gli uffici zionali riconosciuti dal Ministero.

I SERVIZI

INCA si occupa di offrire tutela e assistenza in merito a:

- prestazioni pensionistiche, assistenziali e sociali;
- rilascio e rinnovo dei permessi di soggiorno;
- previdenza complementare e fondi pensione;
- handicap e disabilità;
- sanità e malattia;
- maternità e paternità;
- trattamenti di famiglia;
- ammortizzatori sociali;
- infortuni, malattie professionali e cause di servizio.

Le modalità di svolgimento dell'attività sono regolate dall'art 8 della Legge 152/2001.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

INCA propone momenti di approfondimento della normativa previdenziale per tutti i suoi funzionari, e seminari ed eventi per informare funzionari sindacali e delegati delle novità normative riguardanti la previdenza. Tutti i nuovi assunti partecipano ad un corso di formazione di base regionale.

Gli utenti che si rivolgono a CGIL Lombardia trovano nell'INCA l'occasione per avviare una relazione associativa sindacale, mentre lavoratori o lavoratrici iscritti che perdono il lavoro o lo interrompono per scadenza del contratto, trovano nell'INCA la possibilità di continuare il rapporto con l'Organizzazione.

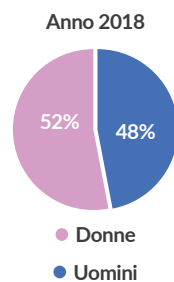
La forte presenza sul territorio, caratterizzata da 14 sedi comprensoriali e 82 sedi zonali permette al patronato di intercettare il fabbisogno di assistenza nella regione.

Ogni sede ha un direttore dotato di autonomia gestionale, a livello regionale INCA ha un coordinatore nominato dal Direttivo di CGIL Lombardia.

TABELLA 3.1 - PRATICHE GESTITE NEL PERIODO

	2017	2018
Totale pratiche aperte	430.568	417.684
Totale pratiche chiuse	413.931	345.222
% pratiche chiuse positivamente	96,14%	83%

COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI INCA PER GENERE



COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI INCA PER NAZIONALITÀ

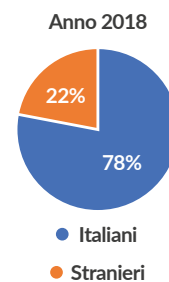


TABELLA 3.2 - TIPOLOGIA PRATICHE

	2017	2018
Prestazioni a sostegno del reddito	125.634	122.562
Invalidità civile + L.104	63.151	62.978
Assistenza ai migranti	27.367	27.173
Posizioni assicurative	37.607	35.326
Pensioni	38.760	33.006
Ricostituzione	21.476	17.144
Malattie professionali, infortuni, salute e sicurezza	6.092	5.989
Attività economiche (ex Art. 10)	46	47
Altro (Ratei, RED, rilascio CUD INPS)	101.116	105.973

CAAF

Il CAAF (Centro Autorizzato di Assistenza Fiscale) CGIL Lombardia offre assistenza fiscale a cittadini, lavoratori, pensionati e famiglie, facilitando il rapporto fra cittadini e amministrazione dello stato, e conciliando da sempre competenza fiscale con impegno sociale.

I servizi di CAAF Lombardia

- **730:** il CAAF CGIL eroga il servizio di compilazione del modello 730 con apposizione del visto di conformità della documentazione e relativa copertura assicurativa per gli eventuali errori derivanti dalla imputazione dei dati. Sono previste tariffe agevolate per gli Iscritti alla CGIL.
- **ICRIC - ICLAV - ACCAS/PS:** per chi riceve l'Indennità di accompagnamento o di frequenza, l'Assegno mensile per l'invalidità o la Pensione/Assegno sociale, presso gli uffici del CAAF CGIL è istituito un apposito servizio che fornisce assistenza GRATUITA per la compilazione delle pratiche ICRIC - ICLAV - Acc.AS/PS con trasmissione telematica all'INPS.
- **Amministratore di sostegno:** assistenza per predisposizione istanze di nomina degli Amministratori di Sostegno e gestione contabile per rendicontazione periodica. Il servizio è rivolto a tutte le persone che per effetto di una menomazione sia fisica che psichica si trovano nell'impossibilità di provvedere, anche in via temporanea, ai propri interessi e che non hanno la piena autonomia nella vita quotidiana.
- **Colf e badanti:** lo sportello Colf e Badanti del CAAF CGIL nasce per fornire alle famiglie tutta l'assistenza necessaria per la gestione del rapporto di lavoro di colf, assistenti familiari, babysitter e governanti, garantendo al datore di lavoro, nel rispetto della norma, correttezza, precisione e professionalità, e al lavoratore domestico tutti i diritti e le tutele riconosciuti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico.
- **RED:** il RED è una dichiarazione, prevista dalla legge, che deve essere presentata dai pensionati che usufruiscono di alcune prestazioni, il cui diritto e misura è collegato alla situazione reddituale del cittadino.
- **Redditi:** servizio di Compilazione del modello REDDITI con copertura assicurativa relativa alle sanzioni per gli eventuali errori derivanti dalla compilazione.
- **Successione:** presso gli uffici del CAAF CGIL è istituito un apposito servizio che fornisce assistenza e consulenza per le pratiche di successione.
- **IMU:** presso gli uffici del CAAF CGIL è istituito un apposito servizio che fornisce assistenza per il calcolo e la compilazione dei moduli di versamento dell'Imposta Municipale sugli Immobili (IMU) e della TASI.
- **Partite IVA:** presso gli uffici di tutte le filiali del CAAF CGIL è istituito un apposito servizio che fornisce assistenza e consulenza per la gestione amministrativa delle Partite Iva e di tutti gli adempimenti relativi alla tenuta della contabilità.
- **CALCOLO ISEE:** l'ISEE è uno strumento che consente, attraverso la valutazione delle condizioni economiche del richiedente e del proprio nucleo familiare, l'accesso a prestazioni sociali agevolate o a servizi di pubblica utilità a tariffa ridotta.
- **Servizi telematici:** servizi offerti dal CAAF attraverso il collegamento che lo stesso ha con gli uffici dell'Agenzia del Territorio, con l'Agenzia delle Entrate e con l'Inps.
- **Contenzioso tributario:** servizio di assistenza ai cittadini che hanno ricevuto avvisi bonari o cartelle di pagamento da parte dell'Agenzia dell'Entrate o di Enti Locali, per compilare istanze o ricorsi da presentare agli Uffici territoriali o presso le Commissioni Tributarie.
- **Ravvedimenti:** assistenza ai cittadini che intendono sanare errori e/o omissioni commessi in fase di dichiarazione dei redditi o di versamento del tributo che comportano l'irrogazione di sanzioni da parte dell'Amministrazione finanziaria.
- **Bonus gas energia:** pratiche necessarie all'ottenimento di queste provvidenze

TABELLA 3.3 - ATTIVITÀ DEL CAAF

PRATICHE CAAF	2016	2017	2018
Dichiarazioni modello 730	410.928	399.202	388.745
IMU/TASI	95.319	87.520	84.387
Dichiarazione dei Redditi	24.217	24.046	24.582
Red	116.681	63.344	32.332
ICRIC / INVCIV	54.489	57.790	28.564
Isee - DSU Inps	123.340	120.763	140.671
Colf - Badanti (num. MAV)	13.724	12.459	11.734
Successioni	3.427	3.540	3.643
Altre pratiche (Amm.Sost. + P.IVA)	-	238	417
n° TOTALE PRATICHE	842.125	768.902	715.075

UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)

L'area Vertenze e Legale assicura attraverso gli Uffici Vertenze la tutela individuale e collettiva per quanto riguarda il rispetto delle leggi e dei contratti che disciplinano i rapporti di lavoro.

L'attività UVL si rivolge a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, interinale o atipico attraverso consulenze gratuite: qualora si ravvisino le condizioni per l'apertura di una vertenza, questa è prevista solo per i lavoratori iscritti. Il lavoratore iscritto ha diritto all'assistenza vertenziale e legale impegnandosi a versare alla CGIL, se la vertenza ottiene un esito positivo, un contributo/corrispettivo calcolato in proporzione al risultato ottenuto. Tale contributo ha la funzione di compensare parzialmente i costi del servizio di assistenza legale e contrattuale che il sindacato offre a tutti i lavoratori iscritti e, nello stesso tempo, realizza un meccanismo di solidarietà tra i lavoratori. In questo modo la CGIL può garantire l'assistenza a tutti i lavoratori, senza far pagare oneri a coloro che non ottengono un risultato positivo o nel caso in cui la vertenza venga promossa per affermare diritti/principi che non comportano recuperi economici.

Gli effetti positivi di questa azione ricadono innanzitutto sulla tutela e difesa dei lavoratori nei loro diritti; inoltre gli UVL, patrocinando cause anche nelle sedi giudiziarie, concorrono a modificare, attraverso la giurisprudenza, l'interpretazione delle leggi e dei contratti che il Giudice è chiamato a valutare.

Tra gli impatti positivi per l'Organizzazione si annoverano la possibilità, attraverso una attenta lettura della natura del contenzioso, di ricavare orientamenti utili all'azione collettiva finalizzati a modificare i Contratti collettivi e/o declinare i contenuti delle norme legislative in norme contrattuali favorevoli ai lavoratori.

Dall'attività degli Uffici Vertenze si ricavano anche importanti risultati sul dato associativo.

Le tipologie di pratiche che vengono seguite dall'UVL si dividono in diverse macro categorie, di seguito la loro articolazione:

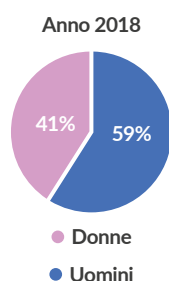
- Vertenze individuali
 - a) Impugnazione dei licenziamenti per consentire al lavoratore il rientro al lavoro o il risarcimento del danno;
 - b) Assistenza per la regolarizzazione del lavoro nero;
 - c) Impugnazione delle diverse tipologie contrattuali incongruenti e/o non conformi alla legge;
 - d) Impugnazione sanzioni disciplinari;
 - e) Altre vertenze: recupero crediti, recupero differenze salariali (inquadramenti, istituti irregolari e contratti irregolari).

- Vertenze collettive: lavoratori coinvolti in licenziamenti collettivi, cessioni di ramo d'azienda e appalti.
- Procedure concorsuali (fallimenti, concordati ecc.): assistenza ai lavoratori per le procedure concorsuali, pratiche INPS relative a procedure concorsuali; attivazione fondo di garanzie e tesoreria.
- Esecuzioni individuali: lavoratori assistiti per esecuzioni individuali.
- Invio on line delle dimissioni
- Consulenze: interpretazione contratti, controllo TFR maturato e liquidato, controllo conteggi sulle buste paga.

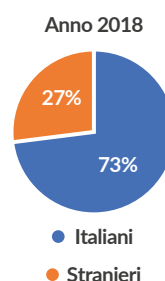
Per tutte le attività sopra indicate gli UVL si avvalgono, ove necessario, di legali convenzionati esperti in diritto del lavoro; ciò consente di gestire - in stretto rapporto con le categorie della CGIL e con gli altri servizi (Patronato - Area Fiscale) - le vertenze istruite, con tutte le controparti o enti a vario titolo coinvolti nel rapporto di lavoro (associazioni datoriali, datori di lavoro, enti istituzionali preposti alla gestione del contenzioso, INPS etc.).

Gli uffici UVL, nei quali operano 85 vertenzieri, sono presenti in tutte le 14 le CdLT/M.

COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI UVL PER GENERE



COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI UVL PER NAZIONALITÀ



L'attività svolta nel 2018 ha permesso di recuperare crediti dei lavoratori per un valore di € 53.898.454.

Gli obiettivi futuri che la CGIL Lombardia si pone con riferimento alle attività dell'UVL sono:

TABELLA 3.4 - ATTIVITÀ DEGLI UVL

AREE DI ATTIVITÀ SERVIZIO UVL	2018
Pratiche aperte	27.082
di cui recupero crediti	5.695
di cui violazioni contrattuali	2.757
di cui consulenze per dimissioni online	11.718
di cui consulenze per controlli, ricostruzioni e informazioni	2.534
Altre consulenze erogate¹	4.378
Pratiche chiuse	24.815
di cui risolte con conciliazione extragiudiziale	21.492
di cui passate ai legali	3.323

¹ Consulenze che non hanno comportato l'apertura di una pratica

- potenziamento dell'attività e miglioramento dell'offerta anche attraverso l'incremento delle sinergie/ correlazioni tra aree della tutela individuale e tutela collettiva (federazioni di categoria).

QUALITÀ DEI SERVIZI E SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI

CGIL Lombardia ritiene fondamentale la progettazione di uno strumento per incrementare la capacità di ascolto, di orientamento e soluzione dei bisogni delle persone che si rivolgono all'Organizzazione. L'obiettivo è definire possibili soluzioni dei bisogni attraverso l'erogazione di servizi accessibili, fruibili e funzionali, con una costante rilevazione della soddisfazione degli utenti.

In questi anni sono state svolte diverse indagini sulle persone che si rivolgono alla CGIL Lombardia, con la collaborazione della società IPSOS; da molti anni viene anche svolta un'indagine sulla customer satisfaction dal CAAF Lombardia.

L'obiettivo futuro è quello di progettare e realizzare un sistema di rilevazione dei feedback di gradimento sul servizio erogato direttamente nelle sale accoglienza,

Nel 2018 sono stati aperti solamente 13 sinistri con riferimento all'UVL per problematiche legate ad errori della struttura, per un totale di 20.456 €, pari allo 0,03% dei crediti recuperati.

**TABELLA 4.1 - LA VALUTAZIONE DEI SERVIZI
(RICERCA IPSOS 2017)**

	MEDIA	CAAF	INCA	UVL
Complessivamente che giudizio dà al servizio ricevuto?	8,1	8,2	8,2	7,6
Cortesia	8,3	8,4	8,4	8
Riservatezza/garanzia della privacy	8,2	8,1	8,4	8,1
Professionalità/competenza	8,2	8,3	8,3	7,8
Capacità di comprendere le sue esigenze	8,1	8,2	8,3	7,7
Documentazione/strumentazione a disposizione dell'operatore	8	8,1	8,1	7,7
La vicinanza della sede, la facilità di raggiungerla	7,9	8,3	8	7,4
La qualità e la pulizia dei locali e della struttura	7,8	7,8	7,9	7,6
Rapporto qualità del servizio e prezzo pagato	7,8	8	-	7,5
La puntualità, il rispetto degli orari	7,7	7,7	7,7	7,6
Accoglienza e confort	7,6	7,5	7,7	7,5
Il costo del servizio	7,6	7,6	-	7,5
I tempi della pratica	7,5	7,9	7,8	6,8
(Se si è recato con in mezzi pubblici) La facilità di raggiungere la sede	7,5	7,5	7,6	7,4
(Se si è venuto in auto) La facilità di trovare parcheggio	6,7	6,7	6,8	6,4

TABELLA 4.2 - INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION CAAF

	2016	2017	2018
Sistema di presentazione	N/D	N/D	4,54
Comodità del servizio	3,9	3,92	4,03
Professionalità	4,34	4,32	4,39
Tariffe	3,51	3,63	3,73
Valutazione complessiva	4,24	4,22	4,33

PROGETTO ACCOGLIENZA

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

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

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

CGIL Lombardia ha effettuato al riguardo una formazione specifica per gli operatori dell'accoglienza, per i funzionari sindacali e per i gestori dei sistemi informatici delle Camere del Lavoro.

La responsabilità del progetto è in capo alle singole strutture territoriali. CGIL Lombardia coordina e presidia il progetto accoglienza attraverso momenti di confronto all'interno del Dipartimento d'Organizzazione regionale, nel quale, oltre alla presenza dei segretari organizzativi delle Camere del lavoro, vi sono anche i direttori e coordinatori regionali dei servizi.

Nel 2018 è proseguito il progetto di accoglienza nelle Camere del Lavoro, permettendo di aumentare la qualità dei servizi offerti, ridurre i tempi di attesa e garantire una maggiore qualità.

Il lavoro di miglioramento in corso a livello regionale è volto a rendere SinCGIL uno strumento utilizzabile anche dai funzionari di Categoria e dai delegati CGIL sia per le attività di consulenza, appuntamenti, svolgimento di pratiche semplici, che come supporto per la contrattazione collettiva. Il sistema, infatti, prevede la possibilità di aggregare i dati provenienti dalle attività di tutela Individuale e di organizzarli per singole imprese o territori, accanto ai dati ed alle le informazioni sugli iscritti CGIL.

- CGIL Lombardia intende completare entro il 2019 l'attuazione del Progetto Accoglienza in tutte le Camere del Lavoro Territoriali.

IL SISTEMA CGIL

L'operato di CGIL Lombardia, per sua natura prevalentemente incentrato sul territorio lombardo, si declina non solo in accordi di carattere regionale, ma anche in importanti attività di supporto, nel proprio ruolo istituzionale, a tutte le Camere del Lavoro della Lombardia.

Durante il 2018 l'Organizzazione ha operato il rinnovo delle Segreterie e l'elezione di tutti gli organismi dirigenti, sia di categoria che comprensoriali. Questo sforzo, che ha impegnato l'Organizzazione per diversi mesi, ha prodotto la scelta collettiva dell'indirizzo politico da dare all'Organizzazione per gli anni a venire.

Il Congresso si è sviluppato a partire dalle assemblee degli iscritti e delle iscritte nei luoghi di lavoro, procedendo per le strutture provinciali di categoria e confederali, fino a quelle regionali e nazionali.

Di seguito alcuni dati sulla partecipazione a Congressi lombardi e sui loro esiti.

IL CONGRESSO CGIL LOMBARDIA PER CAMERE DEL LAVORO TERRITORIALI

DATI CONGRESSUALI

Territori	N. Assemblee	Iscritti 2017	Iscritti coinvolti	Iscritti votanti	Voti "Il lavoro è"	Voti "Riconquistiamo tutto"	Bianche e nulle	Voti validi
Bergamo	1235	92091	85618	30940	28795	1559	586	30354
Brescia	1822	103113	97913	24506	23378	854	274	24232
Monza Brianza	636	71758	62690	15029	14722	229	78	14951
Como	543	54270	47334	10335	10249	0	86	10249
Cremona	810	37233	33609	13408	13215	160	33	13375
Lecco	569	43580	42401	10619	10460	40	119	10500
Lodi	329	21189	20473	6192	5277	904	11	6181
Mantova	782	51816	46072	11110	11000	49	61	11049
Milano	2316	187163	162641	57701	55997	1287	417	57284
Pavia	454	42092	38055	6881	6845	20	16	6865
Sondrio	218	21932	21802	5491	5490	1	0	5491
Ticino Olona	337	34253	32504	8319	8097	126	96	8233
Valle Camonica	210	22134	19078	4065	3837	198	30	4035
Varese	1000	70197	58726	19934	19912	6	16	19918
TOTALE	11261	852821	768916	224530	217274	5433	1823	222707

IL CONGRESSO CGIL LOMBARDIA PER CATEGORIE REGIONALI

DATI CONGRESSUALI								
	N. Assemblee	Iscritti 2017	Iscritti coinvolti	Iscritti votanti	Voti "Il lavoro è"	Voti "Riconquistiamo tutto"	Bianche e nulle	Voti validi
FILCAMS	1787	75622	55319	27599	27325	144	130	27469
FILCTEM	1539	38941	32912	22480	22013	394	73	22407
FILLEA	836	49135	33110	15408	15120	77	211	15197
FILT	503	22788	19982	13306	12846	379	81	13225
FIOM	2831	71710	60831	41749	39277	1927	545	41204
FISAC	225	16502	15869	6005	5757	200	48	5957
FLAI	679	17401	13739	9973	9830	76	67	9906
FLC	284	29082	27460	7854	7589	219	46	7808
FP	1077	49050	44279	20751	19825	774	152	20599
SLC	546	14674	13744	8662	8528	106	28	8634
NIDIL	77	15743	13424	2373	2319	35	19	47274
SPI	860	441231	430390	47686	46197	1077	412	2409
CONFEDERALI	17	4867	5490	429	393	25	11	618
Totale Lombardia	11261	852821	768916	224530	217274	5433	1823	222707

L'attività di rinnovamento dei Comitati Direttivi, delle Assemblee Generali e delle Segreterie è stata caratterizzata da una convinta valorizzazione della presenza femminile nei nuovi organismi dirigenti ed è stata condotta nel rispetto della norma antidiscriminatoria prevista dallo Statuto CGIL, che prevede espressamente che nessun genere possa essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%.

DIRETTIVO

COMPRESORIO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE
REGIONALE	60	41,67%	84	58,33%	144
BERGAMO	38	43,68%	49	56,32%	87
BRESCIA	36	32,43%	75	67,57%	111
BRIANZA	44	50,57%	43	49,43%	87
COMO	31	42,47%	42	57,53%	73
CREMONA	31	43,06%	41	56,94%	72
LECCO	30	40,00%	45	60,00%	75
LEGNANO	29	39,73%	44	60,27%	73
LODI	27	39,71%	41	60,29%	68
MANTOVA	31	41,89%	43	58,11%	74
MILANO	59	41,84%	82	58,16%	141
PAVIA	37	43,02%	49	56,98%	86
SONDRIO	25	43,10%	33	56,90%	58
V.CAMONICA	20	31,25%	44	68,75%	64
VARESE	37	40,66%	54	59,34%	91

ASSEMBLEA GENERALE

COMPRESORIO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE
REGIONALE	110	46,41%	127	53,59%	237
BERGAMO	47	47,00%	53	53,00%	100
BRESCIA	36	31,03%	80	68,97%	116
BRIANZA	61	52,14%	56	47,86%	117
COMO	40	46,51%	46	53,49%	86
CREMONA	39	44,83%	48	55,17%	87
LECCO	32	40,51%	47	59,49%	79
LEGNANO	37	39,36%	57	60,64%	94
LODI	38	42,22%	52	57,78%	90
MANTOVA	41	42,71%	55	57,29%	96
MILANO	76	46,06%	89	53,94%	165
PAVIA	51	47,22%	57	52,78%	108
SONDRIO	26	44,07%	33	55,93%	59
V.CAMONICA	20	31,25%	44	68,75%	64
VARESE	52	43,33%	68	56,67%	120

RISORSE UMANE

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

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

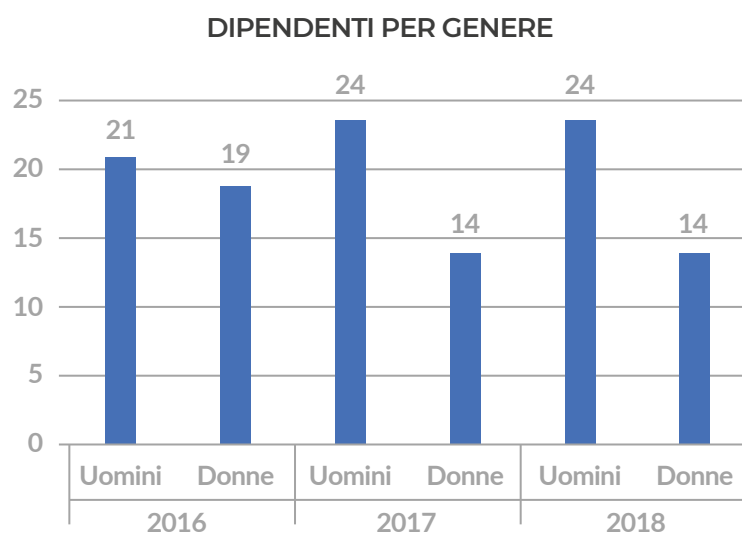
Lavorare per la CGIL presuppone la piena adesione ai valori e alle finalità indicati nello Statuto della CGIL.

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

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

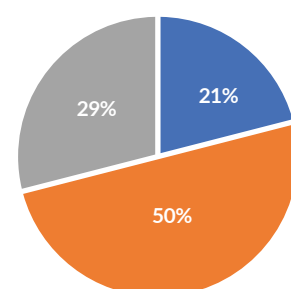
TABELLA 5.1 - RISORSE UMANE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Tipologia di contratto	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Dip. a tempo indeterminato full-time	9	10	19	12	6	18	12	6	18
Dip. a tempo indeterminato part-time	0	7	7	0	6	6	0	6	6
Distacchi	5	1	6	5	2	7	5	2	7
Aspettative non retribuite	7	1	8	7	0	7	7	0	7
TOTALE DIPENDENTI	21	19	40	24	14	38	24	14	38
Collaboratori retribuiti	5	2	7	6	2	8	8	1	9
Collaboratori volontari	2	2	4	2	2	4	2	2	4
TOTALE RISORSE UMANE	28	23	51	32	18	50	34	17	51



DIPENDENTI PER TITOLO DI STUDIO

Anno 2018



● Laurea ● Diploma ● Altro

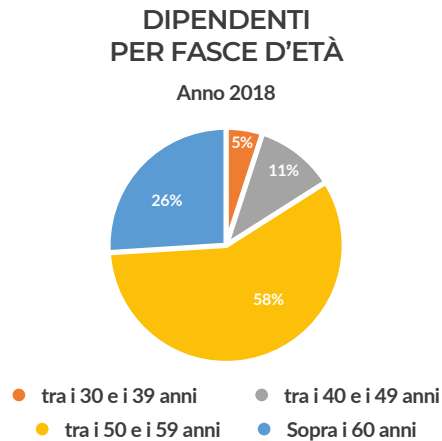
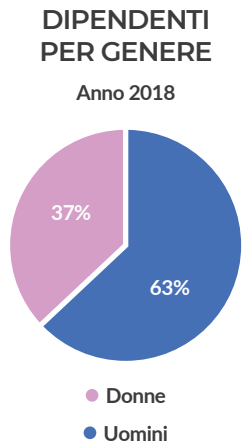
TABELLA 5.2 - TURNOVER

	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Dipendenti pensionati	1	1	2	1	4	5	3	0	3
Dipendenti che hanno interrotto rapporto	0	0	0	1	3	4	2	0	2
Dipendenti assunti	1	1	2	5	2	7	5	0	5
Tasso di Turnover ¹	7,14	8,70	7,84	21,88	50,00	32,00	29,41	0,00	19,61

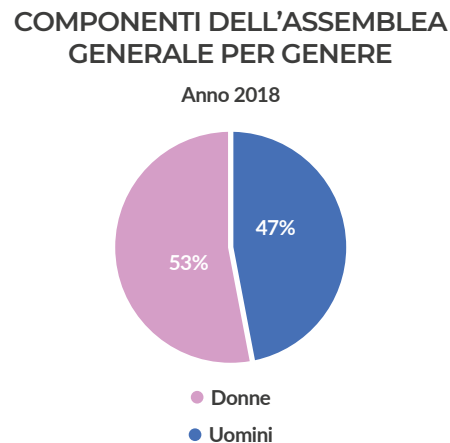
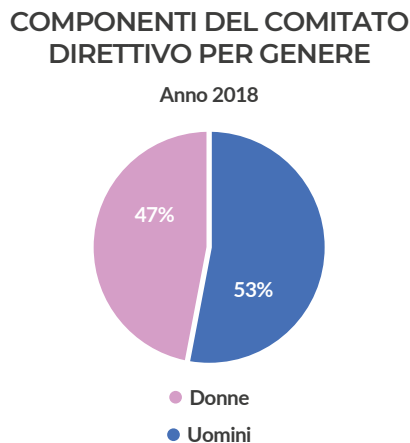
¹Turnover = ((n° entrati + n° usciti) / dipendenti al 31/12) * 100

PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le pari opportunità e la non discriminazione sono temi sensibili, di grande rilievo, contenuti sia nello Statuto della CGIL che nel regolamento interno.



In riferimento alla composizione della Segreteria, ormai da diversi anni, è caratterizzata da una **presenza di donne almeno pari o superiore al 50%**.



Tale scelta rappresenta una delle numerose azioni poste in essere su di un tema che CGIL Lombardia ritiene particolarmente significativo e qualificante.

RICAMBIO GENERAZIONALE

La CGIL ha 113 anni di storia ed ha sempre saputo rinnovarsi, pur rimanendo ancorata alle proprie radici ed ai propri valori fondanti. Il rinnovamento richiede un rapporto molto stretto e bidirezionale con le lavoratrici ed i lavoratori che si vogliono rappresentare, ma anche un costante ricambio generazionale nei gruppi dirigenti. CGIL Lombardia ha perseguito questo obiettivo con tenacia, non soltanto assicurando la rigorosa applicazione della norma statutaria che fissa in otto anni consecutivi il limite massimo per l'esercizio di uno specifico incarico di direzione, ma anche valorizzando molto i quadri giovani nelle proposte per la direzione delle strutture camerali che, come centro regolatore, ha il diritto ed il dovere di avanzare. Negli ultimi anni il ricambio generazionale è stato particolarmente intenso, attingendo dai luoghi di lavoro, dai Servizi della CGIL, da esperienze formative esterne.

TABELLA 5.3 - RICAMBIO GENERAZIONALE NELL'APPARATO DI CGIL LOMBARDIA

ETÀ	DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
Età media ultimo triennio (2018,2017 e 2016)	54,80	54,20	55,24
Età media assunti nel 2018	51,60	0,00	51,60
Età media dipendenti che hanno interrotto rapporto lavorativo nel 2018	61,40	0,00	61,40

Come si vede dalla tabella, è scesa anche l'età media dell'apparato di CGIL Lombardia, pur rimanendo più elevata di quella dei gruppi dirigenti territoriali e scontando l'applicazione di norme di legge che prevedono il pensionamento ad età ben maggiori che nel passato.

FUNZIONARI E DELEGATI

Un sindacato per essere davvero incisivo e rappresentativo deve assicurare percorsi di approfondimento e formazione per i propri funzionari e delegati sulle tematiche che riguardano le loro attività. Infatti, solo un corpo organizzativo preparato e formato può riuscire a contrattare condizioni di lavoro e normative migliorative rispetto alle attuali.

Per questo, tramite formazione ed aggiornamento costanti, si cerca di aumentare le conoscenze dei funzionari e dei delegati, anche con riferimento alle priorità espresse dal territorio lombardo.

Viene ugualmente fornita regolarmente documentazione relativa ai diversi settori di attività.

Nel corso del 2018 sono state effettuate 102 giornate di formazione che hanno coinvolto 1500 partecipanti.



I BENEFICIARI DELL'AZIONE

LAVORATRICI E LAVORATORI

1. LA TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

La tutela e lo sviluppo dell'occupazione sono finalità costitutive e centrali per un'Organizzazione sindacale. Come parte sociale, CGIL Lombardia si interfaccia con le istituzioni regionali per arrivare ad accordi capaci di migliorare le condizioni dei lavoratori e rafforzare la capacità produttiva della regione.

CGIL Lombardia, oltre a fornire risposte e affiancare ogni iscritto per quanto concerne la relativa attività, cerca di fornire aiuto al lavoratore anche come cittadino, sviluppando politiche di interesse generale.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito un elenco esplicativo delle azioni più significative svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
6/4	Sentenza TAR bando somministrazione ASST Niguarda	Dopo aver cercato di far passare la clausola sociale per il mantenimento della forza lavoro in essere presso l'appalto di Niguarda, si è presentato ricorso al TAR. Purtroppo il ricorso è stato respinto
27/6	La CGIL Lombardia a fianco dei lavoratori e delle lavoratrici dei CPI e delle AFOL	Sostenere l'impegno del personale CPI e AFOL per poter gestire un sistema efficace ed efficiente di sostegno e riqualificazione per i lavoratori che hanno perso l'impiego o lo stanno cercando
20/7	Incontro con Regione Lombardia sul tema Trenord	Cercare di orientare le scelte politiche verso scelte che salvaguardino l'occupazione
10/9	Accordo Regionale CGIL CISL UIL Confapi "Credito Imposta Formazione 4.0"	Diffondere le possibilità fornite dall'accordo e i contenuti dell'accordo stesso, per averne una reale fruizione da parte della popolazione interessata

2. DIFESA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

La difesa dei diritti dei lavoratori è lo scopo per cui nasce l'organizzazione sindacale, come forma di autotutela collettiva e di rappresentanza degli interessi dei lavoratori stessi. Cgil Lombardia è una struttura intermedia, non svolge quindi direttamente attività di tutela individuale e di contrattazione collettiva. Opera però a supporto del complesso delle attività delle Camere del Lavoro, particolarmente nella progettazione e organizzazione dell'accoglienza, nonché nel coordinamento delle attività vertenziali e legali. CGIL Lombardia, inoltre, è tra i soci fondatori dell'Associazione Wikilabour per la diffusione e la conoscenza del diritto del lavoro. L'Associazione svolge le sue finalità attraverso iniziative di studio, approfondimento ed informazione rivolte sia ai lavoratori e ai delegati sindacali, sia a coloro che specificamente operano nell'ambito della tutela vertenziale e legale; CGIL Lombardia coopera infine con le Categorie regionali a sostegno della loro attività vertenziale, sia partecipando a iniziative di mobilitazione, sia predisponendo materiali di divulgazione su alcuni temi di frontiera del mercato del lavoro (es. mostra sul lavoro nelle piattaforme digitali, edizione 2018 di Fa' la Cosa Giusta).

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
5/6	CGIL Lombardia e FILT-CGIL Lombardia sui fattorini "rider": salario, diritti e lavoro sicuro garantiti da contratto nazionale e legge	Affermare il contratto nazionale come centro di risposte alle esigenze dei lavoratori Ottenere un miglioramento delle condizioni contrattuali e delle tutele per i rider
27/6	"Verso la costituzione dell'osservatorio sui frontalieri: province e parti sociali al lavoro comune"	Con un lavoro insieme alle amministrazioni comunali interessate, arrivare a un assenso da parte di tutti i consigli comunali alla costituzione dell'osservatorio
14/9	Sostegno allo sciopero dei Drivers di Amazon	Contestualizzato nella mobilitazione in atto da tempo, questo sciopero dei rider ha avuto l'obiettivo di arrivare a un riconoscimento di maggiori tutele per i lavoratori del settore
8/10	Creazione osservatori sul fenomeno frontalierato	Un sistema integrato, efficiente capace di garantire tutte le realtà in causa, avviato il 10 ottobre 2018
28/11	Sospensione sgombero RiMaflow	Continuare con il percorso di mobilitazione della cittadinanza tutta, oltre che dei lavoratori dipendenti dell'azienda, per il mantenimento di un'azienda importante per il territorio

3. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Lavorare in sicurezza, poter ritornare a casa ogni sera dovrebbe essere un elemento pacifico: la realtà, purtroppo, dice il contrario. Troppi morti sul lavoro in Lombardia ed in Italia, troppi incidenti gravi dovuti a mancata formazione sulla sicurezza, lavoro in condizioni rischiose senza l'adozione delle precauzioni, precarietà del lavoro e lavoro nero in aumento nella debole ripresa dopo la grande crisi economica del 2008. Per CGIL Lombardia il lavoro sicuro, la salute nei luoghi di lavoro sono un obiettivo fondamentale, da perseguire con la diffusione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sia in azienda che su base territoriale per le realtà artigiane, la loro formazione e la tutela delle loro prerogative. Per questo anche nel 2018, in collaborazione con l'associazione Ambiente Lavoro, sono stati realizzati numerosi corsi di formazione. Accanto alla formazione, intensa è stata l'attività di protesta e di denuncia per gli incidenti sul lavoro, e la negoziazione con la Regione per ottenere maggiori risorse per la vigilanza da parte delle strutture della sanità pubblica e della medicina del lavoro.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
28/2	Sicurezza linee ferroviarie, a un mese dall'incidente di Pioltello nessuna risposta dalla regione ieri CGIL CISL e UIL e i sindacati di categoria hanno incontrato la direzione regionale di RFI	Riuscire, avendo un confronto frequente e trasparente, a eliminare la negligenza sulla manutenzione degli impianti
21/3	Iniziativa pubblica "La ripresa non può essere sulla pelle dei lavoratori "	Riuscire a far rispettare gli standard in merito a salute e sicurezza e protestare contro le morti bianche dovute dalla violazione delle norme
20/4	Sicurezza sul lavoro, richiesta di CGIL CISL UIL Lombardia alla Regione di un tavolo di confronto e di interventi preventivi mirati.	Negoziare di azioni finalizzate ad abbattere drasticamente il numero di morti sul lavoro
25/5	Dieci anni di testo unico della Salute e Sicurezza sul Lavoro D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81: il ruolo del sindacato	Iniziativa di analisi del decennio trascorso per meglio inquadrare gli ambiti prioritari di intervento nel futuro
6/7	Comunicato stampa congiunto CGIL MB e CGIL Lombardia in merito all'incidente mortale sul lavoro avvenuto in una cartiera di Cesano Maderno	Protesta a mezzo stampa per spronare le aziende ad effettuare controlli, formazione e a vigilare per evitare eventi drammatici come questo
16/7	Coordinamento salute e sicurezza. 12 luglio e iniziativa unitaria 16 luglio	Definire un'analisi collettiva della tematica, delle modalità per migliorare la situazione lavorativa di tutti con particolare attenzione ai settori seguiti dalla FILLEA
20/7	Il rischio amianto nella filiera delle costruzioni.	Iniziativa della FILLEA Lombardia con Alessandro Genovesi e Maurizio Landini per lanciare una campagna di prevenzione sul rischio amianto nella filiera delle costruzioni
6/11	Presidio sul tema Amianto	Riuscire, tramite un rapido intervento della Pubblica Amministrazione a bonificare costantemente i luoghi con presenze di amianto

DISOCCUPATI

Per CGIL Lombardia è molto importante, oltre che l'attività di tutela dell'occupazione, anche l'accompagnamento del cittadino che ha perso il lavoro attraverso percorsi di sostegno al reddito e di riqualificazione professionale. Tutto ciò finalizzato a evitare che le persone, in temporaneo stato di fragilità, scivolino verso una situazione permanente di criticità e incapacità di ritrovare una propria tranquillità professionale e familiare.

In particolare, nel 2018, CGIL Lombardia ha dedicato particolare attenzione allo studio e all'approfondimento sia del nuovo Reddito di inclusione (REi) che delle modalità alla formazione e riqualificazione professionale.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
28/5	Adesione al progetto "Luppoletto sociale"	Adozione di 8 piante di luppolo per finanziare il progetto di inclusione sociale portato avanti dalla CGIL e da molte altre realtà
31/5	Reddito di inclusione, dal 1° giugno si ampliano i criteri per l'accesso. L'Alleanza lombarda contro la Povertà, di cui la CGIL è partner, traccia un bilancio dei primi 6 mesi e avanza proposte per il futuro al festival dello sviluppo sostenibile 2018.	Convegno "il contrasto alla povertà in Lombardia. Costruiamo reti per l'inclusione" tenuto presso la Fondazione Culturale San Fedele, Milano
3/12	Sottoscrizione accordo Politiche Attive in Lombardia	Intesa con la Regione per a creare un sistema che guidi le politiche attive di riqualificazione e sostenga l'acquisizione di nuove competenze per coloro che hanno perso il lavoro

GIOVANI

CGIL Lombardia, così come la CGIL tutta, è sempre stata attenta al passaggio valoriale tra generazioni di iscritti e cittadini, così come al confronto con le giovani generazioni, sia di studenti che di lavoratori.

In particolare, per promuovere una conoscenza critica della memoria, l'Organizzazione ha scelto di intraprendere un percorso di approfondimento della storia e di visita di luoghi simbolo dell'Olocausto.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
22/3	Treno per Auschwitz organizzato da Cgil Cisl Uil Lombardia: conferenza stampa al binario 21 della stazione centrale	Il viaggio ed il confronto sul treno come strumento per diffondere la conoscenza circa l'Olocausto a numerosi studenti lombardi
30/8	Lombardia: La crisi della scuola nei numeri di avvio anno scolastico	Riuscire a far cambiare le modalità di assegnazione delle cattedre dei docenti e dell'intero sistema scolastico
26/11	Assemblea Unitaria delle regioni del Nord su Scuola, Università e Ricerca	Compiere un'analisi approfondita della tematica da portare al tavolo di trattativa nazionale del settore
14/12	Confronto sulla storia delle leggi razziali leggi in Italia.	Arrivare, mediante lo studio della Storia, a una popolazione giovane più consapevole e più preparata a combattere la cultura razzista



DONNE

CGIL Lombardia partecipa direttamente alle mobilitazioni e alle iniziative per l'affermazione della piena libertà femminile, che l'Organizzazione ritiene presupposto indispensabile all'autodeterminazione delle donne nel mercato del lavoro e nella società. La CGIL è ugualmente impegnata sul fronte delle iniziative di contrasto alla violenza di genere, sia nella vita privata che nei contesti lavorativi, ed è promotrice di campagne per la difesa dell'accesso ai servizi di welfare, in particolare di quelli rivolti alla salute riproduttiva e alla genitorialità consapevole. CGIL Lombardia è stata inoltre tra i promotori del Coordinamento #NoPillon, per il ritiro del disegno di legge sull'affido condiviso che penalizzava particolarmente le donne e la loro libertà. CGIL Lombardia partecipa infine al coordinamento nazionale per le politiche di genere, nel cui ambito ha contribuito ai gruppi di lavoro per elaborare la piattaforma "Belle Ciao", con lo scopo di introdurre trasversalmente a tutte le rivendicazioni sindacali gli obiettivi del contrasto alle discriminazioni di genere e della democrazia paritaria.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

A queste attività si aggiunge la partecipazione ai lavori del tavolo Antiviolenza istituito presso Regione Lombardia.

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
6/2	Contro le mutilazioni genitali femminili	Applicare la legge per prevenire e contrastare la violenza, sostenere le vittime, affermare l'intangibilità del corpo femminile
20/5	La legge 194 ha quarant'anni: applicarla pienamente per garantire alle donne l'accesso all'aborto sicuro. Non abbiamo niente da espiare	Campagna informativa condotta in occasione dei 40 anni della Legge 194, finalizzata anche a denunciare in Lombardia la dimensione dell'obiezione di coscienza alle pratiche connesse alla interruzione volontaria di gravidanza e la riduzione dei consultori
12/10	In difesa della legge 194	Manifestazione finalizzata a rivendicare una legislazione che non impedisca alle donne la libertà di scelta sul proprio corpo. La manifestazione è stata preceduta da un'assemblea cittadina a Milano svolta nel mese di settembre.
6/10	Partecipazione alla Assemblea nazionale delle donne della Cgil	Lancio della piattaforma "Belle Ciao"
10/11	Presidi No Pillon	Partecipazione ad iniziative di contrasto contro un progetto di legge reazionario e limitativo della libertà femminile.

MIGRANTI

L'uguaglianza di tutti i cittadini e il contrasto ad ogni forma di razzismo e discriminazione sono valori costitutivi della CGIL, che diventano ancor più rilevanti in un momento come quello attuale, nel quale il fenomeno dell'immigrazione rende concrete e vicine le discriminazioni, sia nei luoghi di lavoro, sia nel territorio.

Negli anni CGIL Lombardia ha continuato a battersi per la piena e completa equiparazione dal punto di vista normativo ed economico di questa parte della popolazione. L'attività ha riguardato sia il contrasto alle discriminazioni su base etnica, sia lo sforzo per garantire l'ottenimento dei diritti propri dei cittadini italiani, cercando al tempo stesso di facilitare la possibilità di ottenere la cittadinanza italiana.

Per l'Organizzazione è dunque essenziale l'appoggio a campagne politiche volte alla non discriminazione e criminalizzazione dei cittadini migranti e all'ottenimento dei diritti costituzionalmente garantiti.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
20/6	Giornata mondiale del rifugiato indetta dall'Assemblea Generale delle Nazioni unite.	CGIL Lombardia: l'Europa garantisca ai richiedenti asilo accoglienza e una vita dignitosa
20/6	Banco alimentare solo per gli italiani? No grazie!	Condanna delle varie iniziative neofasciste e rilancio della tematica finalizzata a dare risposte a tutti i bisogni delle persone risiedenti nel territorio lombardo
4/7	Dalla chiusura dei porti al censimento dei rom: "al peggio non c'è mai fine"	Dichiarazione di Elena Lattuada, Segretario Generale della CGIL Lombardia, finalizzata a ribadire il rifiuto delle discriminazioni su base etnica
30/7	CGIL Lombardia sulla giornata internazionale contro la tratta degli esseri umani	Presenza di posizione per sensibilizzare iscritti e cittadini su questa attività criminale
3/10	Giornata nazionale in memoria delle vittime dell'immigrazione	Adesione all'iniziativa per contribuire ad arginare l'intolleranza nei confronti dell'immigrazione
15/10	Volantino su accoglienza e integrazione	Sensibilizzazione della popolazione per smontare il clima d'odio basato sui pregiudizi
7/11	Protesta contro la Mozione del Consiglio Regionale	Protesta finalizzata a modificare la mozione del Consiglio Regionale che mira a rendere difficoltoso il processo di integrazione dei richiedenti protezione internazionale, nonché ad avviare un processo virtuoso di integrazione all'interno del tessuto sociale lombardo

TERRITORIO

CGIL Lombardia è consapevole che essere un sindacato generale impone un'attenzione particolare a quanto succede sul territorio, così da poter leggere i suoi cambiamenti e definire posizioni politiche e sindacali rivendicative che promuovano opportunità di sviluppo e di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e, più in generale, della popolazione lombarda. Il territorio e i luoghi di lavoro sono centrali nell'azione dell'Organizzazione: legalità, welfare, sanità, sicurezza e infrastrutture sono temi che non solo devono diventare patrimonio culturale di tutti, ma sono la cartina di tornasole del grado di civiltà e maturità di una società e delle sue Istituzioni, oltre che condizioni irrinunciabili ed imprescindibili per la crescita del territorio e della sua comunità. Un attento presidio finalizzato ad arginare la crescita della povertà e l'analisi delle politiche adottate, al riguardo, a livello regionale, sono parte rilevante dell'impegno di CGIL Lombardia

1. LEGALITÀ

Nel 2018 la CGIL Lombardia ha consolidato il suo impegno per la legalità e la lotta alle mafie e alla corruzione. Il Sindacato ricerca e costruisce relazioni con il mondo associativo e con le istituzioni nella convinzione che la lotta alle mafie e alla criminalità economica sia efficace solamente se frutto di una azione di rete. La convergenza di interessi tra criminalità organizzata e criminalità economica, tra interessi delle organizzazioni mafiose e pratiche di illegalità purtroppo presenti nella società lombarda, richiede infatti una sinergia tra tutti gli attori orientati a un giusto sviluppo economico e alla difesa della democrazia.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
29/1	Partecipazione alla 3 ^a Edizione degli "Stati Generali contro il gioco d'azzardo"	Attività promossa dal coordinamento lombardo "Mettiamoci in gioco" di cui fa parte la CGIL Lombardia per il contrasto al gioco d'azzardo. Tra i temi affrontati la corruzione, l'illegalità, le mafie e il gioco d'azzardo.
28/2	"Appalti in legalità": le proposte di CGIL e FLAI Lombardia sul tema delle false cooperative nella filiera delle carni.	Lettera aperta ai candidati presidente alle elezioni regionali Lombardia 2018 con l'obiettivo di influenzare le posizioni politiche dei candidati ed ottenere una legislazione più favorevole ai lavoratori del settore
21/3	Partecipazione alla XXIII giornata della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime di mafia	Manifestazione regionale a Mantova per accendere le luci sulle infiltrazioni mafiose nel territorio al fine di attivare percorsi comuni di denuncia
Giu-set	I campi della legalità	Promozione e sostegno dell'esperienza dei Campi della Legalità organizzati sui beni confiscati alle mafie in Lombardia, nelle province di Milano, Bergamo, Brescia, Lecco, Pavia, insieme a Libera, Arci, Caritas, Ucapte. Una esperienza di impegno ed educazione alla legalità che ha coinvolto centinaia di giovani, favorendo l'incontro tra generazioni, attraverso laboratori sul riutilizzo sociale dei beni confiscati e sull'infiltrazione delle mafie nell'economia legale, sottolineando il legame tra legalità e giustizia sociale

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
Giu-nov	Legalità e alternanza scuola lavoro	CGIL Lombardia è stata invitata a portare il proprio contributo formativo in progetti sui temi della legalità e della lotta alle mafie promossi da istituti scolastici della provincia di Cremona, Lecco, Lodi, Milano, Monza Brianza.
17/10	Firma del protocollo per la gestione e lo sviluppo dei beni e delle aziende sequestrate e confiscate	Riuscire ad assicurare una continuità lavorativa ai dipendenti delle aziende confiscate alla mafia, facendo vedere alla popolazione che denunciare l'illegalità conviene

2. SANITÀ

L'impegno della CGIL, insieme con gli altri sindacati confederali, è indirizzato ad ottenere l'effettiva attuazione del precetto costituzionale sul diritto universale alla salute. La Lombardia presenta un sistema sanitario e sociosanitario molto sviluppato, ma con squilibri riconducibili alla completa parificazione fra soggetti pubblici e privati e all'indebolimento del ruolo di effettiva programmazione e controllo delle Aziende Sanitarie Pubbliche. Nel corso dell'anno, la CGIL ha rivendicato un confronto puntuale su tutti i temi relativi all'attuazione della riforma sanitaria regionale del 2015 (che l'Assessorato al Welfare tende a disattendere e sul quale le singole ATS ed ASST hanno atteggiamenti non omogenei), a partire dalle proposte organicamente contenute nel documento di CGIL-CISL-UIL "Agenda Sanità 2018", una vera e propria piattaforma sindacale in materia. I temi più rilevanti sono stati quelli della gestione degli interventi sui pazienti cronici, sulla riduzione del superticket, sullo svuotamento delle liste d'attesa, sul sostegno al pagamento delle rette nelle RSA, sulla valorizzazione dei servizi territoriali per la salute mentale rispetto alla prevalenza della risposta in strutture residenziali, nonché per l'implementazione della rete territoriale delle cure di transizione (POT e PRESST).

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
30/6	Agenda Sanità 2018 le proposte del sindacato sul servizio	Piattaforma per attivare un confronto con Regione Lombardia
29/10	Attivo sui temi della Salute in Lombardia	Iniziativa unitaria CGIL-CISL-UIL di presentazione di Agenda Sanità 2018
13/12	Incontro sul nuovo Piano Regionale della Salute Mentale	Richiesta di una disciplina organica che privilegi i servizi territoriali secondo le previsioni della legge 180.

3. POLITICHE ABITATIVE

Il diritto alla casa è un aspetto fondamentale dei diritti di cittadinanza, contrasta l'emarginazione, favorisce l'inclusione sociale. CGIL Lombardia rivendica una diversa politica regionale e nazionale della casa, che renda effettivo questo diritto, oggi conculcato dal caro affitti, dalla mancata costruzione di nuove case popolari, da limitati investimenti sull'edilizia e l'housing sociale (strumento per l'accesso alla casa di giovani e ceti medio bassi), dall'inefficienza della gestione delle ALER che amministrano il patrimonio di edilizia pubblica della Regione.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
27/2	Ricorso contro la Regione Lombardia relativamente al regolamento "accesso e permanenza nei servizi abitativi pubblici" della Legge n. 16/2016 sull'edilizia residenziale pubblica	Ricorso finalizzato ad aumentare la pressione sulla Regione Lombardia al fine di arrivare a un cambiamento della Legge
20/4	Protocollo d'intesa tra CGIL Lombardia, Camera del Lavoro Metropolitana di Milano, CAAF CGIL Lombardia, CSF Milano, SUNIA Lombardia per l'erogazione del servizio ISEE agli assegnatari dei servizi abitativi pubblici	aiutare chi abita nelle case popolari a gestire un decisivo adempimento burocratico che incide sul mantenimento dell'abitazione e sulla misura dell'affitto
26/6	seminario politiche abitative regionali e nazionali	Offrire strumenti per migliorare gli accordi sottoscritti a livello territoriale, facendo in modo che siano coerenti tra loro
5/9	Sgombero ex Alitalia. CGIL e SUNIA: "Preoccupazione per modalità e conseguenze. Una circolare non risolve disagio abitativo"	Presenza di posizione che richiede soluzioni che, nel rispetto delle regole, diano una stabilità abitativa agli occupanti

4. TRASPORTI/INFRASTRUTTURE

La mobilità è un punto nodale per la qualità della vita dei lavoratori di tutti i comparti, in quanto l'efficienza e i costi del trasporto incidono, sia sulla qualità della vita, sia sulla misura del reddito realmente disponibile. Nelle attività relative alle politiche dei trasporti, l'approccio di CGIL Lombardia è stato caratterizzato, da un lato, da un rapporto continuo con le strutture sindacali territoriali confederali e con il sindacato di categoria FILT, dall'altro, dal confronto istituzionale con l'Assessorato Regionale alle "Infrastrutture, Trasporti e Mobilità Sostenibile" sulle principali vertenze in corso e sull'attività relativa all'implementazione, tutt'ora incompleta, della L.R. N. 6/2012 (legge quadro che disciplina il settore dei trasporti in Lombardia).

ATTIVITÀ SVOLTE

Nei tavoli di discussione con la Regione sul Trasporto Pubblico Locale (TPL), CGIL Lombardia ha evidenziato il progressivo impoverimento della dotazione infrastrutturale per carenza di investimenti, sia in termini di risorse, sia di personale, con la conseguente riduzione del numero e della frequenza di corse delle linee.

Il miglioramento della qualità del servizio pubblico passa attraverso l'ottimizzazione dell'integrazione dei servizi urbani con quelli extraurbani e rimane l'unico valido disincentivo al traffico privato. In questa direzione CGIL Lombardia sostiene la piena integrazione tariffaria e l'adozione di un piano per l'incremento dei parcheggi di interscambio.

Consapevole della necessità di intervenire sulle lacune infrastrutturali in termini di manutenzione e ammodernamento, come purtroppo hanno evidenziato i drammatici episodi accaduti nel recente passato, sia sulle linee ferroviarie (incidente di Pioltello), sia su strada (crollo del ponte ad Annone), nel corso dell'anno l'Organizzazione ha insistito affinché Regione Lombardia definisse un tavolo di confronto con il Sindacato stesso sui temi della sicurezza, così da tutelare i passeggeri, chi lavora sui mezzi pubblici o nelle stazioni e chi opera in attività di assistenza.

Resta inoltre aperta la questione dei capitolati di gara per la definizione degli appalti provinciali relativi al TPL, sui quali CGIL Lombardia vigila attentamente. È infatti, è importante verificare bandi di gara che, troppo spesso, in deroga alla Legge 6/2012 non tutelano un numero significativo di lavoratori non garantiti nei frequenti cambi d'appalto. Il Sindacato si è anche opposto alla diffusione di bandi di gara fatti quasi esclusivamente per rimodulare e ridurre il personale.

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
25/1	Incontro urgente con aziende di trasporto e regione	Incontro finalizzato ad influenzare le decisioni politiche a favore della sicurezza dei lavoratori e dei passeggeri
16/3	Terzo valico. FILLEA nazionale, CGIL Liguria, Piemonte, Lombardia: quando finisce la campagna elettorale?	Presa di posizione sui decisori politici per avviare l'opera
20/7	Incontro in Regione con il Presidente Attilio Fontana	Illustrazione degli orientamenti di Regione Lombardia riguardo Trenord e il suo ammodernamento tecnologico
10/10	Protesta contro le ronde di Forza nuova sui treni Trenord	Denunciare l'attività illecita condotta dal gruppo politico Forza Nuova ottenere formali condanne da parte istituzionale
6/12	Incontro con l'Assessore regionale Claudia Terzi	Richiesta di chiarimenti sugli intendimenti di Regione Lombardia riguardo alle risorse per il TPL sul Piano della Mobilità, sull'armonizzazione dei capitolati di gara nel biennio 2019/2020, sulle conseguenze di gare già fatte con l'individuazione di concessionari al di fuori della legge 6/2012 (ad esempio Pavia), sul tema della "governance" del territorio caratterizzato da soggetti differenziati e sulle politiche tariffarie

5. CONTRASTO ALLA POVERTÀ

La condizione di povertà di una quota della popolazione lombarda, anche se meno accentuata che in altre regioni, rappresenta un serio problema, aggravato peraltro dalla lunghissima crisi economica.

CGIL Lombardia su questo tema opera principalmente nell'ambito dell'Alleanza contro la Povertà, che vede la presenza unitaria del sindacato confederale e di molti soggetti associativi e del terzo settore. L'azione dell'Alleanza è rivolta, da un lato, alla sensibilizzazione a livello territoriale e nazionale; d'altro canto, rivendica risorse specifiche - parzialmente ottenute con il REI (Reddito d'inserimento e inclusione) - e interventi non meramente assistenziali, ma soprattutto d'inclusione sociale e lavorativa, di contrasto alla povertà minorile e di svuotamento delle sacche di povertà ed esclusione.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
31/5	Partecipazione all'iniziativa di Alleanza Lombarda contro la Povertà -Milano 31 maggio 2018	In Lombardia 670 mila persone vivono in povertà assoluta. L'alleanza contro la povertà chiede l'istituzione di una cabina di regia a livello regionale

PENSIONATI E ANZIANI

CGIL Lombardia opera congiuntamente alla Categoria regionale dello SPI CGIL per rendere la popolazione anziana del territorio lombardo partecipe delle posizioni e della vita dell'Organizzazione. Inoltre attraverso campagne sul territorio e proposte a livello regionale, CGIL ha contribuito a rendere la popolazione anziana consapevole e partecipe nel rivendicare nuovi diritti. Particolare attenzione è stata data alle problematiche della non autosufficienza, delle rette nelle RSA (case di riposo), del superamento dei ticket sanitari, sia nel confronto con la Regione che nella contrattazione territoriale e sociale.

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.

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
21/2	Incontro a Varese con i candidati del Centro Sinistra e della Sinistra alla presidenza della Regione	Incontro finalizzato a comunicare le posizioni della CGIL e orientare le posizioni dei candidati

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.