

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

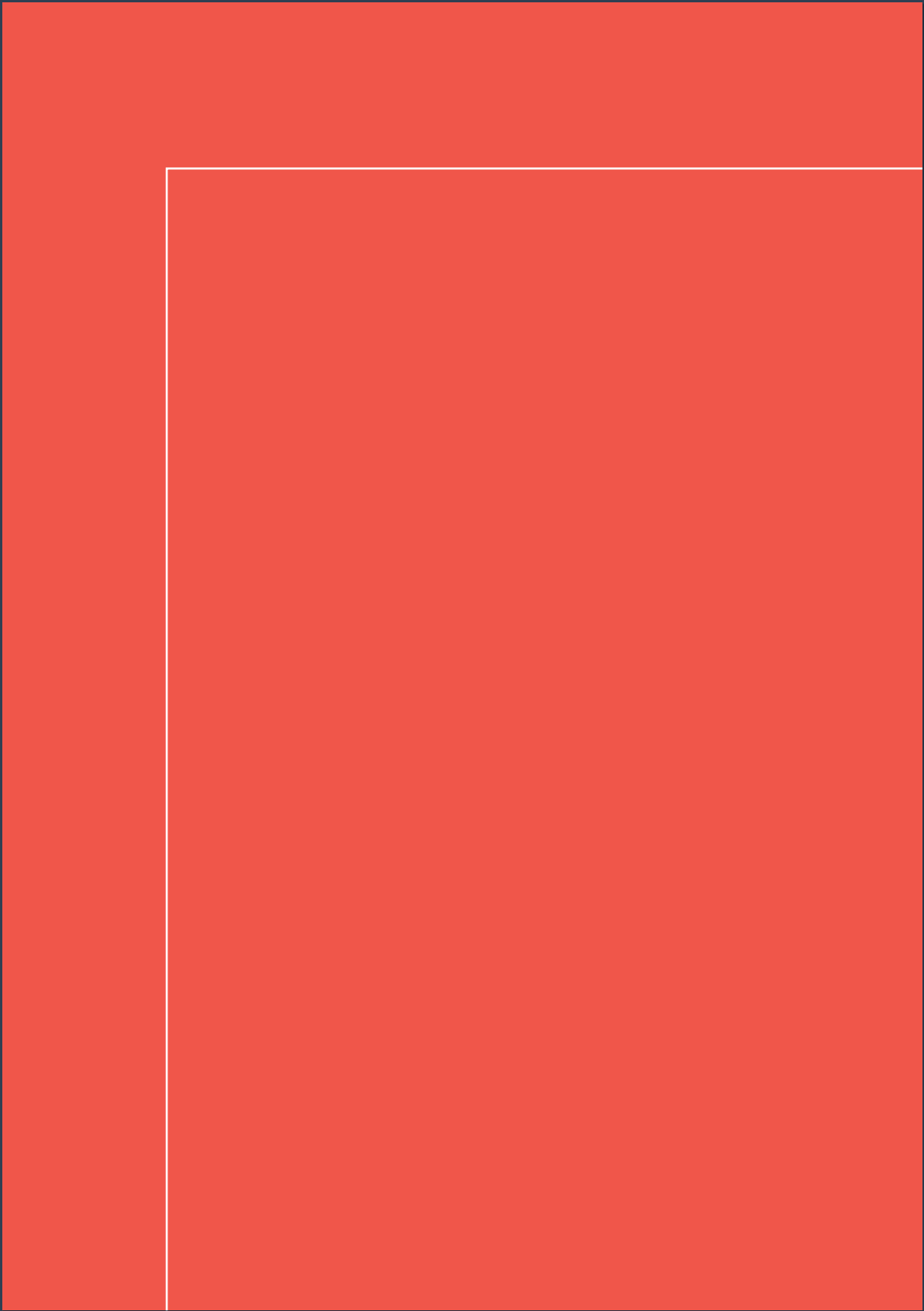
LOMBARDIA

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**

**2
0
1
9**

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)
6	LA CGIL LOMBARDIA
8	MISSIONE, VALORI E PRINCIPI
9	DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ NELL'AZIONE
11	CONDIVISIONE DEI VALORI
13	STORIA DELLA CGIL LOMBARDIA
13	GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE
19	COMPOSIZIONE DELLA BASE ASSOCIATIVA
23	COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO
25	GLI STAKEHOLDER E LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO
26	IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO (dati 2018)
28	IL RENDICONTO DEI SERVIZI
28	TRASPARENZA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE
32	IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO
33	IL RENDICONTO ECONOMICO PATRIMONIALE
33	INCA
37	CAAF
36	UFFICI VERTENZE E LEGALI (UVL)
38	Progetto Accoglienza
39	CGIL LOMBARDIA E I SUOI STAKEHOLDER
39	IL SISTEMA CGIL
39	Risorse umane
42	LA FORMAZIONE SINDACALE
44	I BENEFICIARI DELL'AZIONE
44	Lavoratrici e lavoratori
45	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
46	Disoccupati
46	Giovani
47	Donne
48	Migranti
48	Territorio
51	Pensionati e anziani
52	ALTRI STAKEHOLDER



**ELENA LATTUADA**

SEGRETARIO GENERALE
CGIL LOMBARDIA



Cara lettrice, caro lettore,

costruire il bilancio sociale della CGIL Lombardia è una scelta nata ormai diversi anni fa, con l'intento di rendere trasparente a tutti e tutte il ruolo, le iniziative, la rappresentanza dell'organizzazione, ma anche per rendere altrettanto trasparente, prima di tutto ad iscritti ed iscritte, l'uso delle risorse che derivano per larghissima parte dalla quota tessera versata o tramite delega o tramite le attività svolte dalla tutela individuale.

E' un modo di raccontare quello che siamo e che facciamo, ma anche un modo per ricostruire scelte, decisioni e impegni che vengono compiute, racchiudendo in un insieme di numeri ed elenchi le iniziative che hanno contrassegnato un lungo anno di lavoro. Frutto di scelte proprie o frutto di collaborazioni anche con altre organizzazioni o associazioni, con cui CGIL Lombardia collabora.

L'anno 2019, anno di conclusione del percorso congressuale della CGIL, è stato l'anno del consolidamento di progetti in corso che il congresso regionale ha confermato nella sua strategicità.

E' l'anno in cui si è ulteriormente sviluppata la riflessione e la progettazione sull'accoglienza: farsi carico dei bisogni delle persone che alla CGIL si rivolgono, rispondere positivamente e celermente alle richieste, ma anche consolidare l'adesione all'organizzazione. Perché se la CGIL vive attraverso le risorse che gli iscritte e le iscritte versano, è altrettanto vero che la misurazione della rappresentanza, che continua a rappresentare il punto di riferimento per dire quanto "conta" nel rapporto con le istituzioni e l'insieme delle controparti datoriali, è un nodo fondamentale per una organizzazione sindacale confederale, a cui la CGIL tutta non rinuncia nel continuare a chiedere una legislazione di riferimento.

Iniziativa importante è stata la sessione degli Stati Generali che hanno impegnato per la prima volta l'Assemblea Generale in una discussione impegnativa sia nei contenuti che nelle modalità di svolgimento:

- contenuti che hanno trattato il rapporto tra tutela collettiva –la contrattazione inclusiva e il ruolo della contrattazione ad ogni livello- e tutela individuale –nelle sue variegate articolazioni previdenziale, di reddito, fiscale-;
- modalità di svolgimento che hanno visto la discussione del gruppo dirigente in tavoli tematici che hanno visto una ampia partecipazione e una discussione vivace e ricca di spunti di lavoro anche in futuro.

Questa esperienza è stata resa possibile anche grazie al percorso formativo avviato nel corso del 2019: grandi innovazioni frutto di una proficua collaborazione con docenti esterni che hanno aiutato CGIL Lombardia a ripensare al ruolo della formazione, fornendo strumenti ed attrezzi di lavoro per ripensare le modalità della discussione nei gruppi dirigenti e per favorire la partecipazione di tutti e tutte nell'elaborazione delle proposte, nella condivisione nei percorsi di attuazione, nella capacità di verificare i risultati.

Nel concludere questa lettera di presentazione ho inteso offrire una chiave interpretativa con cui leggere il nostro bilancio di sostenibilità del 2019 e per assumere l'impegno a proseguire sulla strada dell'innovazione e della sperimentazione del nostro grande lavoro collettivo.

Buona lettura...

Il Bilancio di Sostenibilità 2019 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 2019 e 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

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

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

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

LA CGIL LOMBARDIA

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

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

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

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

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



MISSIONE, VALORI E PRINCIPI

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

L'IMPEGNO VERSO IL PAESE ITALIA

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

IL VALORE DEL LAVORO E I DIRITTI DELLE PERSONE

“La CGIL afferma il valore della solidarietà in una società senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, il benessere sia equamente distribuito, la cultura arricchisca la vita di tutte le persone, rimuovendo gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle donne e agli uomini native/i e immigrate/i di decidere – su basi di pari diritti ed opportunità, riconoscendo le differenze – della propria vita e del proprio lavoro.”

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.

Anche nel 2019 come ogni anno, la CGIL Lombardia si è mobilitata per supportare e organizzare iniziative, proprie o in collaborazione con associazioni, volte a contrastare la violenza di genere e la discriminazione, difendendo la diversità come elemento caratterizzante l'individuo e come patrimonio per la comunità sociale.

L'otto, il nove e il dieci marzo 2019 la CGIL Lombardia ha partecipato alla fiera milanese del consumo etico e consapevole "Fa' La Cosa Giusta". Lo stand della Cgil era dedicato alla lotta contro gli stereotipi di genere, la violenza, l'affermazione del movimento delle donne. Sotto lo slogan "Libertà, differenze, disuguaglianze. Pregiudizi e stereotipi, violenze di genere, lavoro, diritti e democrazia", la CGIL ha potuto riaffermare i propri valori, a partire dal rispetto dell'essere umano, di tutte e tutti, a prescindere dal genere, dal colore della pelle, dall'orientamento sessuale.

L'8 marzo, prima giornata di fiera, è stato possibile festeggiare la Giornata internazionale della donna con le studentesse e gli studenti presenti alla manifestazione e presso lo stand CGIL Lombardia. È stata un'occasione importante, dato il ruolo decisivo del sistema della conoscenza, per dire che i temi della violenza, delle discriminazioni, della libertà femminile, degli stereotipi di genere sono strettamente legati a una vera e propria rivoluzione che deve prodursi, sul piano culturale ed

educativo, soprattutto nei confronti delle nuove generazioni.

Il 9 marzo, secondo giorno di fiera, è stato dedicato alla lotta contro la violenza sulle donne. Sono intervenute importanti donne come Gaia Angelo, sindacalista Fiom-Cgil Varese e volontaria del centro antiviolenza EOS, Manuela Ulivi, avvocatessa e presidente Casa di Accoglienza delle Donne Maltrattate di Milano, Vincenza Masiello, presidente Associazione MIA - Memoria, Inclusione, Autonomia, Elena Lattuada, segretaria generale Cgil Lombardia. Tutte donne che lottano per le donne, contro la violenza di genere e per la parità economica, sociale e dei diritti.

Il 10 marzo, ultimo giorno di manifestazione, è stato dedicato ai movimenti delle donne per la conquista e l'affermazione dei diritti civili e del lavoro. "Donne, diritti, democrazia: le lotte per le libertà, il lavoro, la salute". Un excursus storico fondamentale per capire dove siamo partiti nella lotta per i diritti delle donne, e dove ancora dobbiamo arrivare.

Conscia che molto sia stato fatto ma che ancora la strada verso l'affermazione della libertà individuale sia ancora molto lunga, la CGIL Lombardia continua nel proprio impegno, "muovendosi per smuovere" le coscienze e lottando per l'eliminazione delle barriere umane e le distanze sociali.



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, istituita nel 2018) e di altri organismi, è tra i promotori dell'iniziativa "In treno per la memoria", che organizza tutti gli anni un viaggio in treno ad Auschwitz, proponendo un percorso di costruzione della memoria attraverso lo scambio di esperienze tra studenti (i protagonisti principali del viaggio, preceduto da incontri formativi nelle scuole), lavoratori e cittadini.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito una sintesi delle principali attività svolte da CGIL Lombardia nel corso del 2019, svolte con l'obiettivo primario di promuovere la condivisione e la diffusione dei valori propri dell'Organizzazione:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
16/01	Convocazione Coordinamento Politiche Abitative	Effettuare una valutazione delle eventuali varie vedute in merito alla legge regionale n.16/16 per fornire una posizione unica di CGIL Lombardia in merito
23/01	Sentenza riguardo la legge regionale lombarda sugli alloggi pubblici	Ottenere, per mezzo di una sentenza che sanziona chi discrimina gli stranieri e viola il diritto alla mobilità, un cambio di legislazione in merito alla suddetta tematica
27/01	Giorno della memoria. Iniziativa CGIL-CISL-UIL Lombardia con gli studenti, i lavoratori e i pensionati	Realizzare, tramite il racconto e la visita dei luoghi Storici, un efficace passaggio di memoria storica con le nuove generazioni
31/01	Fondo non autosufficienza, incontro con Regione Lombardia	Riuscire ad influenzare le politiche della maggioranza regionale per avere una maggiore e più equa tutela delle persone con fragilità
18/02	Linee guida per contrattare nei territori il sistema di educazione e istruzione 0-6 anni	Avere un sistema lombardo di educazione ed istruzione che persegua le stesse finalità e con gli stessi parametri
21/02	Accordo detrazioni/ deduzioni fiscali - rette - RSA	Accordo che consentirà alle famiglie degli ospiti di portare in detrazione o deduzione fiscale una quota forfettaria pari al 58% della retta pagata
27/02	Conferenza stampa su approvazione del nuovo regolamento accesso e assegnazioni case popolari	Condanna del nuovo criterio di accesso ed assegnazione delle case popolari, descrivibile come discriminatoria, per ottenerne il cambiamento immediato
28/02	Presidio Regione. I Sindacati incontrano l'assessore Bolognini sul nuovo regolamento accessi case popolari. "Nulla di fatto. Mobilitazione continua"	
02/03	"People. Prima le persone"	Mediante l'organizzazione e la partecipazione alla manifestazione, rilanciare le linee politiche per noi importanti nel dibattito legislativo
14/03	"Global Strike for Future"	Partecipazione a sostegno della manifestazione studentesca

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
21/03	XXIV Giornata della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime di mafia	Mantenere alta l'attenzione su queste tematiche per continuare la lotta contro la penetrazione del sistema mafioso nel territorio Italiano e in particolar modo Lombardo
28/03-01/04	"In treno per la Memoria 2019" dal 28 marzo all'1 aprile con i sindacati lombardi nei luoghi dello sterminio nazista	Partecipare a questo viaggio formativo per coltivare la memoria e farla crescere nelle nuove generazioni
05/04	ANCI Lombardia e CGIL-CISL-UIL, SPI-FNP-UILP Lombardia rinnovano protocollo autonomia, fiscalità, welfare, politiche abitative e ambiente (temi al centro dell'intesa)	Continuare il dialogo su basi comuni per costruire insieme politiche dai punti fermi condivisi
25/04	Un 25 aprile nel segno dell'Europa democratica e antifascista, fondata sul lavoro	Riuscire a riaffermare e rendere presente nel quotidiano il portato della lotta di Liberazione dal nazifascismo
18/06	"Milano Pride 2019"	Continuare nel percorso di rivendicazione dei diritti civili in Italia per avere finalmente una fine delle discriminazioni dovute all'orientamento sessuale e un pieno riconoscimento dei diritti civili per tutte le persone e tutte le coppie
20/06	Campagna nazionale "Io Accolgo. Valorizziamo l'accoglienza, senza perdere posti di lavoro"	Riuscire a sensibilizzare l'opinione pubblica in merito alle necessità di assistenza che il tema immigrazione impone e far desistere il governo in carica dallo smantellamento dello stesso
19/07	"Morosità incolpevole": il MIT rialloca in Lombardia circa 7,5 milioni non spesi e che ora possono essere utilizzati anche per il sostegno all'affitto	Riuscire ad influenzare le scelte della Regione Lombardia in merito all'allocazione delle risorse
23/07	"#nopillon"	Riuscire, mediante iniziative pubbliche e il coinvolgimento esplicito delle forze parlamentari, a manifestare la contrarietà nel Paese delle politiche inserite nel DDL Pillon fino a ottenere lo stralcio del provvedimento stesso
21/10	Hazal Koyuncer, portavoce della comunità curda a Milano, il 21 ottobre in CGIL Lombardia	Tramite la manifestazione e la presa di posizione dell'Opinione Pubblica, aiutare concretamente la popolazione Curda in difficoltà
05/11	Mostra "Autunno Caldo"	Riuscire, tramite una mostra, ad aggiornare il messaggio e il portato di quegli anni per renderlo efficace nel presente
20/11	Giornata internazionale contro la violenza sulle donne. CGIL in prima fila, gli appuntamenti in Lombardia	Riuscire ad azzerare, tenendo sempre alta l'attenzione e la discussione sull'argomento, la violenza degli uomini sulle donne
11/12	Presentazione rapporto dell'Osservatorio Regionale sulla contrattazione sociale e territoriale	Grazie alla conoscenza di quanto effettuato, effettuare una valutazione con uno sguardo regionale ed elaborare le linee di sviluppo per l'annualità successiva
12/12	Celebrazioni istituzionali dell'anniversario della strage di piazza Fontana	Riuscire ad avere una memoria condivisa rispetto alla strage da parte di tutte le forze politiche e sociali Italiane

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, dalle Categorie regionali e dai componenti dell'Assemblea Generale. Vengono convocati almeno una volta all'anno dalla Segreteria CGIL Lombardia su temi specifici di approfondimento.

Il 29 e il 30 ottobre si sono svolti a Cologno al Serio (BG) gli Stati Generali 2019 di CGIL Lombardia, con il titolo **"Il Sindacato nelle strade di Lombardia. Incontrare, ascoltare, contrattare: trasformare la condizione delle persone"**.

Agli Stati Generali hanno partecipato l'Assemblea Generale della Cgil Lombardia nel suo complesso, tutte le Segreterie delle Camere del Lavoro e delle Categorie regionali, i Responsabili dei Servizi regionali e territoriali, l'apparato regionale, per un totale di 270 persone presenti.

Durante i due giorni di incontri è stato possibile realizzare quanto proposto e auspicato da Elena Lattuada, Segretaria Generale di CGIL Lombardia, in occasione del discorso introduttivo tenuto a inizio lavori: "sperimentare una sorta di cantiere sociale, luogo di produzione di idee e progetti, dove ogni persona coinvolta possa mettere al servizio degli altri il proprio pensiero, la propria esperienza, la propria passione, uscendo dai ruoli predefiniti; dove ognuna e ognuno abbia lo spazio di intervenire, di pensare, di scrivere, di lasciare traccia."

Dopo l'avvio sancito dalle due lectio magistralis di Federico Butera (Università Bicocca, Sapienza e Fondazione IRSO)

e di Fabrizio Barca (Fondazione Basso), previste allo scopo di allargare i confini e i contesti in cui inserire le riflessioni che sarebbero scaturite delle due giornate di lavoro collettivo, è stato possibile concentrarsi su tre temi strategici per l'Organizzazione: accoglienza e presa in carico, re-insediamento e proselitismo, contrattazione inclusiva. Ogni partecipante ha prodotto una "scheda progettuale" descrivendo in sintesi un'azione che avrebbe messo in campo nella propria attività sindacale, su ciascuno dei tre temi in discussione, definendo contenuti, obiettivi, risorse. Nello stesso tempo erano stati costituiti sei gruppi di discussione stabili, composti sulla base della massima eterogeneità dei partecipanti, dove queste schede, con altre valutazioni o riflessioni collegate, potevano essere condivise e presentate alla discussione. In ciascuno dei sei gruppi la partecipazione è stata piena e tutte le persone sono intervenute, portando le proprie idee e valutazioni nel merito.

Tutte le schede sono state poi raccolte, per poter essere catalogate e sintetizzate in un affresco collettivo delle idee prodotte, contenuto nel Report degli Stati Generali 2019.

Alla fine dei lavori, ogni gruppo ha portato nella riunione plenaria il proprio contributo di riflessioni e possibili idee su uno dei tre temi e si è confrontato con il Segretario Generale della Cgil Maurizio Landini.

IL SINDACATO NELLE STRADE DI LOMBARDIA

**Incontrare ascoltare contrattare:
trasformare la condizione delle persone**

Antico Borgo "La Muratella"
strada provinciale 122 La Francesca
Cologno al Serio (BG)



tutte le direzioni →

CGIL
LOMBARDIA

X STATI GENERALI
CGIL LOMBARDIA
EDIZIONE

29 OTTOBRE

- 9.30** inizio lavori e saluto ai partecipanti di **Gianni Peracchi**
- 10.15** lectio magistralis di **Federico Butera**
- 11.15** lectio magistralis di **Fabrizio Barca**
- 12.15** introduzione ai lavori degli stati generali di **Elena Lattuada**
- 13.00** pranzo a buffet
- 14.30** lavoro in 6 gruppi
- 18.00** conclusione lavori



- 9.30** inizio lavori di gruppo
- 13.15** fine lavori di gruppo
- 13.30** pranzo a buffet
- 14.15** ripresa lavoro in plenaria con presentazione dei rapporti di lavoro e confronto con **Maurizio Landini**
Segretario Generale della CGIL
- 18.00**

GLI ORGANISMI DI CONTROLLO AMMINISTRATIVO

IL COLLEGIO DEI SINDACI

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

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

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

Ne fanno parte sei sindaci di cui quattro effettivi (uno dei quali deve essere iscritto all'albo dei revisori) e due supplenti.

GLI ISPETTORI AMMINISTRATIVI

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

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

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

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

L'ORGANISMO DI GARANZIA STATUTARIA

IL COLLEGIO DI VERIFICA STATUTARIO

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

GLI ORGANISMI DI COORDINAMENTO

IL COMITATO REGIONALE DI INDIRIZZO E CONTROLLO 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 istituiti 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.

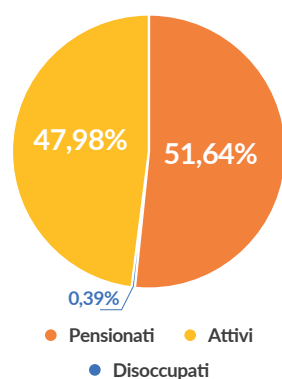
Nel 2019 gli iscritti sono 834.358, così ripartiti:

PROFILO

Di seguito una tabella riepilogativa che confronta l'andamento degli iscritti per ciascun profilo negli ultimi tre anni:

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI PER PROFILO

Anno 2019 - valori %



Si evidenzia la tenuta complessiva della nostra organizzazione, con una modesta riduzione degli iscritti sul 2018 di 7.395 unità pari allo 0,88%.

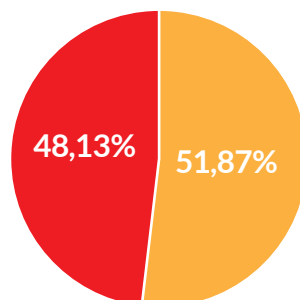
**TABELLA 1.1 - COMPOSIZIONE BASE ASSOCIATIVA PER PROFILO
(DATI CERTIFICATI)**

	2019	2018	2017
Attivi	400.284	403.800	406.723
Pensionati	430.849	434.131	441.231
Disoccupati	3.225	3.822	4.867
TOTALE	834.358	841.753	852.821

GENERE

COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI PER GENERE

Anno 2019 - valori %



● Donne ● Uomini

Va osservato inoltre che gli iscritti dei lavoratori artigiani costituiscono l'1,26% degli iscritti attivi, mentre per quanto riguarda la nazionalità, gli iscritti di lavoratori migranti sono l'8,84 % degli iscritti totali della CGIL della Lombardia.

Di seguito una tabella riepilogativa che confronta l'andamento degli iscritti suddivisi per genere negli ultimi tre anni:

**TABELLA 1.2 - COMPOSIZIONE BASE ASSOCIATIVA PER GENERE
(DATI CERTIFICATI)**

	2019	2018	2017
Donne	365.490	399.654	409.098
Uomini	468.868	442.099	443.723
TOTALE	834.358	841.753	852.821

La CGIL è consapevole che l'andamento registrato sia strettamente legato e dipendente da 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. Tutte queste dinamiche nel lungo periodo ostacolano la possibilità di offrire ai lavoratori una presenza organizzata del Sindacato nei luoghi di lavoro, per cui la rappresentanza risulta in qualche modo più difficoltosa. Proprio per questo motivo la CGIL sta maturando riflessioni in riferimento a nuove modalità di presenza e rappresentanza che meglio si possano adattare a uno scenario sociale ed economico in continua evoluzione; si parla quindi di **reinsediamento** della CGIL come nuova modalità per raggiungere le persone, anche in occasioni diverse dal lavoro e per aspetti di tutela non necessariamente legati a tali dinamiche, così da ampliare lo spettro dei potenziali utenti - inclusi i lavoratori precari, gli autonomi e i disoccupati che hanno, oggettivamente, meno possibilità di essere rappresentati - e, di conseguenza, ampliare le possibilità di acquisire nuovi iscritti.

Sempre nell'ottica di ampliare le occasioni di tutela, negli ultimi anni la CGIL ha cercato di intervenire sulla propria organizzazione potenziando il sistema delle tutele individuali, in modo da rispondere a una domanda molto diffusa ma più frammentata mantenendo e rafforzando l'adesione al sindacato. Non è infatti un caso che la maggior parte degli iscritti provenga da questo ambito del Sindacato e che i nuovi iscritti, in particolare, siano stati avvicinati in gran parte proprio dai servizi di tutela collettiva e individuale (INCA, CAAF, Uffici Vertenze).

L'ATTIVITÀ DI PROSELITISMO

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

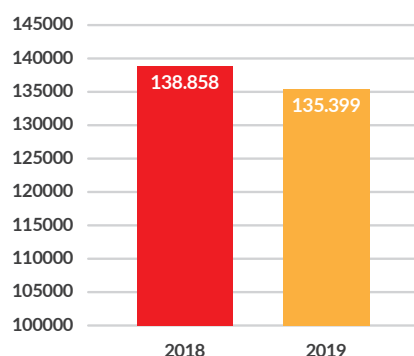
Sviluppare un'efficace strategia di proselitismo richiede capacità d'intervento specifico e mirato, oltre che processi di partecipazione collettiva, basati sul coinvolgimento diretto di delegati e iscritti nelle azioni di sindacalizzazione e nella progettazione delle campagne di tesseramento.

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.

Di seguito si riportano il totale di nuovi iscritti CGIL 2019 e il confronto con il 2018, a testimonianza di un trend in leggera flessione ma tendenzialmente costante nel corso dell'ultimo biennio:

TOTALE NUOVI ISCRITTI CGIL

Confronto 2018-2019



I nuovi iscritti 2019 sono 135.399, pari al 16,23 % del totale iscritti (-3.459 sul 2018).

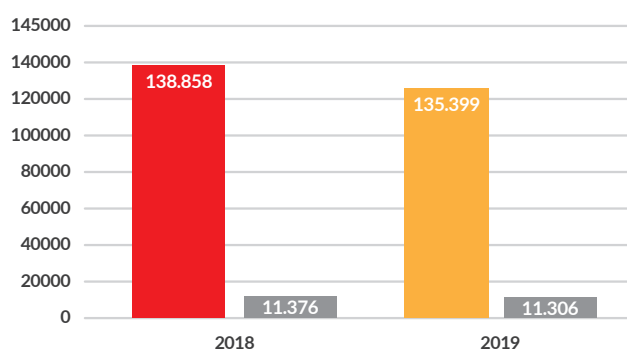
Di questi, il numero di nuovi iscritti tra gli attivi è pari a 107.543 persone, mentre tra i pensionati è pari a 24.254 persone.

Il dato dei nuovi iscritti acquisisce maggiore valore se confrontato con il dato delle disdette, vale a dire degli utenti che scelgono di non essere più iscritti al Sindacato:

Il dato delle disdette è fondamentale per CGIL, poiché rappresenta un indicatore della "salute" del Sindacato. Al momento

TOTALE NUOVI ISCRITTI E DISDETTE

Confronto 2018-2019



il dato in termini assoluti non rappresenta un'anomalia, ma è certamente da monitorare soprattutto nel lungo periodo.

Per ampliare le opportunità di contatto con le persone, anche in virtù dei profondi cambiamenti sociali ai quali assistiamo, e allo stesso tempo mantenere costanti i livelli di rappresentanza attuali, CGIL Lombardia intende porre la possibilità di **guardare a nuovi soggetti per la rappresentanza** come obiettivo per il prossimo 2020. Tale prospettiva, anche nell'ottica di un recepimento degli ampliamenti proposti dallo Statuto CGIL Nazionale, consentirebbe di aprire ulteriori ipotesi di tutela per giovani, nuove tipologie di lavoratori e nuove piattaforme lavorative. Un'apertura in tal senso favorirebbe certamente l'inclusione di un numero maggiore di persone tra gli iscritti al Sindacato e contribuirebbe ad ampliare la rappresentatività di CGIL nel panorama sindacale.



COMUNICAZIONE CON L'ESTERNO

SOCIAL E MASS MEDIA

La CGIL Lombardia utilizza diversi strumenti per comunicare sia all'esterno che all'interno dell'organizzazione. I social network, il sito web, le e-mail consentono all'ufficio stampa, che definisce le politiche di comunicazione in accordo con la segreteria generale, di interfacciarsi con i giornalisti, i simpatizzanti, gli iscritti, i delegati, i funzionari, i segretari con l'obiettivo di raggiungere quante più persone possibili, anche chi non si interfaccia abitualmente col sindacato.

Comunicare significa anche fare proselitismo: sono per questo necessarie le più efficaci strategie di comunicazione sul web, sui social network e nei rapporti con la stampa, valutando anche i feedback. Il linguaggio della comunicazione viene declinato in maniera diversa a seconda del mezzo utilizzato e del pubblico che s'intende raggiungere.

Gli indirizzi web e i profili social gestiti sono:

- www.cgil.lombardia.it che nel 2019 ha registrato oltre 300.000 accessi;
- Facebook: la pagina [@CGIL.lombardia.it](https://www.facebook.com/CGIL.lombardia) ha registrato 10.911 follower. Sono stati pubblicati circa 3 post al giorno per un totale di 1.000 post in un anno.
- Twitter: il profilo [@CGILLOMBARDIA](https://twitter.com/CGILLOMBARDIA) è stato seguito da 2.933 persone.
- Instagram: [CGIL.lombardia](https://www.instagram.com/CGIL.lombardia) conta 1.040 follower, 190 i post pubblicati.

Per quanto riguarda la tradizionale attività di ufficio stampa, nel 2019 è stata caratterizzata da:

- 65 comunicati stampa;
- 10 conferenze stampa;
- 1.400 tra articoli su quotidiani locali e nazionali, servizi televisivi e radiofonici.

Tra le trasmissioni televisive e radiofoniche, siamo stati presenti su TGR Lombardia e TG3 nazionale, Radio Popolare e Radiolombardia, su tutte le vertenze trattate nel corso dell'anno e oggetto di confronto anche con Regione Lombardia: sicurezza sul lavoro, sanità, legalità, migranti, politiche di genere, ambiente, welfare, crisi industriali, autonomia regionale

INIZIATIVE E CAMPAGNE DI COMUNICAZIONE

- Convegno "Lotta all'evasione, contrasto alla corruzione, web tax. Risorse per lo sviluppo sostenibile e la dignità del lavoro", martedì 1 ottobre 2019 nell'Aula Magna del Tribunale di Milano. Hanno partecipato alla discussione il segretario generale della Cgil **Maurizio Landini**, il procuratore della Repubblica **Francesco Greco**, il prof. **Alessandro Santoro** del Dipartimento di Economia dell'Università Bicocca di Milano, la giornalista del Corriere della Sera **Rita Quercè**, la segretaria generale della Cgil Lombardia **Elena Lattuada**, il segretario generale Silp Lombardia **Daniele Bena**, il segretario generale del sindacato dei finanziari **Francesco Zavattolo**, **Marilù Santoemma** della Fp Cgil Lombardia Agenzia delle Entrate. La relazione introduttiva è stata affidata a **Daniele Gazzoli** della segreteria della Cgil Lombardia. A coordinare i lavori **Vincenzo Moriello**, Cgil Lombardia.
- Convegno "La sostenibilità economica e finanziaria dell'industria lombarda". Il convegno si è tenuto il 27 giugno 2019 all'auditorium Levi della Statale di Milano ed è stato l'occasione per presentare la ricerca condotta da Fiom e Cgil della Lombardia, con la collaborazione scientifica dell'associazione Economia e Sostenibilità (ESTà). Sono stati analizzati i dati relativi alla produzione metalmeccanica regionale, ponendoli in relazione con le politiche di ricerca dell'Unione europea e con i risultati di altre regioni e stati continentali. Sono stati analizzati anche i dati di bilancio delle aziende metalmeccaniche lombarde, ponendo in relazione valore aggiunto, costo del lavoro, occupazione, investimenti immateriali.
- Inaugurazione ad Arluno di una villetta sequestrata alla 'ndrangheta e assegnata all'associazione Ucapte. Il 1° maggio 2019 la CGIL Lombardia e la Camera del Lavoro Ticino Olona sono stati ad Arluno, in provincia di Milano, per partecipare all'inaugurazione di un bene sequestrato alla 'ndrangheta e assegnato in via provvisoria all'Associazione UCAPTE ("Una Casa Anche Per Te - Onlus"), impegnata sui temi dell'accoglienza e dell'emergenza abitativa. Presenti la segretaria generale Cgil Lombardia Elena Lattuada, il segretario generale Camera del Lavoro Jorge Torre e Vincenzo Moriello dell'ufficio legalità della CGIL Lombardia.
- Convegno "1938 - 2018. Le leggi razziali in Italia e i nuovi razzismi in Europa". Il convegno si è tenuto il 29 gennaio 2019 allo SpazioArte di Sesto San Giovanni. Presenti gli studenti, i lavoratori e i pensionati in partenza per Auschwitz col Treno per la Memoria.

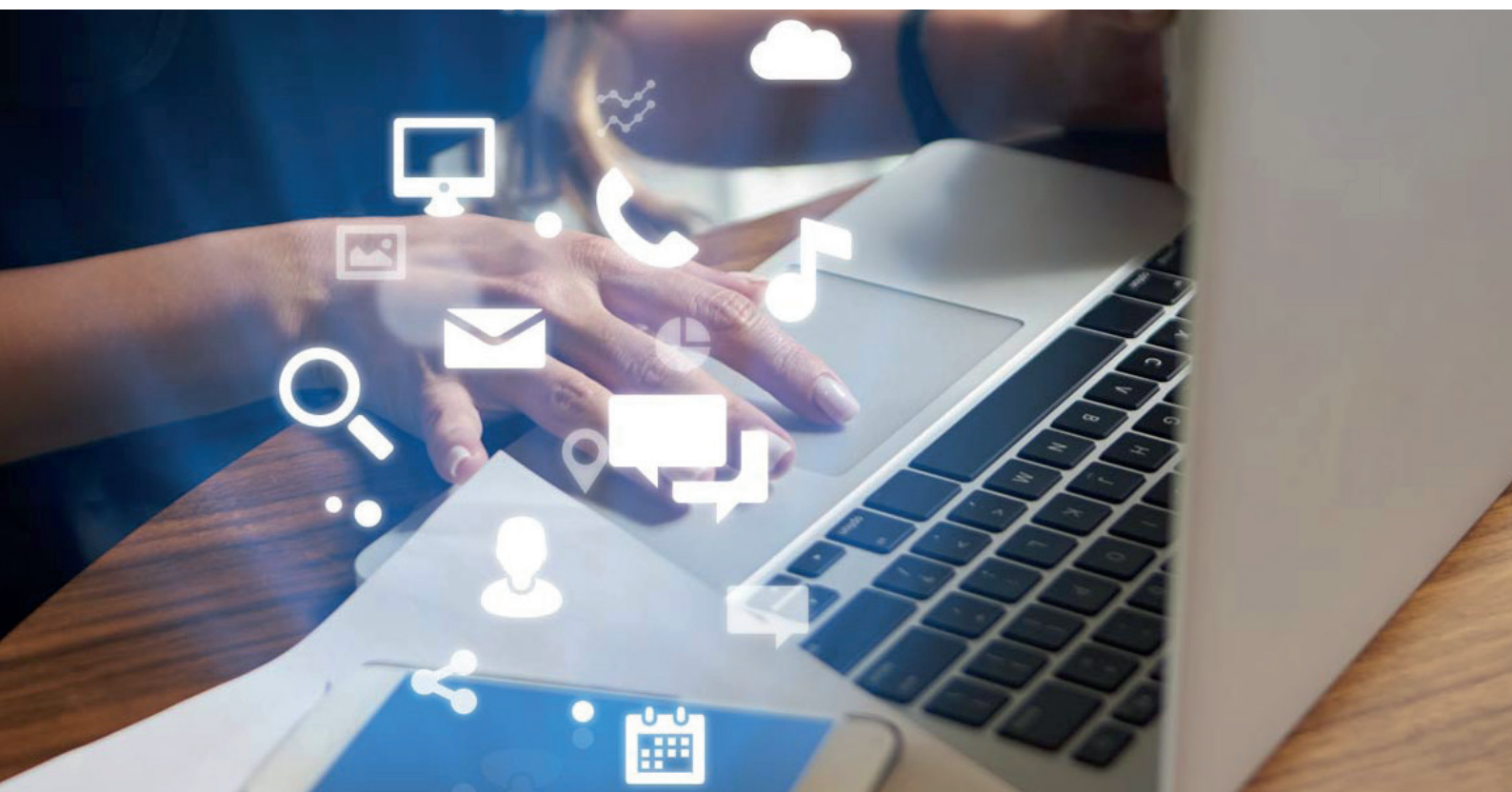
Le principali campagne di comunicazione organizzate nel corso del 2019 hanno riguardato:

- la manifestazione nazionale unitaria #FuturoAllavoro, su cui è stata costruita una comunicazione ad hoc per la Lombardia;
- l'ambiente, con campagne create per sostenere il movimento Fridays For Future;
- il nuovo regolamento regionale per l'accesso alle case popolari;
- la sicurezza sul lavoro
- l'antirazzismo e l'accoglienza
- campagne di sostegno alle manifestazioni e scioperi delle categorie, come i metalmeccanici e i trasporti
- la campagna #NoPillon
- il lavoro degli uffici vertenze della Cgil in Lombardia
- la lotta all'evasione
- gli Stati Generali della Cgil Lombardia
- la campagna #AutunnoCaldo per promuovere la mostra organizzata insieme all'Archivio del Lavoro

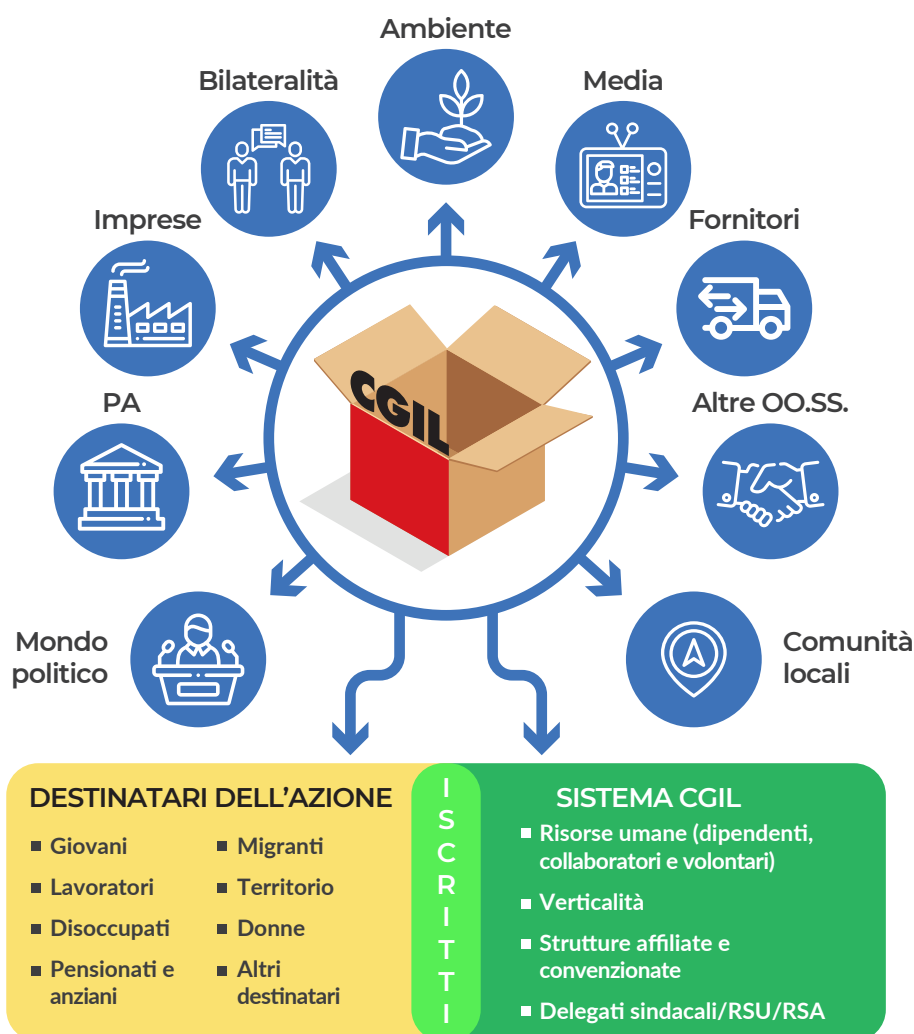
Oltre a questi strumenti, già di comune utilizzo e dominio da parte di CGIL Lombardia, l'Organizzazione intende comunque riflettere su un'estensione delle modalità di comunicazione anche ad altre piattaforme, le quali consentano non solo di migliorare gli aspetti legati all'informazione, ma anche (e soprattutto) di raggiungere le persone con maggiore facilità e ampliare gli spazi di tutela anche al di là delle pareti fisiche di una sala accoglienza. DigitaCGIL rappresenta un esempio dell'apertura del Sindacato a nuove frontiere di innovazione in tal senso. DigitaCGIL è la piattaforma che mette in comunicazione la CGIL con le persone che hanno bisogno di aiuto e tutela da parte del Sindacato, rendendo al contempo disponibile a iscritti e non iscritti che intendano aderire tutta la loro documentazione CGIL relativa a pratiche effettuate, consentendo al contempo di prenotare online appuntamenti presso le sedi CGIL. Al 31/12/2019 DigitaCGIL conta 33.700 utenti, a testimonianza del fatto che se il Sindacato decide di aprirsi a nuovi strumenti di tutela, diversi dalle classiche modalità di rappresentanza ma più vicini all'attuale tendenza della società, si possano comunque ottenere risultati e riscontri positivi da parte delle persone.

Per il 2020 CGIL Lombardia si pone l'obiettivo di continuare su questa strada ampliando le prospettive di coinvolgimento delle persone, sia proseguendo nel ricorso a metodologie innovative già in uso - quali DigitaCGIL - sia ricorrendo a tecniche allargate di partecipazione collaborativa, che possano contribuire nell'intento di coinvolgere un maggior numero di tipologie di utenti e lavoratori rappresentativi di una società in continuo movimento.

Inoltre, allo scopo di diffondere con maggior forza e capillarità la conoscenza degli strumenti innovativi utilizzati, CGIL Lombardia si pone l'obiettivo, entro il 2020, di formare e coordinare la rete dei comunicatori e dei funzionari nelle categorie e nei territori lombardi, anche in rapporto al livello nazionale.



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

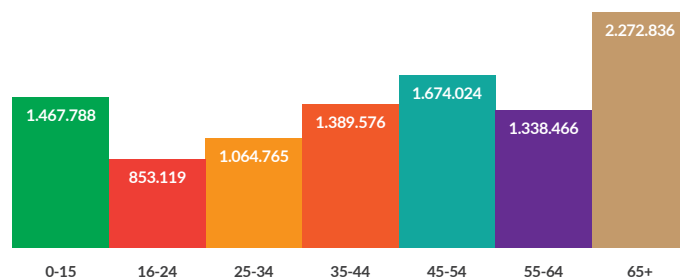
Il contesto in cui opera la CGIL Lombardia rappresenta un interessante substrato sul quale costruire un'azione sindacale. Di seguito si riportano alcuni dati ¹ che offrono un quadro socio-demografico di Regione Lombardia nell'anno 2019:

Totale popolazione residente (N)	10.087.648
Età media della popolazione (N)	45,2
Numero di famiglie (N)	4.525.032
Maschi (%)	48,95
Femmine (%)	51,05
Stranieri (%)	11,9
Variazione % media annua (2014-2019)	+0,20

La popolazione in età lavorativa (16-64 anni) rappresenta il 64% circa del totale della popolazione. Nel dettaglio, il totale della popolazione residente, pari a 10.060.574, risulta così distribuito per fasce di età:

Di seguito un dato di dettaglio della popolazione straniera, che rappresenta un'elevata percentuale di utenza per CGIL Lombardia:

POPOLAZIONE RESIDENTE IN LOMBARDIA PER FASCE DI ETÀ Confronto 2018-2019



¹ I dati riportati in questo capitolo e relativi alla composizione socio-demografica sono estratti dalle banche dati ISTAT e sono liberamente consultabili all'indirizzo www.istat.it.

CITTADINANZA

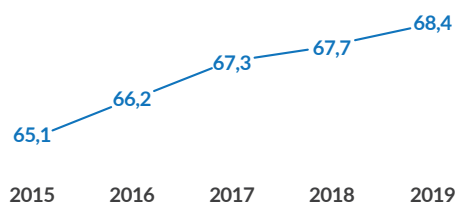
Anno 2019

Cittadinanza	(n.)	% su stranieri	% su popolazione
Romania	179.565	14,89	1,78
Marocco	95.249	7,90	0,94
Egitto	92.521	7,67	0,92
Albania	91.384	7,58	0,90
Cina Rep. Popolare	71.446	5,92	0,71
Filippine	59.558	4,94	0,59
Ucraina	55.056	4,57	0,54
India	48.097	3,99	0,48
Perù	43.613	3,62	0,43
Pakistan	41.849	3,47	0,41
Ecuador	36.100	2,99	0,36
Sri Lanka	34.644	2,87	0,34
Senegal	34.231	2,84	0,34
Bangladesh	24.300	2,01	0,24
Moldova	20.745	1,72	0,21

Per quanto riguarda il contesto economico, si propone di seguito qualche dato saliente sull'occupazione e sulla composizione del tessuto di imprese lombarde ².

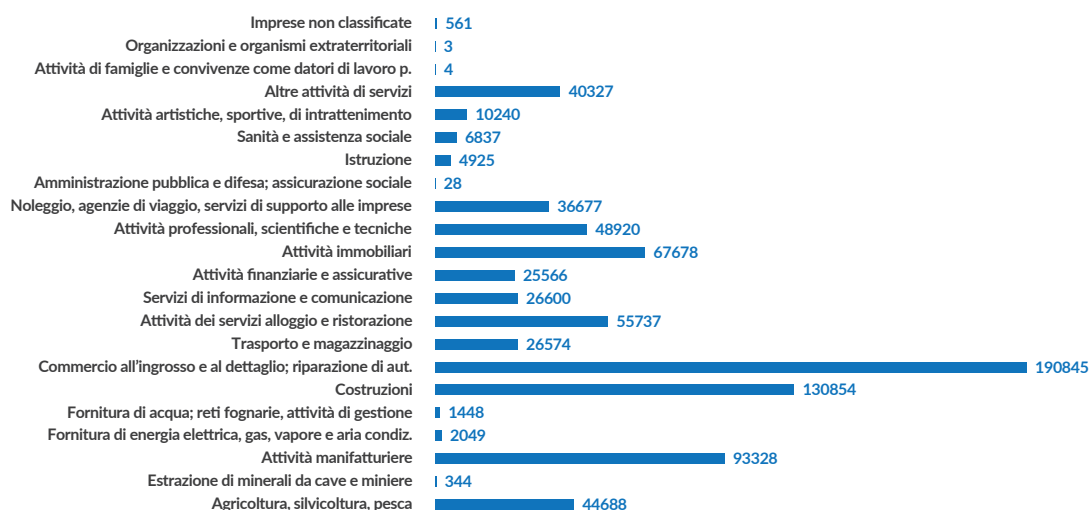
Il tasso di occupazione per la classe di età 15-64 anni è pari al 68,4, in crescita negli ultimi 5 anni:

TASSO DI OCCUPAZIONE REGIONE LOMBARDIA Andamento 2015-2019



Il totale delle imprese attive al 31/12/2019 in Lombardia è pari a 814.233. Di seguito la partizione per settore operativo e per comune (il dato riporta i primi 20 comuni in Lombardia per numero di imprese):

RIPARTIZIONE DELLE IMPRESE LOMBARDE PER SETTORE DI ATTIVITÀ Anno 2019



NUMERO IMPRESE ATTIVE AL 31/12 PER COMUNE Anno 2019 - primi 20

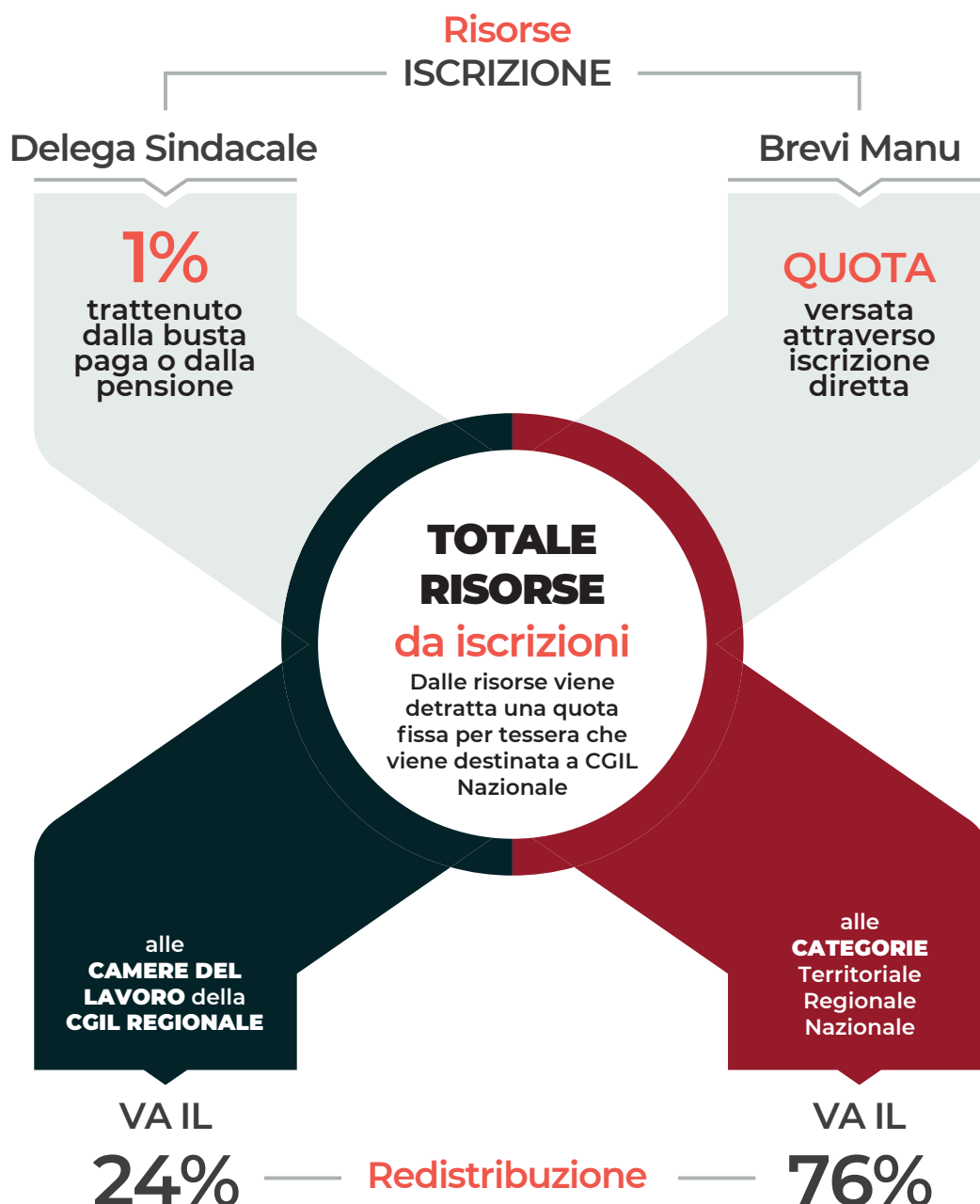


² I dati relativi al comparto imprese sono tratti da ISTAT (www.istat.it) e dall'Annuario Statistico Regionale Lombardia (www.asr-lombardia.it).

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 a una costante attività di formazione delle persone che lavorano negli uffici di contabilità e amministrazione. Obiettivo futuro che CGIL Lombardia si pone nel lungo termine (2020-2021), con riferimento alla trasparenza nella gestione delle risorse economiche, è l'ottenimento della certificazione esterna per il proprio Bilancio civilistico.

LA CANALIZZAZIONE DELLE RISORSE



Si riportano di seguito, come previsto dalle regole CGIL e per completezza informativa, i dati più significativi estratti dal bilancio di CGIL Lombardia:

STATO PATRIMONIALE			
ATTIVITÀ			
DESCRIZIONE	2018	2019	VARIAZIONE %
Immobilizzazioni Immateriali	40.333,97	45.242,40	12,17
Immobili Strumentali	118.586,10	103.686,59	-12,56
Immobilizzazioni Materiali	3.879.440,34	3.879.440,34	0,00
Mobili e arredi	168.674,42	168.991,62	0,19
Partecipazioni Soc. Controllate	191.571,43	191.571,43	0,00
Partecipazioni Soc. Collegate	419.202,21	419.202,21	0,00
Partecipazioni diverse	15.525,00	15.525,00	0,00
Finanziamenti a soci	210.004,00	193.333,36	-7,94
Rimanenze finali d'esercizio	-	-	-
Crediti a medio - lungo termine	504.594,86	563.337,79	11,64
Crediti a breve termine	190.970,19	117.727,47	-38,35
Disponibilità finanziaria	761.916,98	799.918,43	4,99
Titoli in portafoglio	713.744,79	701.581,10	-1,70
Ratei-riscontri attivi e costi anticipati	67.927,88	73.300,75	7,91
TOTALE ATTIVITÀ	7.282.492,17	7.272.858,49	-0,13
PASSIVITÀ			
DESCRIZIONE	2018	2019	VARIAZIONE %
Fondi ammortamento	634.695,17	763.453,59	20,10
Altri fondi	3.030.471,42	3.105.346,15	2,47
Fondo TFR dipendenti	199.916,02	157.086,35	-21,42
Fondo imposte Ires e Irap	2.296,00	738,76	-67,82
Debiti a breve e lungo termine	1.435.270,24	1.247.981,52	-13,05
Debiti tributari	46.664,05	55.189,55	18,27
Debiti vs. Istituti prev./Prev. Int.	136.648,97	140.056,43	2,49
Patrimonio netto	1.783.612,01	1.795.530,30	0,67
TOTALE PASSIVITÀ	7.270.573,88	7.265.382,65	-0,07
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	11.918,29	7.475,84	-37,27
TOTALE A PAREGGIO	7.282.492,17	7.272.858,49	-0,13

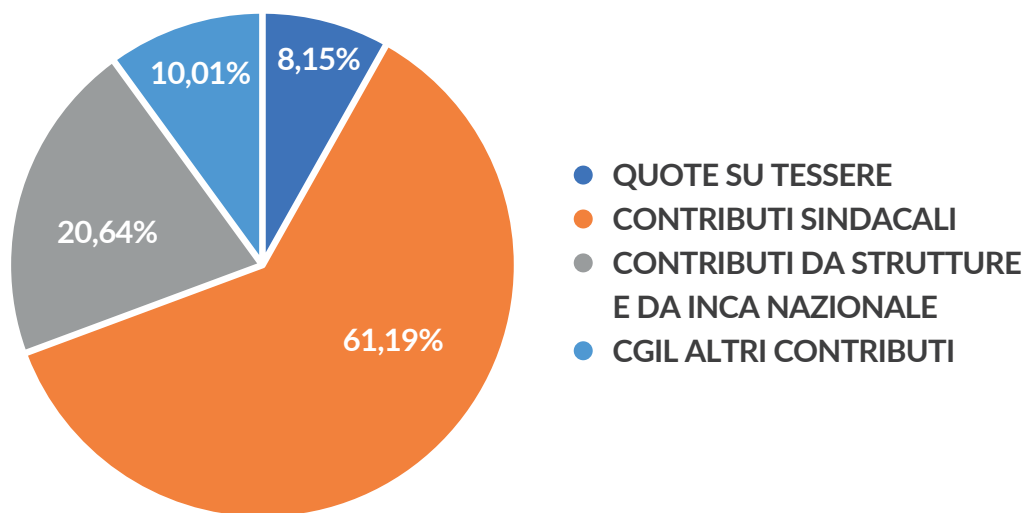
CONTO ECONOMICO

RICAVI

DESCRIZIONE	2018	2019	VARIAZIONE %
Quote su tessere	311.426,85	309.276,05	-0,69
Contributi sindacali	2.283.486,24	2.322.666,81	1,72
Contributi da strutture	870.734,54	783.427,71	-10,03
Contributi/Liberalità	-	250,00	-
Proventi/Altri	265.837,44	332.297,87	25
Proventi finanziari	7.103,55	28.873,25	306,46
Proventi straordinari	197.149,90	18.857,78	-90,43
Recuperi spese	-	-	-
Entrate da prestazioni di servizi erogate	-	-	-
TOTALE GENERALE RICAVI	3.935.738,52	3.795.649,47	-3,56

CONTRIBUTI INCASSATI

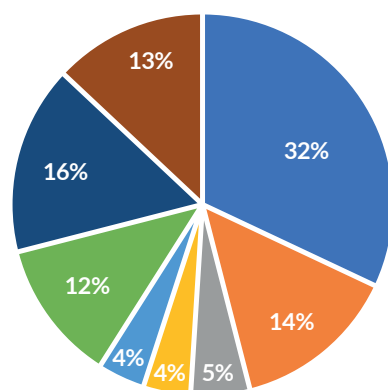
Anno 2019



COSTI			
DESCRIZIONE	2018	2019	VARIAZIONE %
Contributi a strutture	355.326,53	362.061,79	1,90
Contributi ad associazioni diverse	96.596,00	87.924,00	-8,98
Spese per attività politico-organizzativa	369.961,04	396.835,00	7,26
Costo trasporto	138.092,94	126.239,14	-8,58
Spese per iniziative politica internazionale	11.561,03	28.021,05	142,38
Spese per stampa e propaganda	56.072,90	41.755,40	-25,53
Attività di formazione	82.238,47	74.449,39	-9,47
Spese per personale e collaboratori	1.811.966,03	1.831.347,90	1,07
Spese generali - condominio	108.292,36	139.616,57	28,93
Manutenzioni/Assistenza	34.097,74	29.522,36	-13,42
Cancelleria/materiale consumo	35.736,39	44.009,04	23,15
Spese generali	410.255,94	303.602,71	-26
Ammortamenti	162.037,49	174.130,09	7,46
Accantonamenti	83.400,00	15.000,00	-82,01
Imposte e tasse	104.287,95	102.297,61	-1,91
Oneri finanziari	25.417,97	26.438,76	4,02
Sopravvenienze passive	38.479,25	4.922,82	-87,21
Oneri straordinari	-	-	-
TOTALE GENERALE COSTI	3.923.820,03	3.788.173,63	-3,46
AVANZO (+)/DISAVANZO (-) D'ESERCIZIO	61.794,96	7.475,84	-87,90

DETTAGLIO COSTI PER ATTIVITÀ POLITICO-ORGANIZZATIVA

Anno 2018



- PARTECIPAZIONE E ORGANIZZAZIONE DI CONVEGNI, MANIFESTAZIONI E CONGRESSO
- STUDI, RICERCHE E FORMAZIONE SINDACALE
- INIZIATIVE DI POLITICA INTERNAZIONALE
- RIUNIONI DEGLI ORGANISMI DIRIGENTI
- RIMBORSO CHILOMETRICO APPARATO
- RIMBORSO ATTIVITÀ POLITICA APPARATO
- ARTIGIANATO
- COSTI VARI (PEDAGGI AUTOSTRADALI, SPORTELLI GENITORI, COORDINAMENTO DONNE, ETC.)

La redazione di un bilancio aggregato di tutte le Strutture (di Categoria e Confederali) della Lombardia avviene ormai ogni anno. Anche per il 2020, pertanto, CGIL Lombardia si ripropone di mantenere costante questa consuetudine, impegnandosi affinché tutte le realtà territoriali possano lavorare in tal senso nel miglior modo possibile, ma in particolare si pone l'obiettivo di perfezionare l'attività attraverso l'individuazione di indicatori di bilancio che possano essere rappresentativi dell'evoluzione dell'Organizzazione e che aiutino le Strutture a comprendere con maggiore livello di profondità il tessuto economico CGIL, in modo da essere proattivi verso i cambiamenti.

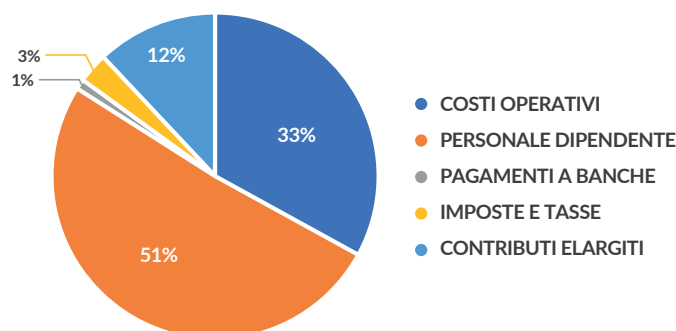
IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

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

COSTI			
DESCRIZIONE	2018	2019	VARIAZIONE %
Valore economico direttamente generato (1+2+3)	3.935.738,52	3.795.649,47	-3,56
Contributi incassati (1)	3.928.634,97	3.766.776,22	-4,12
Ricavi da investimenti finanziari (2)	7.103,55	28.873,25	306,46
Ricavi da vendita di beni (3)	-	-	-
Valore economico distribuito	3.935.738,32	3.795.649,47	-3,56
Costi operativi (4)	1.284.788,06	1.188.973,48	-7,46
Retribuzioni e benefit (personale dipendente) (5= 5a + 5b)	1.811.966,03	1.831.347,90	1,07
Retribuzioni (5a)	1.723.828,03	1.743.568,83	1,15
Benefit (5b)	88.138,00	87.779,07	-0,41
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (6)	25.417,97	26.438,76	4,02
Pagamenti alla pubblica amministrazione (7) Imposte e Tasse	104.287,95	102.297,61	-1,91
Contributi elargiti (investimenti nella comunità) (8= 8a+8b)	451.922,53	449.985,79	-0,43
Contributi alle strutture (8a)	355.326,53	362.061,79	1,90
Contributi ad associazioni (8b)	96.596,00	87.924,00	-8,98
Totale valore economico trattenuto (9+10+11)	257.355,78	196.605,93	-23,61
Accantonamento a fondi (9)	83.400,00	15.000,00	-82,01
Ammortamenti (10)	162.037,49	174.130,09	7,46
Risultato d'esercizio (11)	11.918,29	7.475,84	-37,27

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Anno 2019



“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 zonali 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.

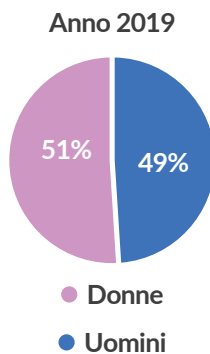
Gli utenti che si rivolgono a CGIL Lombardia trovano nell'INCA l'occasione per avviare una relazione associativa sindacale, mentre lavoratori o lavoratrici iscritti che perdono il lavoro o lo interrompono per scadenza del contratto, trovano nell'INCA la possibilità di continuare il rapporto con l'Organizzazione.

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

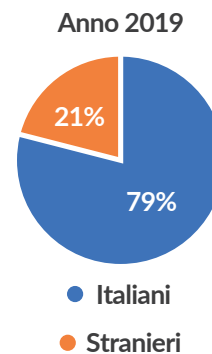
Ogni sede ha un direttore dotato di autonomia gestionale, a livello regionale INCA ha un coordinatore nominato dal Direttivo di CGIL Lombardia.

Nel 2019 INCA Lombardia ha aperto un totale di 473.096 pratiche (data di apertura pratica compresa tra il 01/01/2019 e il 31/12/2019). Le pratiche chiuse nel 2019³, invece, sono state 329.467, di cui 290.582 chiuse con esito positivo (pari all'88% del totale pratiche chiuse nell'anno).

COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI INCA PER GENERE



COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI INCA PER NAZIONALITÀ



³ Per pratiche chiuse si intendono le pratiche con data chiusura compresa tra il 01/01/2019 e il 31/12/2019, indipendentemente dalla data di apertura.

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
- Reddito di cittadinanza: nel 2019 le pratiche necessarie all'ottenimento del reddito di cittadinanza sono state effettuate dal CAAF.

TABELLA 4.1 - ATTIVITÀ DEL CAAF

PRATICHE CAAF	2017	2018	2019
Dichiarazione modello 730	399.202	388.745	386.646
IMU/TASI	87.520	84.387	79.990
Dichiarazione modello - REDDITI	24.046	24.582	23.007
RED	63.344	32.332	87.378
ICRIC/INVCIV	57.790	28.564	14.417
ISEE - DSU INPS	120.763	140.671	152.317
Colf - Badanti (num. MAV)	12.459	11.734	11.541
Successioni	3.540	3.643	3.718
Altre pratiche(Amm. Sost. + P.IVA)	238	417	572
Reddito di Cittadinanza	-	-	24.248
N° TOTALE PRATICHE	768.902	715.075	783.834

*reddito di cittadinanza: nel 2019 pratica gestita dal CAAF

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 bustepaga.

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 82 vertenzieri, sono presenti in tutte le 14 le CdLT/M.

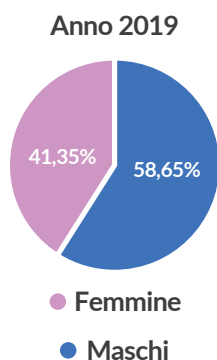
L'attività svolta nel 2019 ha permesso di recuperare crediti dei lavoratori per un valore di € 46.695.521,70, per un totale crediti recuperati dai lavoratori negli ultimi due anni (2018-2019) che supera i 100 milioni di euro.

TABELLA 5.1 - ATTIVITÀ DEL UVL

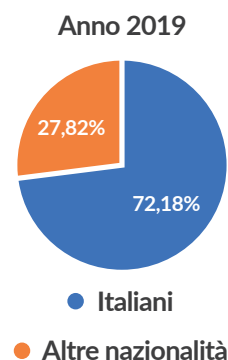
PRATICHE DI ATTIVITÀ SERVIZIO UVL	2018	2019
Pratiche aperte¹	27082	27904
di cui recupero crediti	5695	5149
di cui violazioni contrattuali	2757	3141
di cui consulenze per controlli, ricostruzioni e informazioni	2534	2503
Altre consulenze erogate ²PROCEDURE	4378	4389
Pratiche chiuse	24815	23772
di cui risolte con conciliazione	21492	20240
di cui passate ai legali	3323	3532

Di seguito la partizione degli utenti che si rivolgono a UVL, suddivisi per genere e per nazionalità:

COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI UVL PER GENERE



COMPOSIZIONE DEGLI UTENTI UVL PER NAZIONALITÀ



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

- 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).

Con riferimento all'obiettivo fissato nell'anno precedente e relativo al potenziamento dell'attività e al miglioramento dell'offerta anche attraverso l'incremento di sinergie/correlazioni tra aree della tutela individuale e collettiva (federazioni di categoria), rileviamo che il costante aumento di momenti di confronto con le federazioni di categoria nel 2019 abbia favorevolmente rafforzato le sinergie tra le aree, a tutto vantaggio della corretta presa in carico dei lavoratori e della crescita complessiva dei saperi interni all'organizzazione. Ciò è stato favorito anche dalla pianificazione di momenti formativi dedicati ai funzionari di area politica che rappresenta, unitamente al confronto sulle singole problematiche vertenziali, una parte del percorso già avviato nonché obiettivo principale nel 2020.

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 inespresi, 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.

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.

L'attività sull'accoglienza nel 2019 si è concentrata prevalentemente sulla formazione a tutti gli operatori. Un dettaglio di questa attività è disponibile nel capitolo relativo alla formazione. Entro il 2020, CGIL Lombardia si pone l'obiettivo di completare l'attuazione del Progetto Accoglienza, avviandolo presso tutte le Camere del Lavoro territoriali.

Per quanto riguarda le prospettive future, CGIL Lombardia si pone l'obiettivo di ragionare su una possibile implementazione di strumenti online legati all'accoglienza, allo scopo di favorire la digitalizzazione dei processi e di mantenersi in linea con i cambiamenti sociali che sempre più spesso impongono un adeguamento in tal senso.

Sempre nell'ottica di un ampliamento di vedute e prospettive rivolte alla digitalizzazione e al superamento delle "barriere architettoniche dell'accoglienza", CGIL Lombardia intende lavorare nel 2020 sull'ampliamento dell'accoglienza diffusa intesa come possibilità di estendere la tutela oltre le realtà delle Camere del Lavoro, raggiungendo le piccole sedi decentrate ed entrando nelle imprese, rendendo sempre più capillare la presenza del supporto sindacale a fianco dei cittadini e dei lavoratori.

CGIL LOMBARDIA E I SUOI STAKEHOLDER

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.

DIRETTIVO					
COMPENSORIO	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
REGIONALE	60	41,67	84	58,33	144

ASSEMBLEA GENERALE					
COMPENSORIO	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
REGIONALE	110	46,41	127	53,59	237

I Comitati Direttivi, le Assemblee Generali e le Segreterie sono caratterizzati da una convinta valorizzazione della presenza femminile negli organismi dirigenti e rispettano pienamente la norma antidiscriminatoria prevista dallo Statuto CGIL, che richiede espressamente che nessun genere possa essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%.

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.

RISORSE UMANE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Tipologia di contratto	2017			2018			2019		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Dip. a tempo indeterminato FT	12	6	18	12	6	18	11	6	17
Dip. a tempo indeterminato PT	0	6	6	0	6	6	0	7	7
Dip. a tempo determinato FT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dip. a tempo determinato PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stage	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Distacchi	5	2	7	5	2	7	5	2	7
Aspettative non retribuite	7	0	7	7	0	7	7	0	7
TOTALE DIPENDENTI	24	14	38	24	14	38	23	15	38

RISORSE UMANE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Tipologia di contratto	2017			2018			2019		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Collaboratori a busta paga	6	2	8	8	1	9	5	1	6
Collaboratori volontari	2	2	4	2	2	4	2	2	4
TOTALE RISORSE UMANE	32	18	50	34	17	51	30	18	48

TABELLA 1.2 - TURNOVER (GRI 401.1)

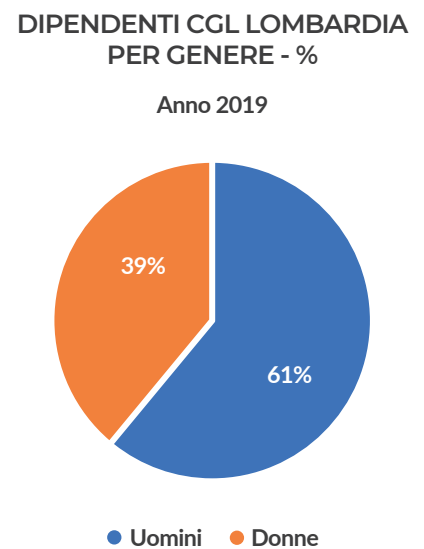
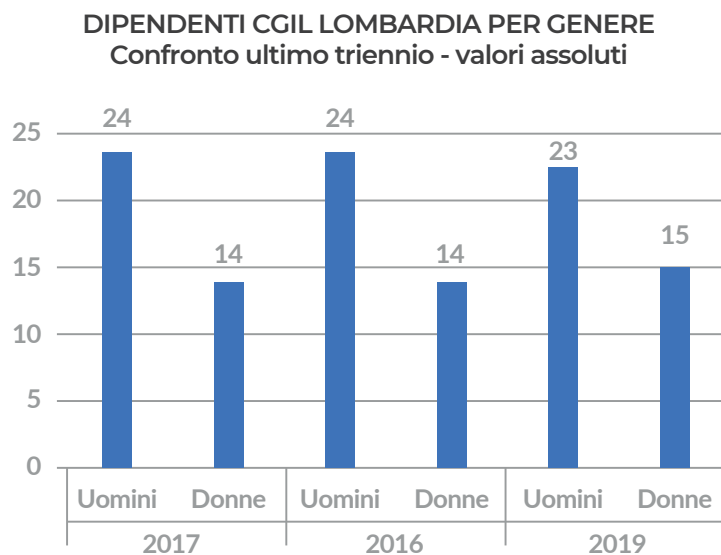
	2017			2018			2019		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Dipendenti pensionati	1	4	5	3	0	3	3	2	5
Dipendenti che hanno interrotto rapporto	1	3	4	2	0	2	1	0	1
Dipendenti assunti	5	2	7	5	0	5	2	3	4
Tasso di Turnover¹	21,88	50,00	32,00	29,41	0,00	19,61	20,00	27,78	22,92

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

PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE DELLE RISORSE UMANE

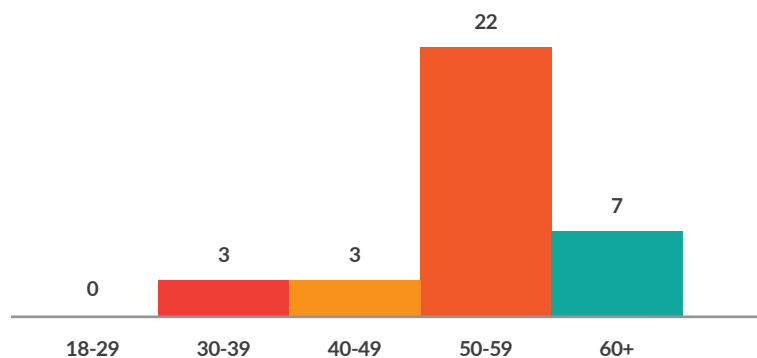
Le pari opportunità e la non discriminazione sono temi sensibili, di grande rilievo, contenuti sia nello Statuto della CGIL che nel regolamento interno Tale scelta rappresenta una delle numerose azioni poste in essere su di un tema che CGIL Lombardia ritiene particolarmente significativo e qualificante.

Si riportano di seguito i dati relativi alla composizione del comparto dipendenti CGIL Lombardia in base al genere,



DIPENDENTI CGIL LOMBARDIA PER FASCE DI ETÀ

Anno 2019 - valori assoluti



DIPENDENTI CGIL LOMBARDIA PER TITOLO DI STUDIO - ANNO 2019

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Laurea	6	4	10
Diploma	12	7	19
Altro	5	4	9

alle fasce di età e al titolo di studio:

RICAMBIO GENERAZIONALE

La CGIL ha 114 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,

RICAMBIO GENERAZIONALEE

ETÀ	DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
Età media ultimo triennio (2019, 2018 e 2017)	54,45	53,68	54,92
Età media assunti nel 2019	51,60	47,00	58,50
Età media dipendenti che hanno interrotto rapporto lavorativo nel 2019	61,83	63,00	61,25

dai Servizi della CGIL, da esperienze formative esterne.

Rispetto allo stesso dato rilevato lo scorso anno, l'età media dell'apparato di CGIL Lombardia è scesa, sia pure di poco (nel precedente Bilancio Sociale si rilevavano come età medie 54,80 per i dipendenti, 54,20 per le donne e 55,24 per gli uomini), 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.

LA PRIVACY IN CGIL LOMBARDIA

Il 2019 rappresenta per CGIL Lombardia l'anno in cui si concretizzano gli sforzi messi in campo a partire dal 2018 e relativi alla Privacy. In particolare, nel corso del 2019 è stato possibile lavorare su un accordo che potesse disciplinare la cotitolarità dei dati tra tutte le Strutture CGIL Lombardia.

Oltre a questo importante traguardo, sempre nel 2019 è stato avviato un percorso formativo relativo alla nuova disciplina in materia di trattamento dei dati, gestito dal DPO CGIL Avv. Juri Monducci e destinato a tutti i dipendenti e collaboratori di CGIL Lombardia.

Il percorso ha avuto come obiettivo primario fornire una consapevolezza a tutti gli operatori sindacali (dai segretari, ai funzionari, ai volontari che operano nelle sedi sindacali) dell'importanza, delicatezza e responsabilità dei dati che si trovano a trattare e che riguardano le persone con cui la Cgil entra in contatto e a cui fornisce un qualsivoglia servizio (dall'adesione al sindacato, al controllo della busta paga, ai servizi fiscali, alle vertenze istruite, a pratiche relative allo stato di salute, ecc.).

Nello stesso tempo tutto questo tema è strettamente collegato alle applicazioni informatiche in uso in Cgil, che sono in continua evoluzione, e che inseriscono ogni operatore sindacale in una rete di informazioni strategiche. Anche questa è una delle facce del processo di condivisione e collaborazione interna, tra tutte le parti dell'organizzazione, ormai inevitabile ma soprattutto strategico.

I corsi vengono realizzati dalla Cgil Regionale annualmente (ripetuti ogni anno, con anche sessioni di recupero), sono di quattro ore e coinvolgono tutti i dipendenti Cgil oltre ai volontari (prevalentemente SPI) che operano nelle sedi sindacali.

Nel 2019 hanno partecipato al corso 1746 persone appartenenti alle strutture Cgil (Camere del Lavoro e Categorie) della Lombardia, più 273 appartenenti al CAAF.

In relazione al tema Privacy, CGIL Lombardia si pone due fondamentali obiettivi: il primo è la prosecuzione del percorso formativo, estendendo a tutti i dipendenti CGIL Lombardia la formazione già erogata nel 2019 per buona parte di essi; il secondo, forse più ambizioso e impegnativo nella sua realizzazione, è la costruzione di policies specifiche sulla correttezza nella tenuta e nella gestione dei dati da parte delle Strutture CGIL Lombardia.

LA FORMAZIONE SINDACALE

Un sindacato, per essere davvero incisivo e rappresentativo, deve assicurare percorsi di approfondimento e formazione.

CGIL pone particolare attenzione alla formazione dei propri dipendenti, dei funzionari e dei delegati che ogni giorno svolgono la propria attività di contrattazione sul campo.

Un primo, importante punto fermo per l'Organizzazione è l'erogazione per il proprio personale dei corsi di formazione in tema salute e sicurezza. Nel corso del 2019 la CGIL Lombardia, in collaborazione con Associazione Ambiente Lavoro e CAAF Cgil Lombardia, ha effettuato 26 giornate formative rivolte a collaboratori e dipendenti delle strutture lombarde, che hanno visto la partecipazione di 503 tra compagne e compagni, per un totale di 6200 ore di formazione.

In relazione a questo tema, per il 2020 CGIL Lombardia si pone l'obiettivo di completare e stabilizzare il percorso formativo rivolto alle strutture territoriali.

Oltre a questo ambito, nel 2019 Cgil Lombardia ha definito un approfondimento sui temi del ruolo e della rappresentanza, avviando pienamente un progetto complessivo di formazione che può essere definito di **"partecipazione e innovazione"**. Iniziato nel 2018 ma portato avanti ancora più diffusamente nel 2019, il progetto ha coinvolto il gruppo dirigente lombardo su più livelli: dalle Camere del Lavoro, alle Categorie, ai Servizi, dalle Segreterie, ai funzionari sindacali, agli operatori dei servizi, ai delegati; in fasi diverse, ma collegate in un unico contesto ideale e concreto.

La riflessione che nasce dalla Segreteria è questa: sempre di più si rende necessario, per la Cgil, ripensare e riprogettare il proprio ruolo sindacale, la propria presenza diffusa e la propria rappresentanza. Questo può essere fatto al meglio con un contributo di idee e con una condivisione di esperienze che coinvolga quanti più possibile all'interno dell'organizzazione. Per questo si pensa ad una via che sia di "partecipazione di tutte e tutti alla produzione di idee all'interno dell'Organizzazione e alla innovazione negli obiettivi, negli strumenti, negli approcci". Lo scopo è quello di dare risposte alle persone che

lavorano, o che più in generale si rivolgono alla Cgil, per migliorare le loro condizioni, per rafforzare ed ampliare i loro diritti, e anche per coinvolgerli in un processo di azione sindacale che dia loro una prospettiva di vita e di futuro migliori.

Vengono quindi attivate nuove modalità di confronto, scambio, condivisione delle esperienze maturate nei Territori, nell'attività di Categoria, nei Servizi, per: allargare la discussione, trovare linguaggi diversi, rafforzare il coordinamento tra tutte le strutture sindacali, produrre idee e strumentazioni innovative ed utili a queste finalità.

Pertanto il progetto si è sviluppato attraverso azioni differenti, ma collegate tra loro.

Qui di seguito le principali, in ordine di elaborazione e realizzazione.

1. **Laboratori formativi “Cambiamento organizzativo attraverso la metafora dell'Arte Contemporanea”**

Questa azione formativa ha coinvolto, tra il 2018 ed il 2019, 105 dirigenti sindacali, che operano nelle Camere del Lavoro, nei Servizi e nelle Categorie in Lombardia.

La sua caratteristica è stata quella di utilizzare la metafora dell'Arte Contemporanea per portare i partecipanti lungo un percorso a due fasi. La prima fase, dedicata all'arte, consisteva nell'indagare pregiudizi e stereotipi, rigidità psicologiche ed emotive, che possono rappresentare degli ostacoli alla creatività e poi aprirsi alla creazione di un'opera personale di arte contemporanea. La seconda fase riprendeva il percorso psicologico fatto, ma tutto in chiave sindacale, applicandolo per trovare nuove idee e nuove riflessioni rispetto a tre temi considerati strategici in Cgil per il prossimo futuro: accoglienza e presa in carico, re-insediamento e proselitismo, contrattazione inclusiva.

Ogni laboratorio è durato 20 ore e, a fine 2019, ne erano state realizzate sette edizioni.

2. **Gruppi di lavoro tematici**

Terminato il percorso formativo, per ciascuno dei tre temi sindacali trattati - accoglienza e presa in carico, re-insediamento e proselitismo, contrattazione inclusiva -, è stato costituito un gruppo di lavoro, formato dai corsisti che vi volessero aderire e da figure sindacali che avessero già qualche esperienza su quei temi. Lo scopo era quello di proseguire in modo più operativo e progettuale la condivisione delle esperienze sul tema assegnato e di provare a produrre nuove ipotesi di lavoro e idee di sperimentazione.

Nei gruppi di lavoro sono state coinvolte circa 180 persone.

I tre gruppi hanno poi anche prodotto dei testi sintetici su ciascun tema per avviare il lavoro dei laboratori.

L'attività, nel suo complesso, è stata preparatoria e preliminare all'avvio dei lavori degli Stati Generali che si sono tenuti a Cologno al Serio (BG) il 29 e il 30 ottobre 2019.

3. **Seminario sulle “Tecniche di gestione partecipativa dei direttivi e delle assemblee generali”**

Lo scopo di questo corso era quello di fornire tecniche e strumenti di gestione comunicativa e di gruppo, per favorire, nelle riunioni degli organismi dirigenti, la partecipazione e la libera circolazione di idee e proposte, per arricchire e valorizzare l'attività sindacale e le risposte che essa può dare alle persone che il sindacato avvicina, coinvolge, rappresenta.

Hanno partecipato complessivamente un centinaio di dirigenti sindacali, tra Camere del Lavoro, Categorie e Servizi. Il seminario, di otto ore, si è svolto in due edizioni, appositamente con in aula gruppi molto grandi (circa 50 persone per corso), proprio per sperimentare direttamente le tecniche di partecipazione su una platea simile a quella con cui i dirigenti territoriali e di categoria si trovano ad interloquire nei propri direttivi ed assemblee generali.

4. **Il Progetto Accoglienza**

Nell'ambito del progetto “partecipazione e innovazione”, il Progetto Accoglienza rientra per diversi aspetti:

- a) Accoglienza è un servizio all'ingresso, predisposto dalle Camere del Lavoro nelle proprie sedi, per indirizzare le persone che vi accedono, ma è anche la modalità relazionale e di attenzione con cui la Cgil vuole approcciarsi alle persone che si indirizzano a lei con i propri problemi da risolvere;
- b) Accoglienza sono tutte quelle persone (complessivamente 42 dipendenti delle strutture Cgil nel 2019) che svolgono quello specifico servizio, fornendo ascolto, informazioni, supporto logistico interno, e indirizzo alle persone che arrivano; sono un cardine tra tutte le parti di cui è composta la Cgil: Servizi, Categorie, uffici della Camera del Lavoro e rappresentano anche fisicamente la necessità ed inevitabilità di collaborazione e condivisione interna; queste persone hanno ricevuto una formazione ad hoc per lo svolgimento del proprio ruolo nel corso del 2018, con un richiamo di otto ore nel 2019, sui temi dello stress lavorativo;
- c) per valutare il funzionamento del servizio, le sue potenzialità e le criticità di questo primo periodo di esperienza sul campo, è stato realizzato un monitoraggio (incaricata la società SLO - SviluppoLavoro Organizzazione srl), mettendo a fuoco sia i contenuti che il vissuto del lavoro di accoglienza in Cgil; i risultati sono stati presentati in una riunione dedicata a tutte le strutture Cgil, allo scopo di fare comprendere al meglio l'importanza del servizio, ma anche mettere in risalto l'approccio sindacale che è ad esso sotteso;
- d) la novità infatti è proprio quella di riuscire a fare diventare il principio dell'accoglienza, ossia della “presa in carico”, un approccio Cgil di contatto e relazione con le persone ovunque: siano esse sul territorio o nei luoghi

di lavoro.

5. Il percorso formativo “Cgil Sindacato Interconnesso: il ruolo delle Categorie”

Nell'ambito del progetto “partecipazione e innovazione” si inserisce anche un percorso formativo dedicato alle Categorie produttive della Cgil Lombardia e destinato ad un target differente di corsisti rispetto a quelli finora coinvolti: partecipano infatti tutti i funzionari sindacali operanti nella categoria, e non soltanto le Segreterie.

Si tratta di un percorso formativo di quattro moduli di complessive 28 ore che, dal punto di vista contenutistico, fornisce una serie di strumenti conoscitivi al funzionario sindacale: alcune applicazioni informatiche Cgil e la mappa dettagliata dei servizi di INCA, CAAF e UVL (Uffici Vertenze Legali).

Tuttavia, anche attraverso la discussione in aula, lo scopo è più complesso e su più livelli, e si può così descrivere: 1) sviluppare la consapevolezza nei funzionari di operare in un sistema interconnesso (la Cgil territoriale e regionale) in cui ogni parte deve collaborare con l'altra per la realizzazione completa ed efficace della funzione sindacale e sociale della Cgil; 2) imparare a vedere il proprio lavoro individuale e di singola struttura all'interno di queste interconnessioni, a sentirsi in rete e ad utilizzare al meglio tutto questo per arricchire e potenziare il lavoro della Categoria sul territorio e nei luoghi di lavoro; 3) stimolare un atteggiamento progettuale da parte del singolo funzionario o struttura, rispetto al proprio lavoro e alle potenzialità rappresentate dal Sistema Cgil.

Nel 2019 sono state realizzate due edizioni, con le Categorie FILCAMS e FILLEA. In questo ambito, l'obiettivo 2020 è realizzare un'edizione dedicata a FILCTEM.

6. Il percorso formativo “Tecniche di narrazione”

Anche in questo caso si è scelto di cambiare il target delle persone coinvolte, all'interno della Cgil.

L'idea di fondo del progetto e della sua realizzazione è quella di dare dei nuovi strumenti per valorizzare e condividere ricchezza e idee dell'attività sindacale diffusa sul territorio, e svolta nei luoghi di lavoro e nelle sedi sindacali, da parte di chi la pratica tutti i giorni, cioè funzionari e delegati sindacali e operatori dei servizi.

Il percorso è stato progettato nel 2019 e la sua realizzazione rappresenta un obiettivo per il 2020.

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.

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.

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
09/02/19	Manifestazione nazionale	Riuscire, mediante una grande manifestazione unitaria, ad ottenere un cambiamento nelle politiche governative
02/03/19	Mobilitazione "prima le persone"	Far comprendere, tramite una grande manifestazione, la portata dei benefici derivanti dall'integrazione delle persone straniere presenti nel nostro territorio
09/04/19	Assemblea generale per l'elezione della segreteria della cgil lombardia	Portare a compimento la fase regionale del congresso nazionale della cgil
03/05/19	Cgil lombardia e unia uss: un'alleanza transfrontaliera piu' forte, a tutela dei lavoratori	Riuscire, mediante la sinergia tra le oo.Ss. A tutelare le persone che lavorano come frontalieri o distaccati per avere delle condizioni di vita e lavoro più eque
28/05/19	Mobilitazione "sblocca cantieri"	Riuscire a richiamare l'attenzione pubblica sulla tematica e bloccare così una legge a nostro avviso dannosa per i diritti dei lavoratori del mondo degli appalti
27/06/19	La sostenibilità economica e finanziaria dell'industria lombarda	Elaborare una strategia di medio/lungo periodo da approntare nel caso si presentino difficoltà e rischi
08/07/19	Fondimpresa in lombardia: 15 anni di bilateralità al servizio di imprese, lavoratrici e lavoratori"	Riuscire, tramite la pubblicità ai dati storici positivi di fondimpresa, ad ampliare la copertura numerica delle aziende e dei lavoratori aderenti
02/12/19	Lavoro transfrontaliero, presentazione del progetto getis	Valutazione congiunta del fenomeno del lavoro di frontiera, sul contrasto al dumping salariale e sociale, per arrivare ad una armonizzazione delle condizioni lavorative e salariali

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 e 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, e la cura per la loro formazione e la tutela delle loro prerogative. Accanto alla formazione per queste realtà, svolta in collaborazione con Associazione Ambiente Lavoro, 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
17/04/19	Salute e sicurezza, cgil, cisl, uil lombardia: fermiamo le morti sul lavoro. Mercoledì 17 aprile presidio cgil cisl e uil a palazzo lombardia	Contrastare, rendendolo esplicito mediante un presidio, le decisioni del governo e la risposta delle istituzioni lombarde valutata "lenta e insufficiente"
17/04/19	Fermiamo le morti sul lavoro	Protesta per indurre a cambiare decisioni politiche sul taglio dei premi inail, rafforzare il sistema dei controlli, aggiornare il piano amianto e potenziare le politiche di prevenzione e tutela della salute nel lavoro
01/07/19	Avvio progetto amianto in lombardia	Fornire ai funzionari gli strumenti per meglio orientare l'attività quotidiana e le scelte di sistema sulla tematica
10/07/19	Convegno "dal rischio di incidente rilevante alla sostenibilità ambientale"	Avere un rilancio della tematica sicurezza sul lavoro nonché di commemorazione di quanto accaduto nel 1973
	Convegno "dal rischio di incidente rilevante alla sostenibilità ambientale"	Rilanciare la tematica della sicurezza sul lavoro, ottenere più investimenti per una reale applicazione delle norme, far recedere il governo dall'abbattimento di risorse destinate ai bandi INAIL per il rinnovamento dei macchinari e i premi per le aziende virtuose
30/09/19	Presidio unitario davanti a regione lombardia	Dare più risorse alla formazione dei lavoratori e di riflesso alle aziende in merito alle misure di sicurezza da approntare
14/11/19	"Dallo sviluppo sostenibile al lavoro sostenibile". Convegno con le istituzioni e il mondo della ricerca	Avere una definizione effettiva di politiche che portino al miglioramento della situazione ambientale in lombardia e in italia

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.

Nel 2019 CGIL Lombardia, nel confronto con Regione Lombardia e le Associazioni datoriali, ha affrontato le criticità degli strumenti di politica attiva del lavoro per superarne il blocco. Inoltre, ha seguito l'implementazione del nuovo Reddito di Cittadinanza e iniziative di formazione continua e riqualificazione professionale. Ha seguito la stesura delle linee guida per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità.

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.

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:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
08-09-10/03/19	Fa' la cosa giusta	Contrastare stereotipi, pregiudizi e violenza di genere, riaffermare e rivendicare la parità di diritti effettiva tra uomo e donna
30/03/19	Libere di (r)esistere: la cgil da tutta la lombardia il 30 marzo a verona.	Mediante una presenza importante alla manifestazione, far vedere l'esistenza -maggioritaria nel tessuto sociale italiano-anche di un altro modo di interpretare la famiglia, a prescindere dagli orientamenti sessuali dei suoi componenti
17/09/19	Assemblea delle donne cgil lombardia	Avere un confronto fra donne per stabilire delle priorità per migliorare le loro condizioni di lavoro e di vita attraverso la contrattazione e l'azione sindacale



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
22/02/19	Convegno sui temi dell'europa, dell'immigrazione, contro il razzismo e la xenofobia	Riuscire ad orientare la campagna elettorale anche su queste tematiche
24/10/19	Presentazione dossier idos immigrazione a milano	Riuscire a descrivere il fenomeno realisticamente, con opportunità, vantaggi e pericoli, per non far passare la logica dell'invasione di persone improduttive e/o pericolose ma dare al contrario una descrizione veritiera della situazione
11/11/19	Ricorso collettivo contro l'innalzamento del contributo per il rilascio del permesso di soggiorno	Riuscire ad affermare una nuova modalità di politiche di inclusione, senza continuare a richiedere costi eccessivi e non rispettosi delle persone per l'affermazione dei loro diritti
22/01/19	Ordinanza Tribunale di Milano con remissione a Corte Costituzionale	Nostro ricorso di legittimità su Legge Regionale Edilizia Residenziale Pubblica

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

LEGALITÀ

Nel 2019 l'impegno per la legalità della CGIL Lombardia è stato rivolto al consolidamento delle relazioni con il mondo associativo e istituzionali. La forza delle organizzazioni criminali risiede nella capacità di costruire relazioni con settori del mondo politico, economico e delle professioni.

Diverse inchieste della Magistratura hanno confermato la convergenza di interessi tra criminalità organizzata e criminalità economica, tra interessi delle organizzazioni mafiose e pratiche di illegalità presenti nella società lombarda (corruzione, sfruttamento del lavoro, una certa permeabilità alle infiltrazioni e al malaffare).

Per questo è necessario costruire una efficace e concreta antimafia sociale, realizzando una sinergia tra tutte le forze sane e orientate ad un giusto e sostenibile sviluppo economico e alla difesa della democrazia. Questa visione della Legalità ha orientato il nostro lavoro, le nostre proposte, la nostra azione rivendicativa e contrattuale e ci ha consentito di fare un

salto di qualità nella capacità di realizzare risultati positivi e buone prassi:

- nei percorsi di educazione alla legalità rivolti ai giovani nei campi di impegno e formazione realizzati in Lombardia in collaborazione con Libera, Caritas, Ucapte e Arci, sia agli stessi insegnanti sui temi del riutilizzo sociale dei beni confiscati, della penetrazione delle mafie nell'economia legale e sui fenomeni di sfruttamento del lavoro e di caporalato nella nostra regione;
- nelle buone prassi di contrattazione finalizzate al riutilizzo sociale dei beni immobili e alla continuità produttiva ed occupazionale delle aziende sequestrate e o confiscate alla criminalità mafiosa e/o economica.
- nel contrasto ai fenomeni di grave sfruttamento lavorativo e caporalato

ATTIVITÀ SVOLTE

Di seguito alcuni esempi delle attività svolte nell'anno:

DATA	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
15/01/19	Seminario 15 gennaio decreto sicurezza	Capire nel concreto la portata del decreto sicurezza per poterlo contrastare appieno e nel merito
04/02/19	4-10 Febbraio campagna di libera sostenuta da cgil lombardia "liberaidee"	La sensibilizzazione e la promozione, verso tutta la cittadinanza, della cultura della legalità e del contrasto a mafie e corruzione
01/05/19	Inaugurazione ad arluno di una villetta sequestrata alla mafia	Riuscire, grazie alle assegnazioni degli spazi sequestrati alle mafie, a creare occupazione, valore per la comunità e iniziative sul territorio
01/07/19	Luglio campi della legalità 2019 in lombardia	Organizzare dei campi nei beni confiscati alla mafia e restituiti alla comunità per far conoscere ai giovani che esiste un modo per sconfiggere le organizzazioni mafiose utilizzando questi beni
20/09/19	30 Settembre lotta all'evasione, contrasto alla corruzione, web tax. La CGIL Lombardia dialoga con Maurizio Landini, Antonio Misiani, Francesco Greco, Alessandro Santoro, Rita Querzè	Riuscire ad intavolare un'azione organica di lotta all'evasione e alla corruzione, agevolando i lavoratori ed i cittadini, che liberi risorse per uno sviluppo sostenibile

Oltre a quelle indicate, sono state svolte anche le seguenti attività:

PERIODO	ATTIVITÀ
	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA' NELLE SCUOLE
Marzo - Aprile - Maggio 2019	Percorsi di conoscenza sull'infiltrazione delle mafie nell'economia legale e sui beni sequestrati e confiscati. Laboratori didattici. Rivolti agli studenti delle Scuole medie di Cislano, dell'Istituto Bachelet di Abbiategrasso, della Scuola Media Superiore Marconi di Milano. In collaborazione con la Masseria di Cislano.
Dicembre 2019	I CAMPI DELLA LEGALITA' - Beni confiscati e mafie in Lombardia Percorsi di conoscenza su beni confiscati e mafie. Buone prassi di riutilizzo sociale ed esperienze di campi della Legalità. Liceo Anguissola di Cremona - In collaborazione con CGIL e Spi Cremona Abbiamo promosso e sostenuto l'esperienza dei Campi della Legalità organizzati sui beni confiscati 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. Abbiamo organizzato laboratori sul riutilizzo sociale dei beni confiscati e l'infiltrazione delle mafie nell'economia legale sottolineando il legame tra Legalità e Giustizia sociale.

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).

Per il 2020 CGIL Lombardia si pone importanti obiettivi in relazione al tema della sanità e della tutela del diritto alla salute, agendo su aspetti di particolare rilevanza per i cittadini e lavorando per l'integrazione dell'Agenda Sanità in materia di Sistema e accreditamento pubblico e privato, presa in carico dei pazienti affetti da malattie croniche e riduzione delle liste di attesa.

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.

In particolare, CGIL Lombardia rileva l'inadeguatezza della normativa regionale in tema di accessi all'edilizia pubblica e sociale, evidenziando come i criteri di accesso, anziché favorire le situazioni di disagio, discriminino e penalizzino le famiglie con difficoltà alloggiative ed economiche, riducendo progressivamente, al contempo, l'offerta di alloggi pubblici attraverso i piani di vendita. Un ruolo marginale in tale situazione viene dato anche ai Comuni, i quali non dispongono di strumenti e regole adeguati ad affrontare l'emergenza e gli sfratti sul proprio territorio.

Al fine di ripristinare una situazione di equità e pari opportunità, a vantaggio delle fasce di popolazione più deboli, CGIL Lombardia intende porsi per il 2020 l'obiettivo di costruire una proposta unitaria con le sigle sindacali Confederali, da portare al tavolo di Regione Lombardia per la discussione e la risoluzione delle criticità presenti.

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).

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.

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.

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.