

INDICE

	LETTERA DEL SEGRETARIO GENERALE	07
	NOTA METODOLOGICA	08
	STRUTTURA DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	10
	IDENTITÀ DELLA CGIL DI BERGAMO	11
1	I valori e i principi a cui ci ispiriamo	12
1.1	La nostra visione e la nostra missione	
1.2	I nostri valori	13
1.2.1	Lavoro	
1.2.2	Attenzione alla persona	
1.2.3	Onestà e integrità	14
1.2.4	Efficacia, efficienza ed economicità	
1.2.5	Interrelazione con la collettività	
1.2.6	Rispetto e tutela dell'ambiente	
1.3	La strategia e il piano programmatico	15
1.3.1	Politiche industriali e mercato del lavoro	16
1.3.2	Welfare	18
1.3.3	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	20
2	La CGIL oggi e la sua storia: brevi note per una storia centenaria	23
2.1	1901: le origini	
2.2	Aprile 1945: la ripresa dopo la Liberazione	24
2.3	I difficilissimi anni Cinquanta	26
2.4	Il boom economico e la morte di Mario Savoldi	27
2.5	L'autunno caldo, lo Statuto dei lavoratori e gli anni Ottanta	28
2.6	La CGIL del 2000: dalla concertazione alla crisi	29
3	La governance dell'Organizzazione e i servizi	32
3.1	Introduzione	
3.2	Assetto istituzionale	33
3.2.1	L'organigramma	
3.2.2	La Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo	35
3.3	Composizione degli organismi sociali di CGIL Bergamo e meccanismi di elezione	42
3.3.1	Gli organismi deliberanti	43
3.3.2	Gli organismi esecutivi	44
3.3.3	Gli organismi di controllo	47
3.4	L'Organizzazione	
3.4.1	Le persone	
3.4.2	Le attività svolte	
3.4.3	I servizi offerti	51
4	I portatori d'interesse	72
4.1	Mappatura degli stakeholder e parametri di predisposizione	
4.2	Stakeholder engagement	73
4.3	Identificazione dei temi rilevanti	74
5	Lo scenario e il contesto socio economico	76



IL RENDICONTO DELLA GESTIONE ECONOMICO-PATRIMONIALE

81

1	Indicatori di efficienza	82
2	Dati di sintesi della situazione patrimoniale ed economica consolidata	98
3	Rendiconto delle entrate	105
4	Rendiconto delle uscite	107
5	Valore aggiunto	110



LA CGIL E I SUOI STAKEHOLDER

1	I beneficiari della nostra azione	113
1.1	Principi fondamentali	
1.2	Gli utenti dei nostri servizi	114
1.2.1	I nostri iscritti	116
1.2.2	I lavoratori	122
1.2.3	I pensionati	123
1.2.4	Gli immigrati	125
1.2.5	Gli studenti	126
2	Il nostro capitale umano: personale, collaboratori e volontari	129
2.1	Il personale dipendente	
2.1.1	Principi e politiche applicate	
2.1.2	Il rapporto con il personale	
2.1.3	Composizione e caratteristiche	130
2.1.4	L'organizzazione del lavoro	134
2.1.5	Le retribuzioni	135
2.1.6	Il costo del personale	137
2.1.7	Il coinvolgimento del personale	138
2.2	I volontari	
2.2.1	Composizione e caratteristiche	
2.3	Le collaborazioni esterne	
2.4	Salute e sicurezza	
2.4.1	Principi e politiche applicate	
2.4.2	I numeri	139
2.4.3	Le azioni realizzate: la prevenzione	
2.5	La formazione	
2.5.1	Principi e politiche applicate	
2.5.2	Le azioni realizzate: alcuni dati	
2.5.3	La formazione nel sistema dei servizi	141
2.5.4	La valorizzazione del personale	142
2.6	Pari opportunità	
2.6.1	Principi e politiche applicate	
2.6.2	Coordinamento donne	
3	Le altre Organizzazioni del mondo sindacale	144
3.1	Principi e politiche applicate	
3.2	I rapporti e le relazioni con le altre Organizzazioni sindacali	
4	La Pubblica Amministrazione	146
4.1	Principi e politiche applicate	

4.2	Gli interlocutori e le relazioni	
4.3	I rapporti economici	147
5	Il sistema delle imprese	149
5.1	Principi e politiche applicate	
5.2	I rapporti con il sistema economico produttivo	150
5.3	I rapporti con le imprese	
6	Il mondo della formazione	151
6.1	Principi e politiche applicate	
6.2	La scuola e la ricerca	
6.3	I giovani	155
7	L'ambiente	156
7.1	Principi e politiche applicate	
7.2	Impatti e risultati: riduzione dei consumi	
7.3	Gruppo di acquisto solidale	
8	La collettività e il territorio	158
8.1	Principi e politiche applicate	
8.2	Il rapporto con la collettività e con i media	
8.3	Impegno politico sociale	160
8.4	Coordinamento legalità	
9	I fornitori di beni e servizi	161
9.1	Principi e politiche applicate	
9.2	Criteri di selezione e tipologia di fornitori	
GLI IMPEGNI REALIZZATI E GLI OBIETTIVI FUTURI		162
ALLEGATI		166
I dati di sintesi delle categorie		
Conto economico delle Categorie aggregato 2013		169
Matrice servizi - beneficiari		170
Scheda di valutazione e suggerimenti		173



LETTERA DEL SEGRETARIO GENERALE

Anche quest'anno pubblichiamo il Bilancio di Sostenibilità della Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo, lo strumento attraverso cui parliamo ai nostri iscritti e a tutta l'opinione pubblica bergamasca. In queste pagine raccontiamo i nostri obiettivi e tutto ciò che facciamo quotidianamente nel campo della contrattazione e della tutela individuale, misurando i risultati ottenuti e delineando gli obiettivi futuri. Lavoratori, pensionati, disoccupati, migranti e studenti, troveranno in questo Bilancio ciò che facciamo per dare voce ai loro bisogni, chiedendo maggiori tutele e contrattando provvedimenti concreti. Qui raccontiamo la nostra identità, presentiamo le proposte con cui ci rivolgiamo al territorio, rendicontiamo le nostre attività. Crediamo sia questo il modo migliore per dimostrare le ricadute positive sulla collettività del nostro impegno, spiegando anche l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili. Siamo una casa trasparente e, come già lo scorso anno, lo dimostriamo con questa pubblicazione, consultabile anche sul nostro sito internet. Voglio ringraziare tutte le compagne e tutti i compagni che ogni giorno rendono possibile il realizzarsi dei risultati qui descritti. Questo Bilancio nasce dalle loro voci e lo consegniamo a tutti voi, lieti di accogliere i vostri suggerimenti e le vostre proposte.



NOTA METODOLOGICA

La CGIL di Bergamo continua il processo di rendicontazione della propria responsabilità sociale e ambientale, avviato lo scorso anno, affinando la struttura del documento e le informazioni in esso fornite per raggiungere maggiori livelli di trasparenza, completezza e correttezza.

Con il Bilancio di Sostenibilità 2013 della Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo e delle società da questa controllate si intende comunicare alle diverse categorie di interlocutori (gli “stakeholder”) quanto è stato fatto, le novità, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri, evidenziando gli aspetti economico-finanziari della gestione, ma anche e soprattutto gli impatti sociali ed ambientali.

Nel Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2013, essendo il secondo anno di rendicontazione, si sono messi a confronto per ciascuna area di rendicontazione (risorse umane, utenti, iscritti, fornitori, ambiente, collettività) gli impegni assunti nell'anno precedente e le azioni intraprese in risposta agli stessi.

Nella redazione del documento si è fatto riferimento sia alle Linee Guida Sustainability Reporting Guidelines & NGO Sector Supplement definite dal Global Reporting Initiative (GRI G3, Sustainability Reporting Guidelines), sia a quelle per la redazione del Bilan-

cio Sociale delle Organizzazioni Non Profit dell'Agenzia per le Organizzazioni Non Lucrative di Utilità Sociale, sia ai Principi di redazione del Bilancio Sociale del GBS (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale). È nostro obiettivo per il futuro affinare la struttura del Bilancio di Sostenibilità e i suoi contenuti, per un maggiore allineamento agli standard di rendicontazione più accreditati e una maggiore completezza e trasparenza dei dati e delle informazioni fornite.

Come per lo scorso anno, il perimetro di rendicontazione considera le società controllate dalla Camera del Lavoro Territoriale:

- › C.S.F. CGIL Bergamo S.r.l.
- › ETLI T.A.C. S.r.l.
- › C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.

Questa scelta consente di rappresentare in modo più completo ed organico la dimensione della “macchina sindacale” e gli effetti che essa produce nelle sue articolazioni operative.

ASPETTI INNOVATIVI

Matrice di materialit : un significativo passo avanti è stato fatto nell'ambito della progettazione della matrice di materialità (mate-



rialità intesa come rilevanza e significatività, per i diversi portatori di interesse, delle informazioni contenute nel nostro Bilancio). Abbiamo individuato, attraverso un processo di partecipazione delle nostre risorse interne più coinvolte nell'attività di predisposizione del Bilancio di Sostenibilità, i temi di responsabilità sociale e ambientale più rilevanti, non solo dal punto di vista interno, su cui avviare percorsi di analisi e sviluppare specifici piani d'azione.

Obiettivo futuro è l'ulteriore affinamento della matrice attraverso un processo strutturato di coinvolgimento degli stakeholder esterni, per definire in modo più oggettivo i temi significativi da rendicontare e rispetto ai quali indirizzare il nostro operato.

Stakeholder engagement: per sostenere il coinvolgimento delle persone che lavorano presso la nostra Organizzazione è stato organizzato un gruppo di discussione interno con i soggetti che hanno contribuito alla predisposizione del Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2012, al fine di conoscere le loro opinioni rispetto ai contenuti del documento pubblicato e, più in generale, rispetto all'impegno dell'Organizzazione nell'ambito della

responsabilità sociale. Delle indicazioni e delle riflessioni emerse si è tenuto conto nella redazione del presente Bilancio di Sostenibilità e nel processo di gestione responsabile che caratterizza il nostro operare.

Quest'anno si è scelto di avviare il confronto anche con i nostri interlocutori esterni, al fine di identificare le loro aspettative riguardo le nostre attività critiche: in allegato al presente Bilancio abbiamo inserito un questionario di valutazione rivolto alla generalità dei nostri potenziali lettori, con l'invito di restituirlo compilato. Obiettivo futuro è l'attuazione di un coinvolgimento degli stakeholder più strutturato, che potrebbe consentire ai vari interlocutori di interfacciarsi direttamente con l'Organizzazione esponendo criticità, osservazioni e suggerimenti con riferimento al Bilancio di Sostenibilità pubblicato.

STRUTTURA DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



IDENTITÀ DELLA CGIL DI BERGAMO

è presentata la Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo e le società da questa controllate, i principi, i valori, la missione, le strategie dell'Organizzazione. Viene sintetizzata la storia della CGIL, presentato l'assetto istituzionale (la governance), descritte le attività svolte e i servizi offerti dall'Organizzazione. Sono identificati i portatori di interesse rilevanti ed è presentata un'analisi dell'attuale contesto socio economico.

I
PARTE



IL RENDICONTO DELLA GESTIONE ECONOMICO PATRIMONIALE

è sintetizzata la situazione economica e patrimoniale consolidata (Camera del Lavoro e società controllate), sono forniti alcuni indicatori che consentono di analizzare l'efficienza della gestione ed è presentato il valore economico generato e distribuito.

II
PARTE



LA CGIL E I SUOI STAKEHOLDER

vengono presentate in modo quali-quantitativo le relazioni con i principali portatori di interesse (beneficiari, risorse umane, istituzioni del mondo sindacale, imprese, Pubblica Amministrazione, ambiente e comunità locale).

III
PARTE



GLI OBIETTIVI FUTURI

sono esplicitati gli obiettivi di miglioramento (in tema di struttura del documento, copertura degli indicatori, stakeholder engagement, gestione interna, raccolta delle informazioni) previsti per i prossimi esercizi.

PARTE I

IDENTITÀ DELLA CGIL DI BERGAMO



1

I VALORI E I PRINCIPI A CUI CI ISPIRIAMO

1.1 La nostra visione e la nostra missione

La nostra visione e la nostra missione sono definite nei primi articoli dello Statuto della CGIL, che è riferimento principale per tutti i livelli della struttura organizzativa.

La CGIL

ispira la sua azione alla conquista di rapporti internazionali in cui tutti i popoli vivano insieme nella sicurezza e in pace, impegnati a preservare durevolmente l'umanità e la natura, liberi di scegliere i propri destini e di determinare le proprie forme di governo, di trarre vantaggio dalle proprie risorse, nel quadro di scambi giusti e rivolti al progresso e allo sviluppo equilibrato tra le diverse aree del mondo .

La CGIL crede

“...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

(Art.2 dello Statuto).

La CGIL

“...promuove la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti o etero diretti, 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

(Art.1 dello Statuto);

la tutela e la promozione dei diritti e la realizzazione degli obiettivi di eguaglianza e solidarietà sociale, per la difesa dell'autonomia progettuale e programmatica del sindacato

(Art.2 dello Statuto).

L'obiettivo è estendere la nostra azione ad ambiti più generali, non riferibili esclusivamente agli interessi delle singole categorie di lavoratori, intercettando trasversalmente istanze che riguardano tutti i lavoratori – non solo quindi il lavoratore dipendente – e più in generale, la collettività.



▶ 1.2 I nostri valori

Possiamo perseguire in modo equilibrato la nostra missione solo attraverso un esplicito richiamo a valori e principi condivisi.

I valori costituiscono i parametri, la metrica di riferimento per apprezzare la correttezza e la coerenza delle scelte fatte nel perseguire la nostra missione. Essi trovano declinazione nei principi rinvenibili nella Costituzione della Repubblica e nelle principali normative, linee guida e documenti esistenti di matrice nazionale ed internazionale, in tema di diritti umani e di responsabilità sociale, tra cui la Carta dei Diritti delle Nazioni Unite e la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

▶ 1.2.1 Lavoro

È il primo e più rilevante tra i nostri valori: il lavoro consente alle persone di essere libere e di autodeterminarsi. Ci adoperiamo affinché i lavoratori possano agire nell'ambito di rapporti corretti e imparziali e per generare in loro un maggior senso di realizzazione personale, dal punto di vista economico (profilo retributivo e contributivo), e dal punto di vista qualitativo e organizzativo (qualità del lavoro, sicurezza sul posto di lavoro, orari di lavoro, dignità, pari opportunità...). Tuteliamo e incoraggiamo la formazione e l'arricchimento culturale dei lavoratori e operiamo per rimuovere

possibili ostacoli politici, sociali ed economici nonché ogni forma di razzismo o di discriminazione in genere. Ci poniamo al servizio dei lavoratori, attraverso la contrattazione, l'assistenza collettiva e individuale, nonché l'erogazione di servizi tramite le strutture dedicate.

▶ 1.2.2 Attenzione alla persona

Al centro della nostra azione mettiamo i bisogni dei lavoratori (dipendenti o etero diretti, occupati in forme cooperative e autogestite), e dei beneficiari dei nostri servizi (lavoratori, disoccupati, inoccupati, pensionati, giovani e anziani), indipendentemente dal fatto che essi siano o meno iscritti all'Organizzazione.

Le attività e i servizi individuali e collettivi resi dalla nostra Organizzazione, benché diversi a seconda del ruolo e della tipologia del destinatario, sono erogati garantendo il rispetto della giustizia sociale e l'assenza di privilegi e discriminazioni: il valore della persona è universale, al di sopra delle norme e deve trovare applicazione senza limiti di tempo e di spazio. Un ruolo fondamentale hanno anche le persone che prestano la propria attività lavorativa nella nostra Organizzazione: siamo consci della centralità del loro operato, che costituisce il vero "capitale sociale" della CGIL.



▶ **1.2.3 Onest e integrit**

Il patto di fiducia che ci lega ai nostri iscritti e, più in generale, ai nostri beneficiari si fonda sul rispetto delle norme, delle leggi vigenti e delle norme statutarie che la CGIL ha liberamente condiviso e adottato. L'impegno a una gestione responsabile e sostenibile implica, quando possibile, di spingersi oltre il rispetto delle norme e delle leggi, per adottare i più elevati criteri e/o standard di comportamento.

Onestà e integrità significano anche trasparenza e correttezza nei rapporti con le diverse controparti per costruire relazioni stabili e durature, basate sulla stima e sul rispetto reciproco. La trasparenza è essenziale anche nel processo di raccolta ed utilizzo delle risorse economiche.

▶ **1.2.4 Efficacia, efficienza ed economicit**

L'efficacia della nostra azione è un requisito indispensabile, che deve qualificare l'operato di tutte le persone che fanno parte della nostra Organizzazione, ma non è sufficiente: occorre ricercare anche un uso ottimale delle risorse disponibili, operando in modo efficiente ed evitando gli sprechi e gli utilizzi impropri delle stesse, per una gestione sostenibile e per la tutela delle future generazioni.

▶ **1.2.5 Interrelazione con la collettività**

L'interrelazione con la collettività e con le sue componenti rappresentative (istituzioni ed enti pubblici, associazioni, strutture formative, organizzazioni di volontariato) sono per noi un valore fondamentale: le relazioni favoriscono il dialogo e lo scambio partecipativo tra le parti interessate. Sono queste le premesse per contribuire ad un arricchimento reciproco e al miglioramento della qualità della vita di tutti.

▶ **1.2.6 Rispetto e tutela dell'ambiente**

Consideriamo l'ambiente un valore, in quanto elemento essenziale per assicurare una migliore qualità della vita e la possibilità di sviluppo delle generazioni future.



▶ 1.3 La strategia e il piano programmatico

Per realizzare la nostra missione adottiamo le seguenti linee di indirizzo strategico:

Rimozione de *gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle donne e agli uomini nativi ed immigrati di decidere – su basi di pari diritti ed opportunità, riconoscendo le differenze □ della propria vita e del proprio lavoro*

Promozione “... *nella società, anche attraverso la contrattazione, di una politica di pari opportunità fra donne e uomini...*” uniformando *il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione fra i sessi*

...unità delle Organizzazioni Sindacali e pratica della democrazia sindacale

rafforzamento del potere contrattuale del sindacato per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti
(Art.2 dello Statuto)

Radicamento territoriale e forte decentramento della struttura, per un rapporto più diretto con i diversi portatori d'interessi

Promozione e *inserimento graduale in posti di direzione e responsabilità dei soggetti oggi sottorappresentati: giovani, immigrati, donne...* con adeguati

livelli di competenza, esperienza e professionalità (Bergamo - Documento finale della Conferenza di Organizzazione 2008)

Forte azione di sussidiarietà attraverso l'erogazione di servizi alla persona che integrano e completano l'azione di rappresentanza e di servizio collettivo, nei confronti dei propri beneficiari, iscritti e non iscritti

Gli obiettivi strategici sopra indicati sono perseguiti attraverso una struttura organizzativa dipartimentale che affronta le seguenti macro aree tematiche:

- ▶ Politiche industriali e attive del lavoro e mercato del lavoro
- ▶ Welfare
- ▶ Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Per ogni area tematica si evidenzia la coerenza con il disegno strategico e il piano programmatico e si riepilogano i temi significativi affrontati nell'anno 2013, le azioni realizzate e gli obiettivi per il futuro.



► 1.3.1 Politiche industriali e mercato del lavoro

Il dipartimento Mercato del Lavoro è parte integrante dell'assetto istituzionale e della governance della struttura. Coerentemente con la strategia delineata, il dipartimento persegue obiettivi di tutela e rappresentanza dei lavoratori attraverso un impegno quotidiano che lo vede interloquire con enti pubblici, altre associazioni sindacali e il mondo delle imprese. Il dipartimento è inoltre impegnato in un'attività di analisi dei dati occupazionali e di approfondimento delle normative in vigore. A ciò si affianca la presenza a tavoli istituzionali su temi quali le politiche attive, la conciliazione, il contrasto al lavoro nero.

Al suo interno il dipartimento riserva una specifica attenzione al mondo dell'artigianato, realtà significativamente presente nella nostra provincia (nonostante il perdurare della crisi, a fine 2013 si registrano circa 32.300 imprese artigiane con 83.000 occupati di cui circa 41.500 lavoratori dipendenti) e per la quale è stato istituito uno specifico ufficio. All'azione di rappresentanza dei lavoratori si affianca la presenza all'interno degli Enti Bilaterali: in questo ambito il dipartimento offre informazione e consulenza riguardante, tra l'altro, le provvidenze, la previdenza integrativa e l'assistenza sanitaria integrativa.

Obiettivi dichiarati nel 2012 raggiunti nel 2013

Obiettivo dichiarato

- ▶ Politiche di contrasto al lavoro nero
- ▶ Ampliamento della rappresentanza nel settore dell'artigianato

Azione intrapresa

- ▶ Partecipazione all'osservatorio sull'emersione del lavoro nero, presso la Direzione Provinciale del Lavoro
- ▶ Analisi dei piani formativi individuali degli apprendisti assunti da imprese artigiane
- ▶ Attuazione dell'iniziativa "la CGIL scende in camper", rivolta ai lavoratori del settore artigiano



Altre azioni realizzate nell'anno 2013

- ▶ Monitoraggio dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali e degli ammortizzatori in deroga (validazione di 1.574 domande di cassa in deroga e di 9.507 liste di mobilità)
- ▶ Firma, con Confapi Industria e Confimi, dell'accordo territoriale sulla detassazione del salario di produttività
- ▶ Firma, con Confapi Industria, dell'accordo territoriale "welfare integrativo e conciliazione vita lavoro"
- ▶ Firma del protocollo di intesa per l'attuazione di misure di politica attiva indirizzate alla riqualificazione e al reimpiego dei lavoratori del cotonificio Honegger e dei lavoratori in mobilità ex L.223/91 appartenenti al settore metalmeccanico delle aree di Treviglio e dell'Isola bergamasca
- ▶ Partecipazione, in qualità di relatori, a convegni organizzati da istituzioni e associazioni del territorio
- ▶ Partecipazione all'osservatorio sulla cooperazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro
- ▶ Firma del testo per le nuove linee guida dei lavori socialmente utili
- ▶ Partecipazione alla commissione provinciale di conciliazione ex art.410 c.p.c
- ▶ Definizione del "Documento unitario CGIL, CISL e UIL sull'occupazione, lo sviluppo e il welfare"
- ▶ Discussione tra CGIL, CISL, UIL con Confindustria Bergamo per la definizione del "protocollo generale per lo sviluppo del territorio"



Obiettivi futuri

- ▶ Monitorare i flussi occupazionali del territorio, formulando proposte relative alla promozione e incentivazione dell'occupazione
- ▶ Promuovere politiche di contrasto al lavoro nero
- ▶ Monitorare le politiche categoriali sulla bilateralità, la formazione professionale, l'apprendistato e i fondi interprofessionali
- ▶ Svolgere attività di contrattazione territoriale con il mondo delle imprese e dell'artigianato
- ▶ Monitorare le tipologie contrattuali, con particolare riferimento alle forme contrattuali atipiche
- ▶ Ampliare e consolidare la rappresentanza nel settore dell'artigianato, contribuendo a rafforzare il ruolo della bilateralità e i servizi che essa eroga

▶ 1.3.2 Welfare

L'Area Welfare riunifica i servizi che hanno l'obiettivo di favorire la qualificazione e il potenziamento del welfare locale come condizione di sviluppo e di inclusione sociale, soprattutto nei confronti dei cittadini più deboli, anche al fine di costruire una società multietnica.

L'Area Welfare nasce per mettere in primo piano la persona, che è di valenza strategica per la CGIL, e per tentare di individuare e soddisfare, sulla base dei diritti esistenti, i bisogni espressi e inespressi sempre più complessi, in un contesto sociale in cui le disuguaglianze sono in forte aumento. Siamo convinti che soltanto un intervento congiunto tra le Categorie ed i servizi possa realizzare il livello di tutela che ci prefiggiamo di offrire, come risultato della piena integrazione tra la funzione di rappresentanza collettiva e di tutela individuale proprie del sindacato. Pur nella consapevolezza che l'impegno profuso dai funzionari e dai volontari che operano all'interno dei nostri servizi non potrà risolvere il problema strutturale che deriva dalla situazione critica che stiamo vivendo, confermiamo la volontà di dedicare il nostro lavoro alla diffusione delle informazioni e alla creazione delle opportunità previste dalla normativa attraverso tutti gli strumenti che riterremo utili.



Obiettivi dichiarati nel 2012 raggiunti nel 2013

Obiettivo dichiarato

- ▶ Favorire l'associazione dei comuni nella gestione dei servizi (ambiti)
- ▶ Sostenere un rapporto sempre più frequente e collaborativo con i soggetti del terzo settore per promuovere documenti e azioni congiunte

Azione intrapresa

- ▶ Incontrati 11 ambiti territoriali su 14 (tematiche affrontate: welfare locale e contrattazione sociale, sanità, servizi sociali, politiche della casa, politiche per migranti)
- ▶ Incontrati circa 30 comuni, tra cui: Bergamo, Dalmine, Ponte San Pietro, Zanica, Stezzano, Albino, Gazzaniga
- ▶ Predisposizione di un documento sul welfare regionale con la collaborazione dei soggetti del terzo settore (30 associazioni firmatarie)
- ▶ Predisposizione di documenti sul tema dei servizi sociali con la collaborazione di soggetti del terzo settore, poi approvati dall'assemblea dei sindaci bergamaschi

Altre azioni realizzate nell'anno 2013

- ▶ Piattaforma per la contrattazione sociale territoriale per l'anno 2013
- ▶ Incontri periodici con ASL di Bergamo
- ▶ Predisposizione di materiale informativo a cura del dipartimento Welfare
- ▶ Predisposizione di un apposito documento presentato alle forze politiche in occasione delle elezioni politiche e regionali, oggetto di un confronto pubblico



Obiettivi futuri

- ▶ Migliorare, attraverso la negoziazione e la contrattazione, le politiche e i servizi di welfare, in modo particolare:
 - Favorire l'associazione dei comuni nella gestione dei servizi (ambiti)
 - Favorire lo sviluppo di un accesso unico ai servizi sociali
 - Favorire l'integrazione dei servizi territoriali e domiciliari
 - Promuovere i servizi residenziali (anziani, disabilità, ...)
- ▶ Sostenere un rapporto sempre più frequente e collaborativo con i soggetti del terzo settore per promuovere documenti e azioni congiunte sui temi del Welfare

▶ 1.3.3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ha da sempre un ruolo centrale nell'azione della CGIL. Questo impegno si concretizza attraverso la promozione di percorsi formativi, la ricerca di tutte le possibili sinergie con gli altri soggetti presenti sul territorio e il patrocinio di iniziative attraverso cui è possibile diffondere tra i lavoratori e le imprese una consapevole cultura della sicurezza.

All'interno della nostra Organizzazione è presente il dipartimento della Sicurezza composto dai responsabili, con delega alla sicurezza, di ogni categoria dei lavoratori attivi.



Obiettivi dichiarati nel 2012 raggiunti nel 2013

Obiettivo dichiarato

- ▶ Promozione, sul territorio, di iniziative di sensibilizzazione per diffondere una maggiore cultura della sicurezza
- ▶ Organizzazione di iniziative e corsi sulla sicurezza rivolti agli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) di CGIL e ai suoi funzionari
- ▶ Organizzazione di un corso sul rischio chimico
- ▶ Organizzazione di una mostra-seminario con il coinvolgimento di alcune scuole del territorio e degli RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale) di CGIL, CISL e UIL

Azione intrapresa

- ▶ Partecipazione, come relatori, al master universitario "Esperto in processi di formazione e sviluppo della sicurezza", promosso dall'Università degli studi di Bergamo

- ▶ "100 sogni morti sul lavoro": installazione di Gianfranco Angelico Benvenuto al nuovo ospedale di Bergamo. Iniziativa organizzata da CGIL, CISL e UIL con la collaborazione della biblioteca "Di Vittorio" e dell'azienda ospedaliera Papa Giovanni XXIII
- ▶ Formazione rivolta agli RLS/RSU per una durata complessiva di 40 ore
- ▶ Percorso di formazione sul rischio chimico organizzato unitariamente con CISL e UIL. Il corso, tenutosi presso la sede INAIL di Bergamo, si è strutturato in 6 edizioni di 4 ore ciascuna
- ▶ Seminario rivolto agli RLS e agli RLST, organizzato in concomitanza della mostra dal titolo "Per continuare a sognare - più prevenzione per la sicurezza"
- ▶ Formazione sui temi di salute e sicurezza ai dipendenti di C.S.F. CGIL Bergamo S.r.l., secondo i criteri fissati dall'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011



Altre azioni realizzate nell'anno 2013

- ▶ Partecipazione a tavoli istituzionali:
Co.co.pro INAIL - Comitato Consultivo Provinciale (da gennaio 2014 la CGIL ha assunto la presidenza)
- ▶ Partecipazione al tavolo legalit  e sicurezza della Prefettura
- ▶ Partecipazione alla gestione di: organismo paritetico di Confindustria, organismo paritetico provinciale API Industria, organismo paritetico provinciale dell'artigianato

Obiettivi futuri

- ▶ Promozione, sul territorio, di iniziative di sensibilizzazione per diffondere una maggiore cultura della sicurezza
- ▶ Organizzazione di iniziative e corsi sulla sicurezza rivolti agli RLS di CGIL e ai suoi funzionari



2

LA CGIL OGGI E LA SUA STORIA: BREVI NOTE PER UNA STORIA CENTENARIA

▶ 2.1 1901: le origini

Nella sua fase iniziale il sindacato di tutti i paesi europei si articola in raggruppamenti locali orizzontali e in aggregazioni professionali verticali [...] L'intreccio tra la dimensione orizzontale unificante e i distinti raggruppamenti professionali caratterizza in modo permanente la struttura complessiva del sindacato sin dalle origini e lungo tutto il tracciato della sua mutevole evoluzione storica. Il caso italiano non manifesta una mera variante delle strutture organizzative del sindacato ma una qualità diversa e originale del sindacalismo che si può riassumere nella sua natura confederale.

Così Pino Ferraris¹ definisce i lineamenti originari delle Camere del Lavoro italiane, che valgono anche per quella di Bergamo, co-

stituita a Bergamo il 21 aprile del 1901 con sede provvisoria nei locali della Società di Mutuo Soccorso in via Zambonate, dai rappresentanti della Federazione del libro, Federazione dei litografi, Federazione muraria, della Società lavoratori fornai, della Società di miglioramento fra i metallurgici, i falegnami, i marmisti e affini, della Cooperativa muraria e della Cooperativa lavoratori in ceppo di Brembate.

Il primo segretario è Teodoro Monicelli, eletto nel 1902. In quell'anno viene pubblicato anche lo Statuto². La vita della Camera del Lavoro di Bergamo fino all'avvento del fascismo, che ne decreterà lo scioglimento forzato, non sarà mai facile: travolta dallo scontro tra riformisti e rivoluzionari³, la Camera del Lavoro conosce un lungo periodo d'inattività dal 1904 al 1914, nonostante i ripetuti ten-

¹ Pino Ferraris, *Le Camere del Lavoro tra storia e presente* in C. Cantone, P. Ferraris, A. Giacobbe, F. Loreto, Il sindacato e Giuseppe Di Vittorio. *Le Camere del Lavoro e il loro insediamento nel territorio*, Roma, 2008. Sulla storia delle origini della CGIL di Bergamo cfr. Angelo Bendotti e Giuliana Bertacchi, *Liberi e uguali. La Camera del Lavoro di Bergamo dalle origini alla prima guerra mondiale*, Bergamo 1985.

² Lo Statuto riconosce alla Camera del Lavoro lo scopo di servire d'intermediario fra l'offerta e la domanda del lavoro, di patrocinare gli interessi dei lavoratori salariati in tutte le contingenze della vita, e ciò con i seguenti mezzi:
a) mettendo a contatto e in permanente rapporto fra loro tutti i lavoratori salariati per educarli praticamente alla fratellanza, alla solidarietà e al mutuo appoggio;
b) organizzando un servizio d'informazione sulle condizioni del mercato del lavoro (ricorrendo ai Comuni, alle Camere di Commercio, alle Camere di lavoro nazionali ed estere) per indicare i paesi nei quali la mano d'opera sia richiesta e più retribuita;
c) stabilendo le condizioni del lavoro; promuovendo leggi efficaci sul lavoro delle donne e dei bambini; curando la stretta applicazione delle leggi sociali, e cercando che le leggi stesse rispondano allo scopo che il lavoro sia temperato alle esigenze dell'igiene; difendendo il lavoro della donna in modo tale che, a parità di produzione, sia retribuita in egual misura dell'uomo. Studiando, infine, tutti quei mezzi che valgano ad elevare le condizioni economiche, il carattere intellettuale, morale e tecnico dei lavoratori salariati.

³ Le due tendenze in cui si divide il movimento dei lavoratori sono in netto contrasto tra di loro: una rivoluzionaria, che si propone di abbattere lo stato borghese, atterrendo tutto il potere al popolo, e una socialista-riformista, che mira ad ottenere riforme per via legale, con la partecipazione dei lavoratori alla vita politica dello Stato.



tativi per rimetterla in azione e lo sforzo di numerosi sindacalisti per organizzare comunque le lotte dei lavoratori bergamaschi e in considerazione della forza sempre maggiore delle organizzazioni sociali cattoliche, che nella nostra provincia ebbero un ruolo decisivo nei conflitti sociali, fin dalla nascita della cosiddetta “questione sociale”.

Il 15 gennaio 1923 la sezione della FIOM di Lovere viene assalita dai fascisti, che picchiano i dirigenti sindacali presenti e distruggono l'archivio. Un gesto non isolato e simbolico sia per il soggetto individuato⁴ ma soprattutto perché segna il lungo periodo di clandestinità che inizia con la dittatura. Tuttavia, i fili tessuti in questi anni, pur controversi e intricati, non si interromperanno: molti dei nomi dei primi organizzatori sindacali si ritroveranno tra quelli dei partigiani combattenti e degli antifascisti militanti⁵.

La vita sindacale riprende in maniera significativa in occasione degli scioperi del marzo 1944, almeno da parte di alcune tra le realtà operaie più importanti. Incrociano le braccia anche i dipendenti degli uffici commerciali e di numerose banche: sono circa 7.500 i bergamaschi che mostrano apertamente la loro distanza dal regime.

▶ 2.2 Aprile 1945: la ripresa dopo la Liberazione

La Camera del Lavoro di Bergamo riprende a lavorare già nei giorni dell'insurrezione e dopo lo sciopero generale decretato dal Comitato di agitazione sindacale il 27 aprile. La CGIL organizza il Primo Maggio 1945, festeggiando con la riconquista della libertà la giornata dei lavoratori, soppressa dal regime, e rivendicando contemporaneamente l'urgente necessità di riprendere le lotte a difesa dei diritti dei lavoratori⁶.

⁴ Lo stabilimento siderurgico di Lovere fu uno dei protagonisti del biennio rosso, il periodo storico tra il 1919 e il 1920 che vide il mondo contadino e quello industriale al centro di poderose lotte: essi, anche sull'onda della rivoluzione comunista sovietica, cercarono di ottenere migliori condizioni di vita e di lavoro, con il controllo operaio sulla produzione attraverso la rappresentanza diretta dei lavoratori.

⁵ Sul forte legame che lega la scelta antifascista con la pratica sindacale nella CGIL, vedi le testimonianze raccolte in G. Bertacchi e E. Valtulina, *Se son diventato sindacalista è per la Resistenza. Partigiani, operai e militanti nella CGIL di Bergamo*, Bergamo 2005, 2 voll.

⁶ La storia sindacale bergamasca degli anni che vanno dalla ricostruzione all'autunno caldo non può prescindere da alcuni dei punti indicati da Ferruccio Ricciardi nel suo studio sulla FIOM locale, in particolare:

1. L'anomalia di una Camera del Lavoro dominata, in origine, dalla corrente cattolica e in seguito condizionata dall'antagonismo conflittuale tra socialisti e comunisti, con l'effetto, tra i tanti, di incanalare l'attività sindacale su linee improntate alla moderazione rivendicativa e all'uso ponderato del conflitto [...]

2. L'influenza delle organizzazioni ecclesiastiche di base e, in generale, della cultura cattolica nei confronti del mondo del lavoro provinciale che si concretizzò, subito dopo la scissione del 1948, nell'attivazione di un sindacato 'antagonista' radicato specialmente in alcuni strati sociali e professionali (tessili, agrari, donne), beneficiario di una vasta rete di solidarietà e appoggi non solo di natura politica e, per certi versi, dotato di un buon dinamismo nell'ambito dell'iniziativa sia rivendicativa che negoziale [...]

3. L'applicazione di una struttura del salario in genere calibrata sui livelli più bassi che, da un lato, incentivava fenomeni quali l'emigrazione e il largo ricorso al lavoro straordinario e, dall'altro, dava luogo a una dinamica contrattuale più mossa a livello aziendale, tale da mettere periodicamente in discussione la prassi del centralismo contrattuale. Vedi F. Ricciardi, *Lavoro, conflitto, istituzioni. La Fiom di Bergamo dal dopoguerra all'autunno caldo*, Bergamo 2001. Sulle caratteristiche della società bergamasca, vedi anche il saggio di Gianluigi Della Valentina, *Economia e partito* in Angelo Bendotti, Giuliana Bertacchi, Gianluigi Della Valentina, *Comunisti a Bergamo. Storia di dieci anni (1943-1953)*, Bergamo 1986 e, per il periodo attuale, Maurizio Laini e Pasquale Andreozzi, *Il valore dei soldi. Viaggio attraverso la cultura del lavoro e del denaro nel territorio bergamasco*, Roma 2004.



L'Organizzazione sindacale unitaria si trova a dover gestire una situazione estremamente critica. "Una delle rivendicazioni che le masse sentono molto è la questione salariale, perché con le paghe attuali, e coi prezzi dei viveri, e con le molte insufficienti distribuzioni di generi tesserati la classe lavoratrice soffre la fame": così nella Relazione sull'attività svolta dal Comitato di agitazione sindacale dell'aprile del 1945.

Le difficoltà della ripresa economica – comuni a tutto il Paese – sono acute nella nostra provincia dai problemi salariali determinati anche dall'attribuzione della terza zona di perequazione salariale, così che la contingenza di un lavoratore bergamasco è inferiore a quella di un lavoratore milanese, nonostante il costo della vita a Bergamo sia decisamente più alto che a Milano; il basso tenore di vita delle masse popolari continua anche negli anni successivi⁷.

La situazione economica spiega perché – fino ad anni molto vicini ai nostri – la ter-

ra orobica continui ad essere interessata da forti correnti migratorie: *“per l'estero (in modo particolare dalle zone collinari e montane); per le altre province □ e particolarmente Milano – dalla bassa pianura bergamasca. Le migrazioni interessano principalmente i lavoratori della terra e quelli che trovano occupazione nel settore edile. Rilevanti, per , anche le migrazioni dei lavoratori che cercano occupazione in altri settori dell'industria* ⁸.

Il super sfruttamento della manodopera, sempre nella stessa relazione, viene documentato dalla Memoria dell'Inca, che ne indica le cause, oltre a fornire impressionanti dati sugli infortuni sul lavoro: anno 1951: 13.500; anno 1952: 15.280; anno 1953: 16.500; anno 1954: 18.450; anno 1955: 20.220.

Quella degli incidenti lavorativi è una triste continuità del nostro territorio, che si lega strettamente sia ad un mancato rispetto delle norme elementari di sicurezza che ad una fraintesa “etica del lavoro”, che porta a sottovalutare rischi e pericoli⁹.

7 Nella Relazione inviata dalla Camera del Lavoro di Bergamo alla delegazione di Bergamo dalla Commissione Parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori italiani il 24 luglio 1956, così si legge: “Da un punto di vista salariale la provincia di Bergamo, per quanto riguarda l'industria, può essere divisa in tre gruppi: a) fabbriche che applicano i minimi contrattuali; b) fabbriche che – pur appartenendo al settore industriale ai fini dei contributi assicurativi – fanno riferimento per le retribuzioni all'accordo (da anni disdetto) dell'artigianato o che non rispettano neppure tale contratto e nelle quali la misura della retribuzione è fissata unilateralmente dal padrone; c) fabbriche in cui vengono superati i minimi contrattuali. Il 90% delle aziende fa capo ai primi due gruppi (con prevalenza per il primo); al terzo gruppo appartiene la “Dalmine” e poche altre aziende”.

8 Vedi Camera Confederale del Lavoro di Bergamo e provincia, *Condizioni dei lavoratori bergamaschi*, 24 luglio 1956. Nel 1951 sono 30.000 i lavoratori bergamaschi che emigrano, nella maggioranza diretti in Svizzera, Francia e Belgio.

9 Nonostante l'impegno del sindacato e di alcune forze politiche, il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro continua ad essere di stretta attualità. Se l'aumento della cassa integrazione e delle chiusure delle attività produttive ha ridotto in assoluto il numero dei decessi, sono anche diminuiti gli investimenti degli imprenditori in tema di sicurezza. In costante aumento la mortalità per tumori, con il triste primato al mesotelioma da esposizione all'amianto. Vedi ASL di Bergamo. Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, Report delle attività 2012, citato da “L'Eco di Bergamo” dell'8 luglio 2013.



▶ 2.3 I difficilissimi anni Cinquanta

Intanto, la scissione sindacale del 1948 – che a Bergamo si consuma nella pratica solo un anno più tardi – ha inciso a Bergamo molto più che altrove perché si tratta di una delle pochissime province dove la corrente cristiana è maggioritaria. La nascita della CISL riduce drasticamente il numero degli iscritti alla CGIL, in particolare di categorie cruciali come il settore tessile (con la immediata conseguenza di una riduzione altrettanto importante delle donne tesserate alla CGIL) e quello agrario¹⁰.

Le difficoltà finanziarie sono per la CGIL di Bergamo una costante fino a tempi molto recenti, e gli stipendi per anni vengono corrisposti ai funzionari solo in parte e con grandi ritardi: chi sceglie la militanza sindacale in quel periodo merita l'attribuzione di "seminarista laico" che ne dà Gian Carlo Pajetta, riferendosi alla "bergamasca dell'Albero degli zoccoli".¹¹

Dal punto di vista delle componenti partitiche, [con il secondo Congresso camerale del 1949](#), i comunisti conquistano la maggioranza (52,94%), i socialisti che, dopo l'uscita della corrente cristiana sono stati per qual-

che mese la prima corrente, si attestano sul 39,55% e al terzo posto con il 3,33% i cristiani unitari. Segretario responsabile viene eletto [Angelo Leris](#), comunista, per otto anni in carcere durante il fascismo.

Nonostante si trovi nella necessità di ricostruire una struttura organizzativa quasi ex novo, in un clima politico nazionale assolutamente contrario alle forze della sinistra, la CGIL di Bergamo, negli anni fra il 1950 ed il 1955, promuove numerose iniziative dirette a denunciare la gravità della situazione economica della provincia: i moltissimi licenziamenti (3.000 solo nei primi otto mesi del 1953), il problema degli alloggi, il super sfruttamento e gli infortuni professionali, l'inadeguata assistenza sanitaria. La Camera del Lavoro organizza manifestazioni e scioperi per la difesa dei posti di lavoro ed è duramente impegnata in alcune delle vertenze che segnano la vita sociale della nostra provincia.¹²

I rapporti unitari sono sempre molto complicati, anche se ripetuti sono i momenti di mobilitazione e le iniziative di lotta indette unitamente da CGIL e CISL.

Bisogna invece aspettare il 1971 per la prima celebrazione del [Primo Maggio unitario](#), che

¹⁰ Il 31 dicembre 1946 gli iscritti alla Camera del Lavoro erano 77.893, al 31 ottobre 1949 erano 43.683 e nel 1951 erano ulteriormente scesi a 31.549. Con il 1952 si incomincia a invertire la rotta. Cfr. Vittorio Naldini, *I rossi, i bianchi, i padroni. Lotte sindacali a Bergamo 1949-1965*, Bergamo 1989.

¹¹ "Protagonisti di una storia che può anche far sorridere ma che testimoniano ancora oggi come sudore e anche fame, dopo il sangue partigiano, dopo le botte della polizia, ci hanno permesso di costruire un'Italia diversa". G.C. Pajetta, Presentazione a Giuseppe Brighenti, *Dopo il mese di aprile. Autobiografia di un giovane comunista 1945-1953*, Bergamo 1987. Vedi anche Giuliana Bertacchi e Eugenia Valtulina, *Se son diventato sindacalista è per la Resistenza*, cit.

¹² Una puntuale ricostruzione delle vertenze sia di categoria che delle singole aziende, per gli anni dal 1949 al 1965, si trova in V. Naldini, *I rossi, i bianchi, i padroni*, cit.



dal 1950 anche a Bergamo inizia ad essere festeggiato dalla Camera del Lavoro portando in piazza migliaia di lavoratori con bandiere, cartelli e carri allegorici, che ricordano le principali industrie e ribadiscono le parole d'ordine del sindacato guidato fino al 1957 da Giuseppe Di Vittorio.¹³

► 2.4 Il boom economico e la morte di Mario Savoldi

Il 1956 per il sindacato è l'anno del passaggio dalla contrattazione centralizzata a quella articolata; il quarto congresso nazionale della CGIL vara la linea dell'articolazione della lotta per accordi integrativi o contratti a livello di settore, di gruppi o di singole aziende.

Dalla fine degli anni Cinquanta all'inizio degli anni Sessanta, l'industria italiana conosce la grande produzione di massa, i processi di automazione, le trasformazioni della forza lavoro, i primi segnali importanti dello sviluppo di una politica dei consumi alla quale far partecipare anche gli strati popolari. Non sarebbe infatti comprensibile la ripresa, seppure timida, dei rapporti unitari tra le forze sinda-

cali senza le grandi trasformazioni politiche mondiali e la sperimentazione in Italia della formula di governo nazionale del centro-sinistra, che non solo allenta le tensioni ideologiche ma soprattutto apre una nuova fase economica e industriale del Paese.

Gli anni Sessanta si aprono, per i lavoratori bergamaschi, in maniera tragica: il 10 maggio del 1961 a Sarnico, durante una manifestazione di solidarietà verso le lavoratrici e i lavoratori della Manifattura tessile Sebina (che occupavano la fabbrica per una vertenza salariale) un drappello di carabinieri apre il fuoco contro i presenti. Il lavoratore Mario Savoldi, colpito alla testa, muore dopo poche ore, mentre altri sette operai riportano ferite da arma da fuoco. Un mese dopo la Camera del Lavoro organizza a Sarnico una manifestazione con Rinaldo Scheda, segretario della CGIL, e viene intitolata a Mario Savoldi la bandiera provinciale del sindacato unitario bergamasco.¹⁴

¹³ Giuseppe Di Vittorio parla a Bergamo in due occasioni, lasciando in chi lo ascolta un'impressione notevolissima: nel 1950 – quando ritorna con forza sul carattere non religioso della scissione – e il 17 aprile 1955 in piazza Vittorio Veneto; una data cruciale quest'ultima, perché la CGIL viene dalla dura sconfitta nelle elezioni della Commissione interna alla Fiat. Eppure la piazza si riempie per ascoltare il grande sindacalista comunista, che l'anno dopo non esita a prendere posizione contro la repressione sovietica in Ungheria, in aperta polemica con il segretario del Pci, Palmiro Togliatti.

¹⁴ Sulla vicenda di Mario Savoldi, cfr. Carlo Simoncini, *Cronaca di una serrata. I fatti di Sarnico (maggio 1961)*, Bergamo 1997.



▶ 2.5 L'autunno caldo, lo Statuto dei lavoratori e gli anni Ottanta

Nel biennio 1968 - 1969 anche la nostra provincia viene intensamente attraversata dal conflitto sindacale, che porta tra l'altro a dotare i [Consigli di fabbrica](#), la nuova struttura sindacale interna ai luoghi di lavoro, di un potere contrattuale che mai le Commissioni interne avevano avuto.

Nel giugno del 1969 il [settimo Congresso della CGIL](#), con a capo Luciano Lama, decide che i Cdf (Consigli di Fabbrica) siano la struttura di base del sindacato e, nel riconfermare la linea della contrattazione aziendale, decide di attivare le sezioni sindacali come sede per la contrattazione, sollecitando il riconoscimento del diritto di assemblea sul luogo di lavoro. A Bergamo si svolgono numerose manifestazioni di operai e di studenti soprattutto delle scuole professionali, che definiscono un 1968 partito un po' in ritardo¹⁵ ma fortemente caratterizzato socialmente e che irrompe in un tessuto urbano non abituato a questo tipo di avvenimenti.

Alla fine degli anni Sessanta i sindacati sollevano, in sede contrattuale, il problema delle gabbie salariali in una vertenza condotta unitariamente. Le differenze tra zona e zona sono consistenti, anche se ridotte da due accordi nel 1953 e nel 1961. L'obiettivo di eliminare del tutto le sperequazioni geogra-

fiche viene raggiunto in base ad un accordo concluso tra FIOM e industriali.

Di fondamentale importanza per la classe lavoratrice è l'approvazione dello Statuto dei lavoratori, la legge 300 del 1970 *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*: la legge regolamenta doveri e diritti all'interno della struttura produttiva e di lavoro, offrendo garanzie ancora oggi di straordinaria importanza. A questa legge ne seguono altre, sempre di grande rilevanza sociale e civile, molte delle quali riguardano il lavoro femminile. Queste conquiste legislative, insieme alla ridefinizione dei rapporti di forza tra capitale e lavoro determinati dalle lotte della fine degli anni Sessanta, preoccupano una parte dei poteri del Paese e, già all'indomani dell'approvazione al Senato dello Statuto, avviene il primo di una lunga, tragica e sanguinosa serie di attentati, con lo scoppio della bomba alla Banca nazionale dell'Agricoltura di piazza Fontana.

Rispetto all'autunno caldo e, soprattutto, all'arretramento che ne seguì negli anni Ottanta, si può estendere con buona approssimazione all'intera struttura confederale locale quello che Maria Grazia Meriggi scrive a proposito della Dalmine:

¹⁵ In un'inchiesta svolta nel 1970 sui testi di o su Lenin conservati nelle biblioteche civiche delle città capoluogo lombarde, Bergamo risulta ultima, con un solo testo. Cfr. *Inchiesta su Lenin 1970*, a cura del Centro di studi proletari Alfredo Casati di Milano, Archivio Biblioteca Fondazione Feltrinelli, Milano.



*“L’esplosione del protagonismo del 1969 e del ciclo degli anni Settanta [] si caratterizza per una contestazione diretta dei rapporti di lavoro []. Dunque il sindacato [anche negli anni Ottanta] mantenne un maggior prestigio soprattutto collegandosi alle forze politiche del territorio, recuperando un ruolo di mediazione rispetto ai problemi (sanità, casa, scuola) che aveva dovuto esercitare negli anni Cinquanta di fronte ai compiti della ricostruzione.”*¹⁶

Come accennato, gli anni Settanta sono caratterizzati anche dalla straordinaria presa di posizione del movimento delle donne, non solo con le grandi conquiste civili del diritto al divorzio e della legge 194, ma con una visibilità del mondo del lavoro femminile che nel sindacato ha sempre comunque espresso donne straordinarie (dalle dirigenti, agli esordi della confederalità come Argentina Altobelli, e poi Teresa Noce e Nella Marcellino, solo per citare alcuni nomi, alle moltissime dirigenti locali, funzionarie e delegate, forza portante di un’Organizzazione che opera in un Paese dove la retribuzione femminile è ancora inferiore del 20% rispetto a quella maschile, a parità di mansione e orario).¹⁷

Gli ultimi vent’anni del Novecento preparano i cambiamenti che sono ora la nostra realtà quotidiana e che iniziano con una sconfitta significativa e durissima, quella della FIOM alla Fiat nel 1980. Un capitolo a parte meriterebbe invece lo studio del fenomeno della lotta armata, che vede la provincia bergamasca e i luoghi di lavoro direttamente coinvolti, con 150 attentati nel periodo che va dal 1975 al 1985: presa la necessaria distanza storica dalla vivida realtà del momento, cominciano ora i primi studi e le prime riflessioni compiute su quel periodo, sul quale è scesa per anni una cortina di silenzio assordante.¹⁸

▶ 2.6 La CGIL del 2000: dalla concertazione alla crisi

Il nuovo millennio si apre per la centenaria Camera del Lavoro orobica – *che tessera nel 2013 96.168 iscritti*¹⁹ – con un cambiamento di sede che è molto di più di un semplice trasloco: dalla storica palazzina di via Scotti ci si sposta nell’edificio di via Garibaldi, dove trovano posto anche gli uffici che nel corso degli anni si erano sparsi per la città.

¹⁶ Maria Grazia Meriggi, *Gli operai della Dalmine e il loro sindacato*, cit.

¹⁷ La Camera del Lavoro di Bergamo nella sua storia non è particolarmente attenta alla rappresentanza di genere, se non a partire dalla segreteria Laini del 2000: fino ad allora, solo Lucia Morosini (1972) e Mari Zanardi (1991) entrano per breve tempo a far parte della segreteria camerale. Attualmente il segretario è Luigi Bresciani e tra i componenti della segreteria vi sono Elena Bernardini, Luciana Fratus e Luisella Gagni.

¹⁸ Tra questi il più grave fu senz’altro l’omicidio del carabiniere Gurrieri avvenuto il 13 marzo 1979 nello studio del medico delle carceri, Sandro Gualteroni, in Città Alta. Per quanto riguarda l’oltremodo scarna bibliografia sull’argomento a livello locale, alla straordinaria raccolta documentaria di Emilio Mentastì, *Bergamo 1967-1980. Lotte, movimenti, organizzazioni*, Paderno Dugnano 2002, si è ora aggiunta la ricerca di Matteo Rossi, *Il terrorismo dimenticato. Bergamo 1975-1985*, Roma 2013, a segnalare che è giunto il tempo per studi più strutturati e che leggano la realtà della lotta armata anche nelle sue infiltrazioni nel mondo del lavoro. Interessanti spunti, soprattutto per quanto riguarda la memoria di protagonisti di quegli anni, vengono dalla recente tesi di laurea magistrale di Roberto Villa, *Ci sembrava di essere liberi. Per una storia delle radio democratiche bergamasche*, Università degli studi di Bergamo, facoltà di Lingue e letterature euroamericane, a.a. 2012/2013.

¹⁹ La CGIL di Bergamo conta nel 1946, primo anno effettivo di attività dopo la fine della seconda guerra mondiale e quando riunisce ancora tutte le componenti politiche, 77.893 iscritti, che diventano 43.683 alla fine del 1949, dopo la scissione e la nascita di CISL e UIL.



Una nuova sede per un sindacato che deve organizzare se stesso alla luce di un panorama economico, sociale e politico profondamente mutato anche nella nostra provincia:

*Il periodo della grande pressione del movimento operaio sulla pubblica opinione non aveva determinato un risultato immediato nel voto politico, ma aveva certamente influenzato i comportamenti degli eletti e delle amministrazioni del centro-sinistra e in particolare dei cattolici al loro interno. [] Invece le ristrutturazioni produttive e le conseguenti politiche salariali e normative nazionali e locali degli anni Ottanta creano lo spazio per l'emergere di un localismo xenofobo di cui in precedenza erano evidenti solo tracce sub-culturali. Una conferma della lunga durata di una tendenza al localismo come valore e come reazione, utilizzata in momenti di crisi per ottenere consenso.*²⁰

Al sorpasso del terziario sul manifatturiero, alla forte e diversificata presenza straniera, manodopera finora insostituibile nei settori più disagiati delle attività industriali e come supporto ad uno stato sociale sempre più latitante, all'aumento della precarizzazione dei contratti, al quadro politico stravolto,

con l'imponente presenza di movimenti che fanno dell'intolleranza e del populismo i propri tratti distintivi, legittimando una mentalità corporativa e xenofoba presente in molti bergamaschi, tutti elementi che hanno delineato i primissimi anni del Duemila, anche la nostra provincia si trova di fronte alla crisi economica e finanziaria devastante ed epocale che ha colpito il mondo occidentale, con tratti che ricordano la grande depressione e – come è logico – con elementi assolutamente caratteristici e propri. È una crisi che sta radicalmente modificando l'assetto del lavoro orobico, a partire dai numeri che benissimo la rappresentano.²¹

Con la necessità di dare una risposta concreta al bisogno di lavoro, rimangono all'ordine del giorno argomenti pesanti, oggetto di un attacco senza precedenti ai diritti dei lavoratori da parte delle politiche neoliberiste: il modello delle relazioni sindacali (il valore del contratto collettivo nazionale di lavoro, la democrazia nel rapporto con i lavoratori, le tutele contro la precarizzazione, la contrattazione in fabbrica e negli uffici); il rapporto tra il lavoro e il sociale (il sistema del welfare, delle protezioni sociali, le pensioni, gli ammortizzatori sociali, l'assistenza, il sistema sanitario, la formazione e la scuola pubblica).

20 Maria Grazia Meriggi, *Gli operai della Dalmine e il loro sindacato*, cit.

21 Tra il 2009 e il 2013 si sono persi 29.117 posti per licenziamento (6.333, 6.677, 7.004, 9.103 con un incremento del 43,7% in gran parte dovuto al 2012). Sono i lavoratori delle piccole aziende (meno di 15 dipendenti, liste 236) ad essere i più colpiti: in quattro anni +69,8%, contro il + 0,8% delle aziende medio grandi (da 15 dipendenti in su, liste 236). Non si dispone del numero esatto di lavoratori occupati in aziende con 1-15 addetti; si conosce, però, il numero di lavoratori occupati in aziende con 1-10 addetti (sono 108.375, pari al 32% degli occupati bergamaschi; altri 83.488, pari al 25%, lavorano in aziende con 10-50 dipendenti – dati Camera di Commercio 2012). La distribuzione dei licenziamenti, quindi, non è omogenea ma grava molto di più (73,5%) su chi lavora in aziende con meno di 15 addetti, che occupano all'incirca il 40-50% dei lavoratori bergamaschi. Il 35% dei licenziati è donna. La percentuale resta sostanzialmente stabile nei quattro anni esaminati e l'indice di crescita (100-141,9) si avvicina a quello maschile (100-144,7). Gli iscritti nelle liste disponibilità (disoccupati) al 31 dicembre 2011 sono 62.698. I territori più industrializzati sono quelli che hanno visto la crescita maggiore della disoccupazione. Fatto 100 il numero dei disoccupati nel 2005, ad Albino, a fine 2011, i disoccupati iscritti nelle liste sono cresciuti fino a 287. Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro della CGIL di Bergamo.



Dopo la fine del decennio della “concertazione”, gli anni ’90, il ruolo stesso del sindacato è in discussione, il suo modello, la sua unità: la fase che i lavoratori stanno attraversando è difficile e la battaglia della CGIL per i diritti dei più giovani ne è l’emblema. In un quadro nerissimo, l’accordo del 31 maggio 2013 sulla rappresentanza, firmato da CGIL, CISL, UIL e Confindustria è un punto di svolta importante nella regolazione dei rapporti tra la parti e completa il quadro di regole previsto dall’accordo del 28 giugno 2011. Infatti, oltre a definire le modalità con cui misurare la rappresentanza delle Organizzazioni sindacali, l’accordo determina le regole con cui validare e rendere esigibili i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Questa è la strada che segue anche Bergamo: la nostra Organizzazione si propone di rafforzare le tutele dei diritti di chi lavora e insieme di offrire – attraverso il capillare sistema dei servizi – una risposta ai problemi che si incontrano nell’attività lavorativa, nei rapporti con il fisco, in campo previdenziale, nella tutela della salute o nell’accesso ai servizi sociali alla persona: un progetto che guarda il mondo del lavoro attuale nelle sue (troppe) variabili, ma che rimanda alle radici di quel progetto i cui punti sono chiaramente espressi nel nostro primo Statuto del 1902.

In conclusione, rimangono di straordinaria attualità le parole che Bruno Trentin, l’allora

segretario della CGIL, scriveva nel 1997 per introdurre la ricostruzione dei fatti accaduti alla Manifattura Sebina di Sarnico:

*“Non c’è più la Manifattura Sebina. Ma altre Manifatture Sebina possono prendere il suo posto, se la nostra società, con le sue istituzioni, i suoi sindacati, le sue forze civili non saprà governare il cambiamento imponendo, con il rispetto dei diritti universali della persona, una nuova cultura della solidarietà; e non saprà sconfiggere sia l’ottusa illusione di accordarsi nel corporativismo o di tornare al passato, sia la tentazione di sopraffare o di escludere i più deboli, così cinicamente teorizzata in questi tempi dai profeti del neoliberalismo”.*²²

22 Cfr. Bruno Trentin, *Prefazione* a Carlo Simoncini, *Cronaca di una serrata*, cit.



3

LA GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE E I SERVIZI

3.1 Introduzione

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) è la più grande Organizzazione di rappresentanza del lavoro presente in Italia. Nata nel 1906 a Milano, oggi conta quasi 6 milioni di iscritti tra lavoratori, pensionati, precari e disoccupati.

(Art.1 dello Statuto)

“L'adesione è volontaria e comporta piena eguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto dell'appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e di interessi, dell'essere credente o non credente

La CGIL ha una struttura organizzativa orizzontale costituita dalle Camere del Lavoro e una verticale costituita dalle Federazioni di Categoria; svolge un ruolo di protezione del lavoro attraverso la stipula, per mezzo delle Federazioni di Categoria, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

(Art.1 dello Statuto)

“La CGIL è un'organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria, laica, democratica, pluriethnica, di donne e di 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

La CGIL è affiliata alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES) e alla Confederazione Sindacale Internazionale (CSI).

(Art.39 della Costituzione della Repubblica Italiana)

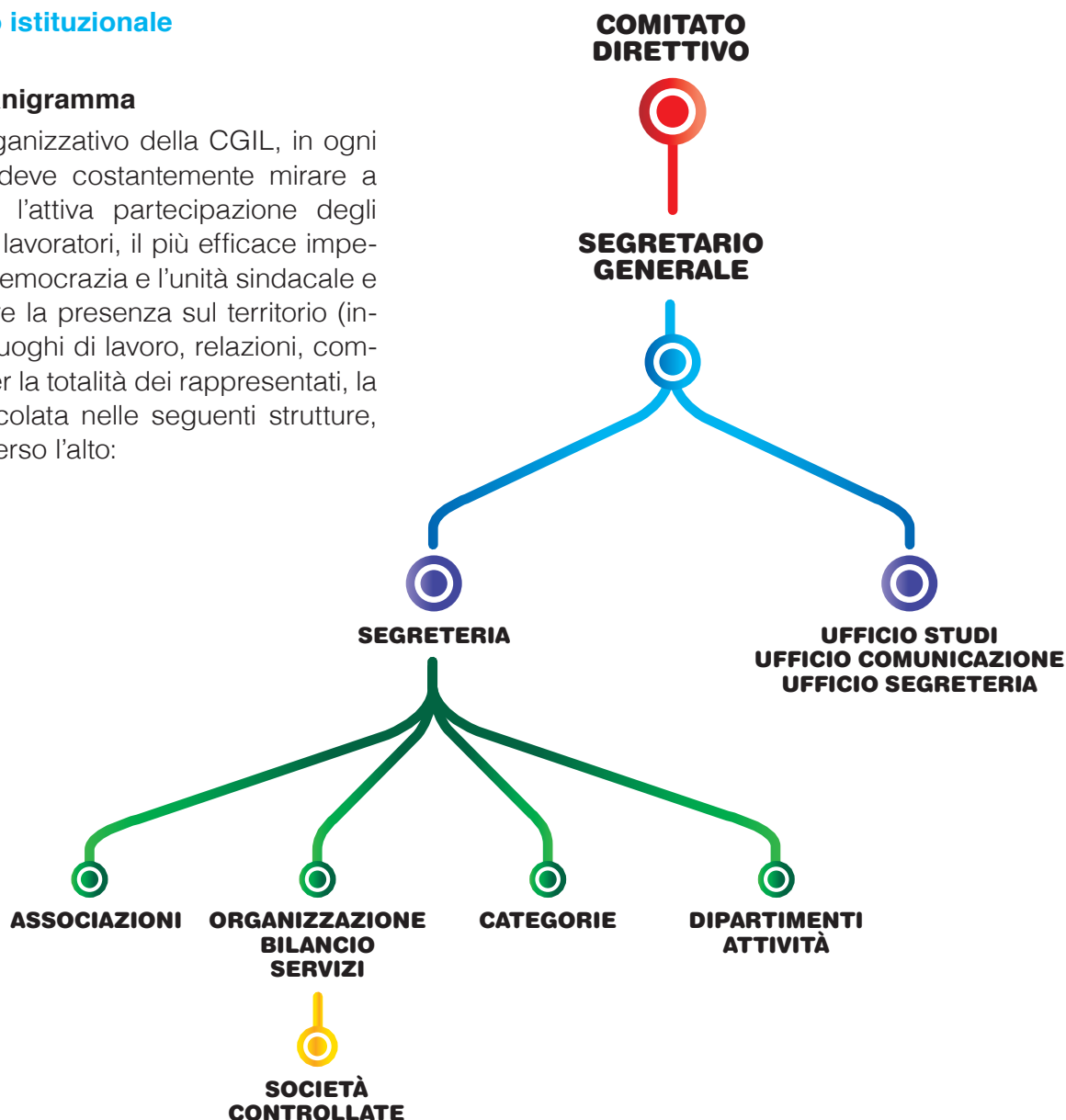
“L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli Statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce



▶ 3.2 Assetto istituzionale

▶ 3.2.1 L'organigramma

L'assetto organizzativo della CGIL, in ogni sua parte, deve costantemente mirare a promuovere l'attiva partecipazione degli iscritti e dei lavoratori, il più efficace impegno per la democrazia e l'unità sindacale e ad estendere la presenza sul territorio (inteso come luoghi di lavoro, relazioni, competenze). Per la totalità dei rappresentati, la CGIL è articolata nelle seguenti strutture, dal basso verso l'alto:





**FEDERAZIONI
DI CATEGORIA
NAZIONALI E
SINDACATO
PENSIONATI
ITALIANO (SPI)**

Le Federazioni, o sindacati nazionali di categoria, organizzano gli iscritti alla CGIL sulla base della qualificazione merceologica del settore o del comparto cui appartiene l'azienda cui fanno riferimento gli stessi iscritti. Alle Federazioni fa capo l'esercizio del mandato negoziale, da espletare nell'ambito delle direttive e del coordinamento della CGIL; esse sono altresì centri regolatori e pertanto intervengono:

- ▶ sulla politica organizzativa ai vari livelli
- ▶ sull'insediamento territoriale e nei luoghi di lavoro
- ▶ sulla distribuzione delle risorse finanziarie ai vari livelli
- ▶ sull'attuazione dei regolamenti

Le CGIL regionali hanno il compito di elaborazione e direzione politica e organizzativa di tutte le Organizzazioni orizzontali e verticali esistenti nel territorio regionale e promuovono e gestiscono le vertenzialità regionali sui temi di interesse generale. Esse sono inoltre centri regolatori e pertanto intervengono:

- ▶ sull'insieme della politica organizzativa regionale
- ▶ sulla politica dei quadri
- ▶ sulla redistribuzione delle risorse finanziarie nel territorio di competenza
- ▶ sull'attuazione dei regolamenti
- ▶ nella direzione e coordinamento della politica dei servizi

**CGIL REGIONALI
ENTRO CUI SONO
COMPRESI LE
FEDERAZIONI
DI CATEGORIA
REGIONALI**

**CAMERE DEL LAVORO
TERRITORIALI
O METROPOLITANE ENTRO
CUI SONO COMPRESI
LE FEDERAZIONI DI
CATEGORIA TERRITORIALE,
IL SINDACATO PENSIONATI
ITALIANO (SPI)
E LE SUE LEGHE**

La Camera del Lavoro:

- ▶ dirige e coordina l'azione sindacale sul territorio
- ▶ promuove e gestisce le vertenzialità territoriali su temi di interesse generale
- ▶ promuove e tiene viva una qualificata iniziativa dell'Organizzazione nel suo complesso, con particolare riguardo ai problemi dello sviluppo economico e del miglioramento delle condizioni di vita della popolazione lavoratrice e dei pensionati
- ▶ è responsabile degli indirizzi e del controllo di tutti i servizi offerti
- ▶ coordina l'attività svolta dagli enti e dagli istituti confederali

- ▶ leghe dei pensionati
- ▶ forme di organizzazione dei non occupati, dei lavoratori parasubordinati, dei somministrati

**COMITATI
DEGLI ISCRITTI
DEL POSTO
DI LAVORO,
DI LEGA O
INTERAZIENDALE**



► 3.2.2 La Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo

La Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo ha sede in via Garibaldi 3 e svolge la sua attività attraverso le Federazioni di Categorie territoriali e strutture collaboranti e convenzionate.

Informazioni aggiuntive sulle Categorie, quali la composizione, le sedi, l'organizzazione interna e il dettaglio delle entrate realizzate e delle uscite sostenute nell'anno 2013 sono riportate in allegato al termine del bilancio.

LE FEDERAZIONI DI CATEGORIA TERRITORIALI

FILCAMS

Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi

Associa ed organizza i lavoratori che operano nel settore del terziario privato (commercio, turismo, servizi) comunque occupati (in azienda, a domicilio, a tempo pieno o part-time, a tempo indeterminato, a termine, associati in forme cooperative o autogestite).

FILCTEM

Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessili Energia e Manifatture

Associa ed organizza i lavoratori che operano nei comparti dell'industria e dell'artigianato, nei settori dell'energia, della chimica, della farmaceutica, del gas-acqua, della gomma-plastica, del vetro, della concia, della ceramica, delle piastrelle, delle lampade, del display, dell'industria mineraria, del tessile, della moda, dei calzaturieri e pellettieri, delle lavanderie, delle aziende che producono bambole e giocattoli, dei bottoni, delle spazzole e dei pennelli, dei berretti, dei cappelli, del settore della paglia, degli ombrelli, delle penne e matite, delle reti da pesca.

FILLEA

Federazione Italiana Legno Edili e Affini

Associa ed organizza i lavoratori dei rami produttivi dell'edilizia e affini, del legno e affini, dei laterizi, del cemento, della calce, del gesso e del fibrocemento, dei manufatti in cemento, dei materiali lapidei, dei cartelli pubblicitari.



FILT

Federazione Italiana Lavoratori Trasporti

Associa ed organizza i lavoratori addetti ai servizi, alle attività dirette ed ausiliarie (es. cooperative di facchinaggio), di trasporto terrestre, marittimo, aereo.

FLAI

Federazione Lavoratori Agro Industria

Associa ed organizza i lavoratori dipendenti, fissi, stagionali (e i disoccupati di comparto) delle diverse articolazioni professionali operanti nel sistema agro-industriale e per la difesa dell'ambiente.

FIOM

Federazione Impiegati Operai Metallurgici

Associa ed organizza i lavoratori che operano nei comparti dell'industria e dell'artigianato delle aziende metalmeccaniche, orafe, argentiere e odontotecniche.

FLC

Federazione Lavoratori della Conoscenza

Associa ed organizza docenti universitari e di scuola, ricercatori, personale tecnico, amministrativo ed ausiliario sia a tempo indeterminato che precario. Si occupa di scuola statale e non statale, di università, di enti di ricerca, di formazione professionale, di accademie, di conservatori e di scuole all'estero.

FISAC

Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazione e Credito

Associa ed organizza i lavoratori addetti alle attività creditizie, finanziarie, par bancarie, assicurative, di esazione imposte, della Banca d'Italia, della vigilanza (Consob, Isvap).

FP

Federazione Lavoratori della Funzione Pubblica

Associa ed organizza i lavoratori dello stato, del parastato, degli enti locali, della sanità pubblica e privata, delle cooperative sociali.



NIdiL

Nuove Identità di Lavoro

Associa ed organizza i collaboratori a progetto, i collaboratori coordinati e continuativi, i collaboratori occasionali, gli associati in partecipazione, i prestatori d'opera in regime di partita IVA, i lavoratori in somministrazione.

SLC

Sindacato Lavoratori Comunicazione

Associa ed organizza i lavoratori delle aziende che operano nel settore dell'informazione, dell'editoria, della grafica, del sistema radiotelevisivo pubblico e privato, delle telecomunicazioni e delle poste.

SPI

Sindacato Pensionati Italiani

Associa, organizza e tutela pensionate, pensionati e persone anziane di tutte le categorie del mondo del lavoro, soggetti a qualsiasi regime pensionistico.



LE STRUTTURE COLLABORANTI E CONVENZIONATE

La Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo ha rapporti di collaborazione con:

SILP per la CGIL

Sindacato dei Lavoratori della Polizia

Persegue la tutela dei diritti dei lavoratori della Polizia di Stato attraverso un'azione fondata su principi e cultura di tipo confederale.

La Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo è convenzionata con le seguenti associazioni:

SUNIA

Si occupa di fornire assistenza e tutela a tutti coloro che vivono in affitto, sia che risiedano in un'abitazione privata, sia che vivano in un alloggio pubblico. Sono previste agevolazioni tariffarie per gli iscritti alla CGIL. Il servizio è svolto sia da personale dipendente che da volontari.

APU

Rappresenta e tutela gli utenti proprietari di casa. Sono previste agevolazioni tariffarie per gli iscritti alla CGIL. Il servizio è svolto sia da personale dipendente che da volontari.

FEDERCONSUMATORI

Difende i diritti dei consumatori e degli utenti nei confronti della Pubblica Amministrazione, degli erogatori di servizi pubblici, dei privati che vendono beni e servizi e dalla pubblicità ingannevole e dalle truffe. L'associazione effettua altresì un servizio di consulenza in caso di contenzioso con aziende di servizi (telefonia, luce, gas, acqua, trasporti, ecc...), banche, assicurazioni. Sono previste agevolazioni tariffarie per gli iscritti alla CGIL.



PROTEO

Organizza corsi di formazione per diverse tipologie professionali (insegnanti, professionisti della sanità) e genitori. Promuove iniziative di consulenza e solidarietà per la formazione degli immigrati ed è provider per i corsi ECM per la sanità. Sono previste agevolazioni tariffarie per gli iscritti alla CGIL.

TERZA UNIVERSITÀ

L'associazione, nella quale operano circa 50 persone tra collaboratori e volontari, promuove attività culturali e ricreative per la terza età e nello specifico corsi (cinema, poesia, psicoanalisi, cucina, informatica, decorazione, ecc...), laboratori, viaggi, turismo culturale, concerti, feste, iniziative di socialità.

AUSER

Costituita da CGIL e SPI CGIL (Sindacato Pensionati Italiani), è impegnata nel favorire l'invecchiamento attivo degli anziani e a far crescere il ruolo dei senior nella società. È costituita in forma di ONLUS e si propone di:

- ▶ Contrastare ogni forma di esclusione sociale
- ▶ Migliorare la qualità della vita
- ▶ Diffondere la cultura e la pratica della solidarietà e della partecipazione
- ▶ Valorizzare l'esperienza, la capacità, la creatività e le idee degli anziani
- ▶ Sviluppare i rapporti di solidarietà e di scambio con le generazioni più giovani

TOOLBOX

Si rivolge ai giovani della provincia di Bergamo proponendo attività aggregative, culturali e informative orientate al precariato e facendo da collettore delle istanze dei giovani all'interno della contrattazione territoriale.



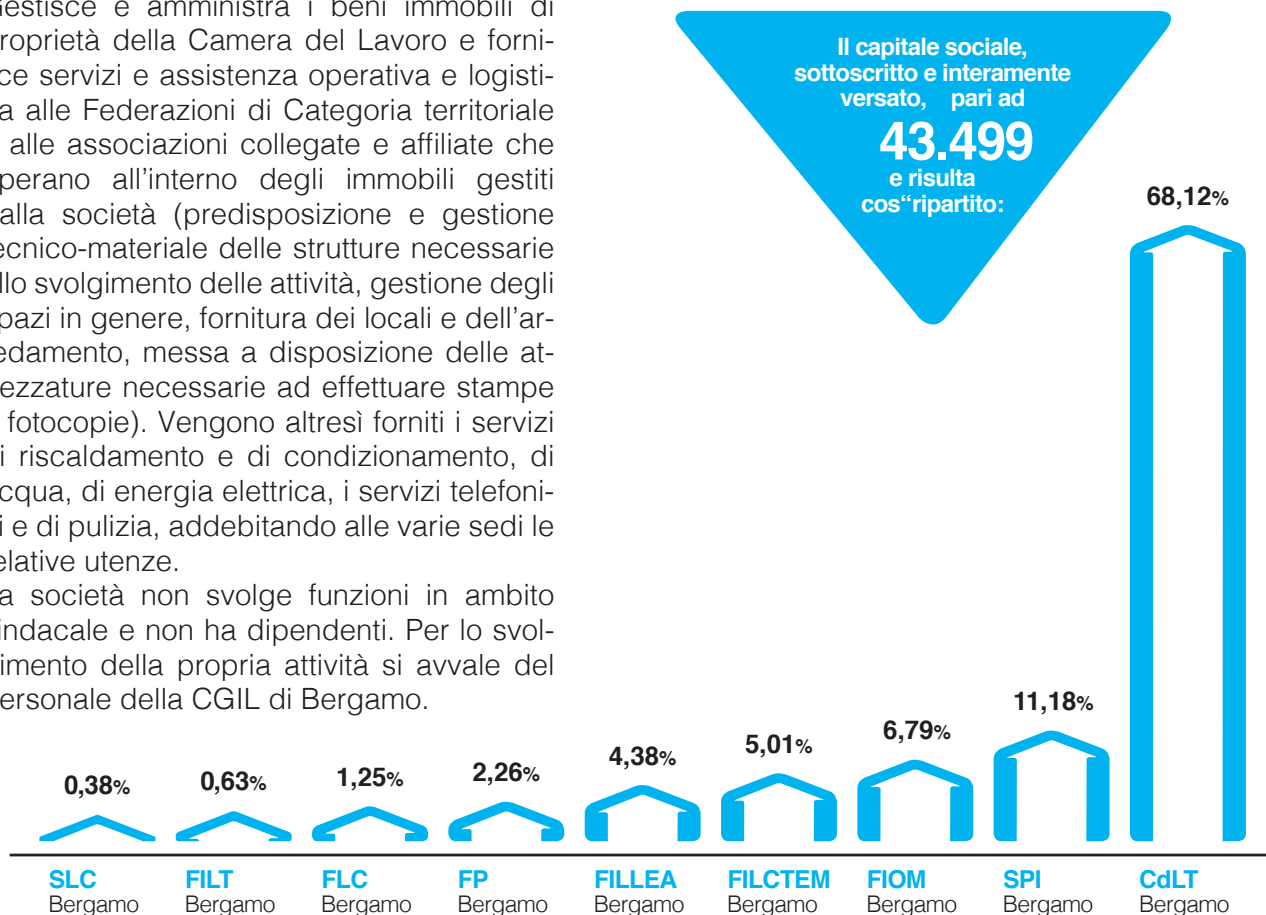
LE SOCIETÀ CONTROLLATE DALLA CAMERA DEL LAVORO TERRITORIALE DI BERGAMO

C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.

Gestisce e amministra i beni immobili di proprietà della Camera del Lavoro e fornisce servizi e assistenza operativa e logistica alle Federazioni di Categoria territoriale e alle associazioni collegate e affiliate che operano all'interno degli immobili gestiti dalla società (predisposizione e gestione tecnico-materiale delle strutture necessarie allo svolgimento delle attività, gestione degli spazi in genere, fornitura dei locali e dell'arredamento, messa a disposizione delle attrezzature necessarie ad effettuare stampe e fotocopie). Vengono altresì forniti i servizi di riscaldamento e di condizionamento, di acqua, di energia elettrica, i servizi telefonici e di pulizia, addebitando alle varie sedi le relative utenze.

La società non svolge funzioni in ambito sindacale e non ha dipendenti. Per lo svolgimento della propria attività si avvale del personale della CGIL di Bergamo.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 7 amministratori, che non percepiscono per questo incarico uno specifico compenso. Non è presente l'amministratore delegato. La rappresentanza legale è affidata al presidente del CdA. Per l'analisi dei risultati economici della società si rimanda al capitolo 2 della seconda parte del presente Bilancio.





C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.

Offre servizi e consulenze fiscali agli iscritti e ai non iscritti.

La direzione della società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da 9 membri.

La rappresentanza legale è affidata al presidente del CdA il quale svolge il proprio ruolo di presidente in modo esclusivo, non ricoprendo altre cariche all'interno della società. La funzione amministrativa è svolta dall'amministratore delegato che agisce sulla base di specifiche deleghe affidategli dal CdA e rientranti nella ordinaria amministrazione della società. L'amministratore delegato è l'unica figura che percepisce un compenso per la propria attività.

Nella società operano 38 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 12 in regime di part-

time verticale, 5 in regime di part-time orizzontale, 2 in regime di part-time misto e 19 con rapporto di lavoro full-time.

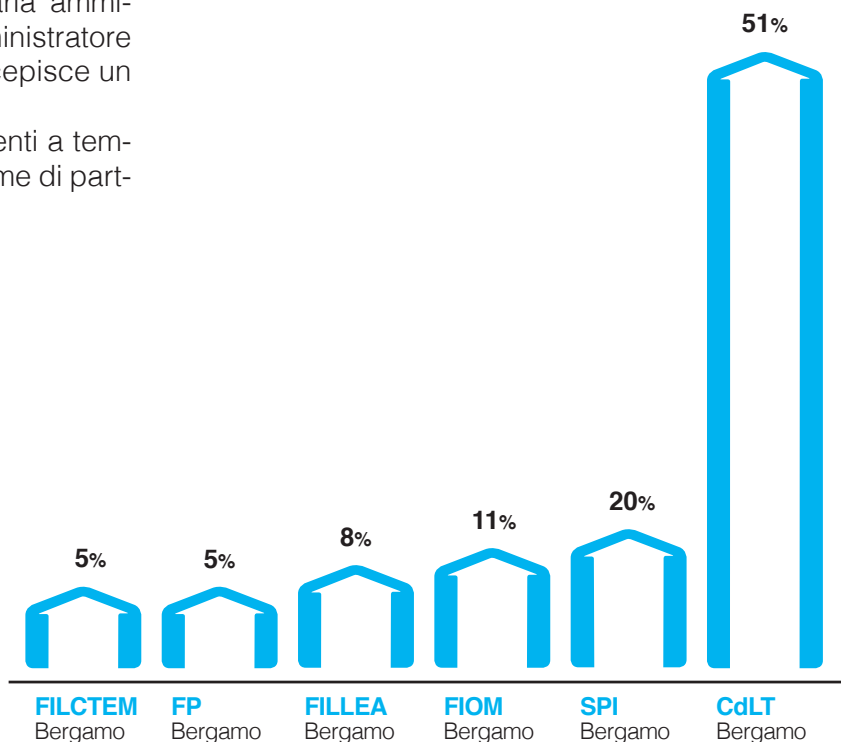
I dipendenti hanno una loro rappresentanza sindacale (RSA) che svolge il proprio ruolo nei confronti della società, in stretto rapporto con la FILCAMS CGIL, come previsto dallo Statuto dei lavoratori.

Il contratto applicato ai dipendenti è il CCNL dei lavoratori delle Cooperative di Consumo, sulla base di un accordo nazionale tra la FILCAMS ed il CAAF NAZIONALE CGIL. Durante la stagione fiscale (da marzo a giu-

Il capitale sociale,
sottoscritto e interamente
versato, pari ad

25.800

e risulta cos"ripartito:





gno di ogni anno) l'organico aziendale aumenta significativamente fino a raggiungere i 116 occupati, per far fronte alle esigenze di lavoro crescenti. In questi periodi dell'anno, per poter soddisfare le richieste della maggiore clientela, la società si avvale di personale assunto con contratto a tempo determinato, anche ricorrendo alla tipologia del lavoro somministrato. Nell'anno 2013, sono stati 78 i lavoratori assunti con questa modalità. Per l'analisi dei risultati economici della società si rimanda al capitolo 2 della seconda parte del presente Bilancio.

ETLI T.A.C. S.r.l.

È un'agenzia di viaggi che offre sia agli iscritti sia ai non iscritti al sindacato un ampio ventaglio di proposte di viaggi e soggiorni nazionali e internazionali.

Il capitale sociale, sottoscritto e interamente versato, è pari ad € 10.400 ed è interamente detenuto dalla Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 amministratori che non percepiscono, per tale incarico, alcun compenso.

Nel corso del 2013 risultano operativi 7 dipendenti. Per l'analisi dei risultati economici della società si rimanda al capitolo 2 della seconda parte del presente Bilancio.

▶ 3.3 Composizione degli organismi sociali di CGIL Bergamo e meccanismi di elezione

**La Camera del Lavoro
Territoriale di Bergamo
è costituita dai seguenti
organismi sociali**

- ▶ **Organismi deliberanti**
Congresso Territoriale
Comitato Direttivo Territoriale
- ▶ **Organismi esecutivi**
Segreteria Territoriale
- ▶ **Organismi di controllo**
Collegio dei Sindaci

**La partecipazione agli organismi
direttivi e di controllo non comporta il
percepimento di specifici compensi.**



▶ 3.3.1 Gli organismi deliberanti

Il Congresso Territoriale

È il massimo organismo deliberante della Camera del Lavoro e viene convocato ogni 4 anni nell'ambito del percorso congressuale previsto dal Comitato Direttivo della CGIL Nazionale. Il Congresso è l'organismo attraverso cui gli iscritti alla CGIL possono contribuire a determinare le politiche decisionali dell'Organizzazione.

Al Congresso partecipano i delegati eletti nelle assemblee di base e di lega SPI e i delegati eletti nei Congressi delle Federazioni di Categoria Territoriali, in proporzioni paritetiche secondo il rapporto iscritti/delegati stabilito dal Comitato Direttivo della Camera del Lavoro.

Il Congresso Territoriale elegge il Comitato Direttivo e il Collegio dei Sindaci revisori.

Il Comitato Direttivo Territoriale

Ha la finalità di dirigere la Camera del Lavoro nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso Federale. È diretto da un presidente e decade e si rinnova in occasione del Congresso.

I compiti del presidente

- ▶ Convoca, in accordo con la Segreteria, il Comitato Direttivo almeno una volta a trimestre e ogni volta che si ritiene necessario
- ▶ Assicura lo svolgimento dei lavori in collaborazione con gli uffici della Camera del Lavoro
- ▶ Registra le presenze
- ▶ Ordina i lavori sia per le relazioni sia per gli interventi
- ▶ Esercita il potere disciplinare durante i lavori in applicazione del Regolamento confederale



- ▶ Riceve documenti e ordini del giorno
- ▶ Informa sulle modalità di voto prima di ogni votazione

Le decisioni del Comitato Direttivo Provinciale sono assunte a maggioranza semplice o a maggioranza qualificata a seconda del tipo di decisione.

Il Comitato Direttivo Provinciale elegge e provvede a rinnovare ogni 4 anni

- ▶ Il Segretario Generale
- ▶ La Segreteria

Provvede altresì alla sostituzione dei membri del Collegio dei Sindaci revisori in caso di diminuzioni o decadenze

Il Comitato Direttivo Territoriale discute e approva il Bilancio della Camera del Lavoro. Il Comitato composto da 87 membri e nel corso del 2013 si riunisce 6 volte.

▶ 3.3.2 Gli organismi esecutivi

La Segreteria Territoriale

È l'organismo che attua le decisioni del Comitato Direttivo e assicura la gestione della Camera del Lavoro.

È composta dal Segretario Generale e da 7 componenti eletti dal Comitato Direttivo; la Segreteria decide collegialmente e si riunisce su convocazione del Segretario Generale o su richiesta di un quarto dei suoi componenti. Ad ogni componente è affidato un incarico operativo su proposta del Segretario Generale.

Dell'incarico affidato ai singoli componenti o della revoca dello stesso deve essere data comunicazione tempestiva al Comitato Direttivo.

La Segreteria

- ▶ Provvede all'organizzazione e al funzionamento dei dipartimenti, degli uffici e dei servizi coordinandone l'attività



- ▶ Presenta al Comitato Direttivo, per l'approvazione, il Bilancio della Camera del Lavoro

La rappresentanza legale della Camera del Lavoro di fronte ai terzi ed in giudizio è attribuita al Segretario Generale.

La Segreteria può deliberare di nominare altra persona per tutti i negozi giuridici di carattere amministrativo, fiscale, previdenziale, finanziario e per la sicurezza sul lavoro. Tale delibera è revocabile in qualsiasi momento.

Di entrambe le forme di rappresentanza viene informato il Comitato Direttivo.

COMPONENTI DELLA SEGRETERIA

La Segreteria provinciale è composta dalle seguenti persone.

Luigi Bresciani

Nel 2006 entra nella Segreteria Provinciale della Camera del Lavoro e dal settembre 2008 è Segretario Generale. Luigi Bresciani ha la rappresentanza generale e legale della Camera del Lavoro; in CGIL Bergamo coordina le politiche confederali, i rapporti con le istituzioni, con CISL e UIL. Bresciani si occupa altresì del governo del territorio, delle politiche delle infrastrutture, delle reti, dei trasporti, del credito e del terziario, nonché delle politiche relative all'informazione e alla comunicazione, di cooperazione e di attività internazionale.

Segretario Generale

Giuseppe Mascioli

Da maggio 2004 funzionario presso la FILT Bergamo e da luglio 2005 segretario organizzativo della stessa. Da marzo 2011 eletto nella Segreteria provinciale della Camera del Lavoro. Giuseppe Mascioli si occupa di politiche organizzative e del personale, delle politiche finanziarie e amministrative (tra cui il Bilancio di esercizio), delle politiche giovanili e della formazione sindacale, del coordinamento dei vari servizi offerti dalla Camera del Lavoro. Inoltre contribuisce a determinare le politiche e l'indirizzo delle società controllate e partecipate.

Segretario



Angelo Fulvio Bolis

Membro della Segreteria provinciale della Camera del Lavoro da maggio 2010. Si occupa delle politiche dei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, svolge politiche attive nel mercato del lavoro e di gestione dei fondi interprofessionali.

Segretario

Segretario

Giacomo Pessina

Segretario generale della Funzione Pubblica CGIL Bergamo dal 2000 al 2008. Membro della Segreteria provinciale della Camera del Lavoro da maggio 2010. Si occupa delle politiche dell'assistenza, della previdenza, della sanità, dell'immigrazione, delle politiche abitative, della contrattazione sociale, della pubblica sicurezza, nonché del terzo settore, della cooperazione e del volontariato.

Segretario

Massimiliano Ratti

Membro della Segreteria provinciale della FILCTEM CGIL e del Comitato Direttivo nazionale e regionale della categoria; è eletto a settembre 2012 anche nella Segreteria della Camera del Lavoro. Si occupa delle politiche dell'ambiente e della Tavola della Pace.

Segretario

Luciana Fratus

Segretaria provinciale della FILLEA CGIL dal 2001 al 2009. Dal 2010 membro del Comitato Direttivo nazionale della FILLEA CGIL e della Segreteria provinciale della Camera del Lavoro. Si occupa delle politiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché della legalità e delle politiche di genere.

Segretario

Elena Bernardini

Svolge attività sindacale dal 2000. È membro della Segreteria provinciale della FLC CGIL Bergamo e del comparto nazionale che si occupa della contrattazione del settore della scuola. Eletta nella Segreteria provinciale della Camera del Lavoro a settembre 2012. Si occupa delle politiche della scuola.

Segretario

Luisella Gagni

Presidente del Comitato Direttivo provinciale della FILCAMS. Eletta nella Segreteria provinciale della Camera del Lavoro a settembre 2012. Si occupa delle politiche del commercio e del turismo.



▶ 3.3.3 Gli organismi di controllo

Il Collegio dei Sindaci revisori

È l'organismo di controllo dell'attività amministrativa della Camera del Lavoro. Controlla periodicamente l'andamento amministrativo e verifica la regolarità delle scritture e dei documenti contabili. Il Collegio elegge un presidente che partecipa come invitato permanente alle riunioni del Comitato Direttivo. Nel corso del 2013 il Collegio dei Sindaci revisori si è riunito due volte.

▶ 3.4 L'organizzazione

Di seguito si presentano le caratteristiche principali del sistema organizzativo della CGIL di Bergamo, includendo le attività svolte e i servizi offerti alle varie tipologie di utenti. Per quanto riguarda le società controllate si rimanda alle informazioni contenute nel paragrafo 3.2.2 della prima parte del presente Bilancio.

▶ 3.4.1 Le persone

Al 31 dicembre 2013 le persone che lavorano per la Camera del Lavoro Territoriale sono 80.

▶ 3.4.2 Le attività svolte

La finalità della Camera del Lavoro è quella di tutelare le varie forme di lavoratori nelle diverse aree: politiche industriali/attive del lavoro e mercato del lavoro, welfare, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel corso del 2013 sono state organizzate numerose iniziative pubbliche che, pur trattando differenti tematiche, hanno sempre avuto al centro i temi del lavoro, del diritto, delle pari opportunità e della legalità.

Le iniziative hanno visto la CGIL di Bergamo collaborare con le istituzioni, le associazioni e con le altre sigle sindacali presenti nella nostra provincia. Per tali iniziative, nel corso del 2013, sono state sostenute spese per complessivi € 198.241. Le attività svolte nel corso dell'anno 2013 sono riassunte nel riquadro che segue.

80

Persone attualmente in forza presso la Camera del Lavoro di Bergamo





ATTIVITÀ 2013

11 GENNAIO 2013

"Dove vi portano gli occhi. A colloquio con Edith Bruck": proiezione del documentario di Ivan Andreoli e Fausto Ciuffi. Iniziativa organizzata da Proteo FareSapere e dalla biblioteca "Di Vittorio"

23 GENNAIO 2013

"Nel nome del lavoro": attivo regionale dei delegati e dei pensionati CGIL, tenutosi a Bergamo

4 FEBBRAIO 2013

"Casa: tra diritto e mercato": convegno organizzato da CGIL, FILLEA e SUNIA

15 FEBBRAIO 2013

"Un Paese all'altezza delle nostre capacità": confronto su giovani, lavoro e politica con i quattro candidati che si presenteranno alle elezioni regionali e politiche. Iniziativa organizzata da CGIL e Toolbox CGIL

20 FEBBRAIO 2013

"Il piano del lavoro. Creare lavoro per dare futuro e sviluppo": attivo dei delegati e dei pensionati CGIL

21 FEBBRAIO 2013

"La misura armonica": inaugurazione della mostra di Mario Albergati organizzata da Lavorodopo CGIL

22 FEBBRAIO 2013

"Non solo il bianco e il nero": presentazione della mostra di disegni e fumetti di David Scaglioni. Iniziativa organizzata da Toolbox CGIL

7 MARZO 2013

"The help": proiezione del film di Tate Taylor in occasione dell'8 marzo organizzata da CGIL, CISL e UIL

19 MARZO 2013

"Venuti qui per cercare lavoro. Gli emigrati italiani nella Svizzera del secondo dopoguerra": presentazione del libro di Paolo Barcella. Iniziativa organizzata dalla biblioteca "Di Vittorio", in collaborazione con la libreria Palomar

22 MARZO 2013

"Il partigiano Brach. Un protagonista della Resistenza bergamasca": iniziativa organizzata per gli studenti dalla Sezione ANPI "Giuseppe Brighenti – Brach" con il sostegno della biblioteca "Di Vittorio" e dell'ISREC di Bergamo (istituto bergamasco per la storia della resistenza e dell'età contemporanea)

5 APRILE 2013

"Togliatti e Papa Giovanni. Cinquant'anni dopo. Il discorso sul destino dell'uomo e l'enciclica Pacem in terris (1963-2013)": seminario organizzato dalla CGIL in collaborazione con lo SPI Nazionale, la fondazione Di Vittorio e la fondazione Papa Giovanni XXIII di Bergamo



12 APRILE 2013

“Io riattivo il lavoro”: quattro giorni di raccolta firme per la campagna nazionale

19 APRILE 2013

“Uomini che non avevano mai letto un libro mandarono in fumo un patrimonio dell'umanità”: iniziativa della biblioteca “Di Vittorio” in occasione della 54^a Fiera dei librai di Bergamo

19 APRILE 2013

“Io riattivo il lavoro”: raccolta firme organizzata dalla CGIL di Bergamo alla Fiera dei librai di Bergamo

28 APRILE 2013

“Partigiano inverno”: presentazione del libro di Giacomo Verri. Iniziativa organizzata dalla biblioteca “Di Vittorio”

1 MAGGIO 2013

“Priorità lavoro”: manifestazione di CGIL, CISL e UIL a Bergamo

2 MAGGIO 2013

“Donne ribelli, storie di donne che hanno sfidato la mafia per amore”: spettacolo tratto dal libro di Nando Dalla Chiesa. Iniziativa organizzata dalla CGIL di Bergamo, CGIL Lombardia e Libera

22 MAGGIO 2013

“L'emergenza abitativa e la necessità di un piano per l'abitare”: campagna nazionale di raccolta firme organizzata da CGIL, SPI, FP, FILLEA e SUNIA

GIUGNO/LUGLIO 2013

“Le notti bianche a Toolbox CGIL”: serate con musica, incontri e dibattiti nella sede di Toolbox CGIL

10 GIUGNO 2013

“Open hour energia”: aperitivo per far conoscere ai cittadini le attività dello Sportello Energia. Iniziativa organizzata da Toolbox CGIL

14 GIUGNO 2013

“Giovani, lavoro e precarietà”: iniziativa che rientra nella campagna “Con il contratto – fermiamo la svendita” promossa dalla FILCAMS e da Toolbox CGIL

LUGLIO/SETTEMBRE 2013

“Test di ingresso alle professioni sanitarie”: incontri di preparazione alle prove per l'accesso ai corsi universitari delle professioni sanitarie. Iniziativa organizzata da CGIL e Proteo

20 SETTEMBRE 2013

“I sentieri della democrazia: democrazia e rete”: seminario dei direttivi CGIL e SPI di Bergamo alla Malga Lunga

26 SETTEMBRE 2013

“Sant'Agata reloaded. Memoria storica e progetto”: inaugurazione della mostra organizzata da Lavorodopo CGIL



28 SETTEMBRE 2013

“100 sogni morti sul lavoro”: inaugurazione dell'istallazione di Gianfranco Angelico Benvenuto al nuovo ospedale di Bergamo. Iniziativa organizzata da CGIL, CISL e UIL con la collaborazione della biblioteca “Di Vittorio” e dell'azienda ospedaliera Papa Giovanni XXIII

4 OTTOBRE 2013

“La buona formazione può creare buona occupazione? Praticantato: prospettive sostenibili negli studi professionali”: convegno organizzato da CGIL e FILCAMS

12 OTTOBRE 2013

“Work in progress”: iniziativa organizzata da Toolbox CGIL, Auser Provinciale Territoriale e Arci Treviglio presso lo Spazio Polaresco

24 OTTOBRE 2013

“La CGIL con i più giovani”: incontro pubblico con il responsabile nazionale delle politiche giovanili del sindacato, Andrea Brunetti. Iniziativa organizzata da Toolbox CGIL

15 NOVEMBRE 2013

“L'Amore ai tempi dello stage. Il manuale di sopravvivenza per coppie di precari”: presentazione del libro di Alessia Bottone. Iniziativa organizzata da Toolbox CGIL

15 NOVEMBRE 2013

Sciopero generale con manifestazione a Bergamo organizzato da CGIL, CISL e UIL

22 NOVEMBRE 2013

“La fabbrica del panico”: presentazione del libro di Stefano Valenti. Iniziativa organizzata dalla biblioteca “Di Vittorio” in collaborazione con la libreria Palomar

23 NOVEMBRE 2013

“Giornata internazionale contro la violenza sulle donne”: manifestazione a Bergamo. Iniziativa di Tavolo Donne in Rete, coordinamento composto anche da CGIL, CISL e UIL

28 NOVEMBRE 2013

“Il metallo, il legno e la pietra. Il lavoro dell'arte come rimedio all'incertezza”: inaugurazione della mostra di Elio Bianco organizzata da Lavorodopo CGIL

14 DICEMBRE 2013

Incontro con Uliano Lucas in occasione della mostra fotografica “La vita e nient'altro, cinquant'anni di viaggi e racconti di un fotoreporter freelance” (in collaborazione con la fondazione Isec di Sesto San Giovanni– istituto per la storia dell'età contemporanea)

19 DICEMBRE 2013

“Finalmente il finimondo”: spettacolo gratuito per gli iscritti alla CGIL. Iniziativa organizzata da CGIL e SPI



▶ 3.4.3 I servizi offerti

La CGIL considera la tutela e i servizi alla persona complementari alla rappresentanza collettiva del sindacato generale e, in questo contesto, la finalità della politica dei servizi della CGIL consiste nel contribuire, con pari dignità, alla realizzazione della strategia dei diritti e della solidarietà, ponendo al centro la dimensione della persona. Il sistema dei servizi rappresenta una funzione strategica del sindacato generale e uno strumento indispensabile per realizzare le finalità della Confederazione” (Art.13 dello Statuto)

La CGIL, direttamente o tramite le società controllate ed altre strutture ad essa collegate, eroga diverse tipologie di servizi individuali, di seguito descritti.

SERVIZI DI TUTELA INDIVIDUALE EROGATI DIRETTAMENTE DALLA CAMERA DEL LAVORO

Patronato INCA

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale esercitano l'attività d'informazione, di assistenza e di tutela, anche con poteri di rappresentanza, a favore dei lavoratori dipendenti e autonomi, dei pensionati, dei singoli cittadini italiani, stranieri e apolidi presenti nel territorio dello Stato e dei loro superstiti e aventi causa, per il conseguimento in Italia e all'estero delle prestazioni di qualsiasi genere in materia di sicurezza sociale, d'immigrazione ed emigrazione, previste da leggi, regolamenti, statuti, contratti collettivi e altre fonti normative, erogate da amministrazioni ed enti pubblici, da enti gestori di fondi di previdenza complementare o da Stati esteri nei confronti dei cittadini italiani o già in possesso della cittadinanza italiana, anche se residenti all'estero. Rientra, altresì, tra le attività degli istituti di patronato e di assistenza sociale l'informazione e la consulenza ai lavoratori e ai loro superstiti e aventi causa relative all'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi contributivi e della responsabilità civile anche per eventi infortunistici” (Art.7 L.152/2001)



Caratteristiche

L'INCA è il patronato della CGIL che tutela i diritti previdenziali, sanitari e sociali dei lavoratori, dei pensionati, dei cittadini, degli emigrati all'estero e degli immigrati in Italia. L'INCA offre a tutte le persone tutela e assistenza in materia di lavoro, salute, previdenza pubblica e complementare, infortuni, malattie professionali, invalidità civile, pensioni supplementari, pensioni ai superstiti, riliquidazione della pensione o suo supplemento, assegno ordinario di invalidità e pensione di inabilità, indennità di mobilità, cassa integrazione e disoccupazione, assegni al nucleo familiare.

Le modalità di svolgimento dell'attività sono regolate dall'art.8 della L.152/2001, il quale specifica che gli obiettivi sopra indicati possono essere raggiunti con attività (erogata a titolo gratuito e con esplicito mandato di patrocinio) di: assistenza nella compilazione e nella consegna (trasmissione telematica) delle domande di prestazioni assistenziali/previdenziali (sussidiarietà nei confronti degli enti previdenziali), consulenza sulla normativa previdenziale e assistenziale, tutela dei diritti negati in sede amministrativa, medica, legale (art.9 della L.152/2001- partecipazione dell'assistito alle spese legali).

Tali attività sono esercitate nei confronti di INPS, INAIL, INPDAP, ASL, casse di previdenza e assistenza libero professionali e casse private. Il servizio agli utenti, iscritti o non iscritti alla CGIL, è erogato con ricevimento personalizzato, nel rispetto della privacy.

Il patronato INCA svolge inoltre attività d'informazione e comunicazione, sia interna all'Organizzazione sia verso i suoi potenziali destinatari, attraverso:

- ▶ Aggiornamento costante e tempestivo delle pagine INCA sul nostro sito web
- ▶ INCA in TV (partecipazione periodica alla trasmissione "Incontri" di Bergamo TV, in diretta con telefonate dei telespettatori)
- ▶ INCA in Radio (partecipazione settimanale alla rubrica radiofonica di Radio Alta, con risposte ai quesiti pervenuti sul blog "nonsolopensioni" pubblicato sulla home page del nostro sito internet)
- ▶ Interventi nel settore della formazione del personale per i quali si fa rinvio alla specifica sezione del nostro Bilancio di Sostenibilità



Finanziamento

Il finanziamento pubblico del patronato si realizza attraverso il prelievo della quota dello 0,226% dei contributi previdenziali obbligatori versati dai lavoratori alle casse degli istituti previdenziali INPS, INPDAP, INAIL, IPSEMA 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 annuali espletate in Italia dai competenti servizi ispettivi delle Direzioni Territoriali del Lavoro, con controllo dell'attività, chiusa positivamente, presso tutti gli uffici zonali riconosciuti dal ministero.

Non tutta l'attività svolta dal patronato produce finanziamento:

Attività non finanziata

Prestazioni di sostegno al reddito (Aspi e Miniaspi - ex disoccupazione, maternità, assegni familiari) e consulenza riguardante il conto contributivo. Per quest'attività, anche se definita positivamente, non è riconosciuto alcun punteggio. Dal 2013 per le pratiche trasmesse on line all'INPS (quali ad esempio: le prestazioni a sostegno del reddito, il rilascio del modello Cud ai pensionati) è riconosciuto un punteggio, per la sola trasmissione telematica, pari a 0,25 punti.

Attività finanziata (con esito positivo)

Pensioni, malattie professionali e infortuni, invalidità civili e di accompagnamento, attività

migranti. Ad ogni pratica positiva viene attribuito un punteggio come previsto dall'art.13 della L.152/2001.

Ad esempio, per una pratica di richiesta di pensione di invalidità chiusasi con esito positivo (quindi con pagamento della pensione) è prevista l'attribuzione di 6 punti.

Per una pratica di domanda di pensione di anzianità (sempre con esito positivo) è prevista l'attribuzione di 5 punti.

Alla fine dell'anno la somma di tutti i punteggi fornisce il totale dell'attività realizzata, che il ministero riconosce (previa verifica svolta dagli ispettori competenti) sotto forma di finanziamento (si vedano le relative tabelle ministeriali che riportano l'elenco delle prestazioni che possono richiedersi agli enti previdenziali e che mettono in evidenza l'attribuzione o meno del punteggio statistico).

Organizzazione

Presso l'INCA CGIL lavorano dipendenti della Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo. L'INCA è presente nella sede provinciale di Bergamo in via Garibaldi e nelle sedi di zona, dislocate sul territorio. Il personale INCA gestisce complessivamente 25 recapiti comunali, mentre altri 102 recapiti sono gestiti da volontari SPI specificatamente formati. Uno sportello di INCA CGIL Bergamo è inoltre presente presso l'ospedale Papa Giovanni XXIII.

Per l'attività di tutela medico legale, INCA CGIL è convenzionato con 4 medici: 2 per la tutela di



infortuni e malattie professionali, 1 per la tutela dell'invalidità pensionabile e 1 per l'attività di tutela delle invalidità civili.
L'attività legale, per la tutela di diritti negati dagli istituti previdenziali, è svolta da un legale convenzionato.

Attività svolta Le pratiche aperte

Le tabelle che seguono mostrano il numero e la tipologia di pratiche aperte nell'anno 2013 e nei due precedenti.

Il settore "previdenza" comprende l'attività svolta per richiedere prestazioni pensionistiche, indennità di maternità e di malattia, assegni per il nucleo familiare.

Il settore "disoccupazione" comprende le istanze presentate in caso di licenziamento,

disoccupazione, mobilità. Il settore "migranti" comprende le richieste avanzate al ministero degli interni per richieste di carte e permessi di soggiorno, rinnovo del permesso di soggiorno, ricongiungimenti familiari per utenti extracomunitari.

Il settore "danno alla salute" riguarda le richieste avanzate per il riconoscimento di malattie professionali, infortuni sul lavoro, invalidità civili.

ANNO	NUMERO PRATICHE APERTE	INCREMENTO SU ANNO PRECEDENTE	DI CUI			
			PREVIDENZA	DISOCCUPAZIONI	MIGRANTI	DANNO SALUTE
2011	30.854	24,06%	34%	19%	24%	23%
2012	41.556	34,7%	35%	22%	23%	20%
2013	47.985	15,4%	40%	22%	21%	17%

Avvertenza: nel totale delle pratiche aperte nel 2013 non si è tenuto conto dell'attività svolta per il rilascio dei modelli CUD ai pensionati, poiché si tratta di un'attività effettuata principalmente dal Sindacato pensionati SPI CGIL.



Le pratiche chiuse con esito positivo

Come è stato in precedenza illustrato, alcune delle pratiche di competenza del patronato sono cosiddette a “punteggio 0”, ossia, indipendentemente dall'esito delle stesse, non hanno valenza rispetto al conteggio dei punti come previsto dall'art. 13 della L. 152/2001 e quindi non sono soggette a rimborso da parte del ministero del welfare/lavoro.

Conseguentemente è la CGIL stessa che deve farsi carico delle spese di gestione di questo tipo di pratiche.

Le restanti tipologie d'incarico, quelle definite a “punteggio > 0”, sono invece valutate secondo valori ministeriali generali, se (e solo se) hanno esito positivo, e ricevono un rimborso corrispondente.

Come già detto, dal 2013, per la sola trasmissione telematica all'INPS di pratiche a “punteggio 0”, è comunque riconosciuto un punteggio pari a 0,25. Tale variazione va considerata nel valutare l'attività del patronato negli ultimi 3 anni.



ANNO	N. PRATICHE PUNTEGGIO=0	N. PRATICHE PUNTEGGIO>0	N. PRATICHE PUNTEGGIO SOLO PER PRATICA TELEMATICA 0,25	TOTALE PRATICHE CHIUSE CON ESITO POSITIVO
2011	11.143	12.976	-	24.119
2012	17.765	15.764	-	33.529
2013	7.584(*)	13.241	24.383 (*)	45.208

* A partire dall'anno 2013 le pratiche a punteggio 0 inoltrate per via telematica hanno un riconoscimento di punteggio pari a 0,25.

ANNO	PRATICHE APERTE	PRATICHE CHIUSE CON ESITO POSITIVO	PRATICHE CHIUSE CON ESITO POSITIVO SU PRATICHE APERTE
2011	30.854	24.119	78%
2012	41.556	33.529	81%
2013	47.985	45.202	94%



Segretariato Sociale

Affianca l'attività del patronato INCA per quanto riguarda la tutela delle persone disabili o in situazioni di disagio sociale. Svolge inoltre attività di primo ascolto per le persone e le famiglie in condizioni di fragilità sia per motivi socioeconomici sia per motivi di salute.

Il servizio reso dal Segretariato Sociale è svolto da personale dipendente specializzato e personale volontario.

La sua attività si concretizza in larga misura come supporto di informazione, orientamento e, quando necessario, accompagnamento, nella sempre più complessa rete del welfare locale e territoriale (servizi sociali comunali e di ambito, strutture sanitarie e socio sanitarie, enti e associazioni, provvidenze e agevolazioni di tipo economico, ...). L'attività svolta non si configura come sostitutiva o alternativa a quella istituzionale dei servizi sociali professionali, ma come sussidiaria rispetto ai servizi già esistenti.

Sono numerose anche le situazioni problematiche segnalate dalle Federazioni di Categoria, soprattutto per quanto riguarda la fruizione dei permessi o dei congedi, presunto mobbing o disagio lavorativo, per le quali si rendono necessari interventi di mediazione con le aziende.

Attività svolte nel 2013

Nel corso del 2013 il Segretariato Sociale è stato istituzionalmente presente con:

- ▶ Tavolo di confronto con i soggetti del terzo settore, istituito dall'ASL
- ▶ Tavolo disabili dell'ambito 1 (Bergamo)
- ▶ Comitato provinciale per l'abolizione delle barriere architettoniche
- ▶ Tavolo conciliazione famiglia-lavoro istituito dall'ASL
- ▶ Tavolo conciliazione famiglia-lavoro istituito dalla Provincia
- ▶ Tavolo di confronto regionale dei soggetti del terzo settore

Ha inoltre partecipato attivamente alle seguenti iniziative:

- ▶ Prosecuzione del progetto "liberi legami" (diffusione della figura dell'amministratore di sostegno) finanziato dalla Fondazione Cariplo, CBI capofila
- ▶ Gruppo di lavoro protocollo CDD istituito dal consiglio di rappresentanza dei sindaci
- ▶ Gruppo di lavoro protocollo su progetti socio occupazionali, istituito dal consiglio di rappresentanza dei sindaci
- ▶ Partecipazione in qualità di relatore al convegno "Storie e geografie della cura" organizzato dal consiglio delle donne del comune di Bergamo, dall'assessorato delle politiche sociali e delle pari opportunità del



comune di Bergamo, da Engim Lombardia e dalla fondazione Istituti Educativi di Bergamo

- ▶ Partecipazione in qualità di relatore al convegno "L'assistente sociale: compiti e responsabilità nella presa in carico della persona con disabilità acquisita", organizzato dalla provincia di Bergamo - assessorato delle politiche sociali

Infine, il Segretariato Sociale ha partecipato in qualità di formatore a vari incontri e corsi organizzati dai servizi territoriali e dalle associazioni di volontariato, tra i quali:

- ▶ Corso per operatori di sportello sulla "protezione giuridica", organizzato dall'azienda speciale consortile Risorsa Sociale Gera d'Adda
- ▶ Corso bimestrale di preparazione alla nascita, sulle norme di tutela della maternità e paternità, in tema di permessi e congedi, di servizi per l'infanzia, di contributi e agevolazioni, organizzato dal consultorio familiare dell'ASL, distretto di Valle Imagna e Valle Brembana

Sportello Ricomincio a Studiare

Si occupa di educazione degli adulti, di formazione continua, di riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero e di inserimento scolastico di bambini e ragazzi stranieri in occasione del loro arrivo in Italia.

Il servizio offerto fornisce indicazioni per chi voglia riprendere, da adulto, percorsi di studio interrotti (diplomi, singole materie o programmi) e informazioni sugli adempimenti burocratici necessari sia nel campo dell'istruzione sia in quello della formazione professionale. Lo Sportello offre infine consulenza e assistenza anche nei rapporti con autorità consolari di paesi stranieri nelle pratiche per il riconoscimento di titoli accademici e professionali conseguiti all'estero. Il servizio è svolto da volontari provenienti dal mondo della scuola.

Sportello Genitori

È attivo dal 1999 e offre:

- ▶ Ascolto individuale (telefonico, diretto in orario di apertura dello sportello al pubblico, su appuntamento e via e-mail) relativamente a problematiche inerenti l'iscrizione a scuola, il rapporto genitori-docenti e genitori-figli
- ▶ Informativa per i genitori eletti negli OO.CC. (organi collegiali) e supporto ai comitati



dei genitori e alle associazioni circa il ruolo e le competenze dei consigli d'istituto, la rappresentanza nei consigli di classe, la gestione del colloquio individuale con i docenti, l'aiuto nello svolgimento dei compiti a casa e nello studio, le problematiche educative (educazione alimentare, bullismo, disturbi di apprendimento, patto educativo, ...)

- ▶ Presenza, come rappresentante della CGIL, ai Tavoli L.328 sulle politiche giovanili e nella consulta delle politiche della famiglia e dell'infanzia
- ▶ Presenza nel coordinamento dei comitati genitori delle scuole superiori della Provincia
- ▶ Supporto nella compilazione delle pratiche relative alla "dote scuola"
- ▶ Supporto per ricorsi ed esposti, in caso di violazione di norme o diritti
- ▶ Assistenza ai genitori separati o divorziati nelle pratiche per gli assegni di mantenimento dei figli

Per quanto riguarda gli accessi al servizio si rileva un aumento delle richieste inerenti al diritto allo studio (costo di libri e tablet) mentre si mantengono costanti le richieste di informazioni relative alle modalità di iscrizione alle scuole e agli aspetti inerenti l'orario scolastico. Sono invece diminuiti gli accessi per motivi di contenzioso scuola-famiglia, probabilmente poiché le scuole

sono in grado di gestire meglio, al loro interno, le relazioni con i genitori.

La referente dello Sportello segue la tematica della "conciliazione famiglia-lavoro" anche attraverso la partecipazione al Tavolo tecnico dell'ASL. Si occupa altresì del progetto per la costituzione di un albo provinciale delle assistenti familiari e segue le tematiche dell'housing sociale nella consulta delle politiche familiari del comune di Bergamo.

Lo Sportello segue infine il progetto "giovani orientamento nelle scuole", intervenendo negli istituti superiori al fine di creare nei giovani una maggiore conoscenza del sindacato e, dal 2011, organizza incontri dedicati all'educazione alla sicurezza.

Il servizio reso dallo Sportello Genitori è svolto da volontari provenienti dal mondo della scuola.



Ufficio Migranti

Considerato che il fenomeno migratorio è sempre più strutturale e complesso, in un'ottica di riconoscimento e valorizzazione delle diversità, di pari accessibilità ai servizi e contrasto delle discriminazioni, gli obiettivi dell'Ufficio Migranti sono:

- ▶ Favorire l'inclusione degli immigrati nella società a partire dalle Categorie e nella confederazione
- ▶ Allargare la rappresentanza
- ▶ Garantire i diritti individuali nei rapporti con le istituzioni
- ▶ Accompagnare la transizione della CdLT verso una CGIL interetnica in cui si intrecciano, con pari dignità e responsabilità, culture ed esperienze diverse
- ▶ Tradurre le linee generali della CGIL lavorando su specificità del territorio e dei luoghi di lavoro

L'attività

L'attività di sportello si articola nell'assistenza tecnico-giuridica ai cittadini stranieri per quanto riguarda l'accesso e la permanenza in Italia, per lo svolgimento delle pratiche relative al rinnovo dei titoli di soggiorno, delle istanze di ricongiungimento familiare e delle richieste di cittadinanza. Il servizio è svolto da personale specializzato della Camera del Lavoro a cui si affiancano i volontari.

Fondamentali sono i rapporti con le istituzioni di riferimento (Questura e Prefettura) e il costante confronto con le associazioni e gruppi di immigrati. L'ufficio intrattiene regolari rapporti con i comuni; è membro del consiglio territoriale dell'immigrazione e, di conseguenza, è parte della Commissione Minori Stranieri non Accompagnati e della Commissione Donna.

La Camera del Lavoro Territoriale e l'Ufficio Migranti sono anche parte del Tavolo Asilo (gruppo di associazioni che si occupa dei richiedenti asilo politico che arrivano nella provincia di Bergamo).

Continua l'impegno dell'ufficio al Tavolo di coordinamento degli sportelli gestito dal settore politiche sociali della provincia di Bergamo, con il compito di mettere in rete tutti gli sportelli presenti nella provincia creando occasioni di formazione e confronto fra le istituzioni.

È stato stipulato un accordo informale con Oikos (ambulatorio di medicina generale per persone straniere sprovviste di titolo di soggiorno) al fine di seguire dal punto di vista normativo e legale casistiche gestite dall'associazione con riferimento alle tematiche sanitarie.



Incontri formativi e iniziative

L'Ufficio Migranti si occupa della diffusione delle informazioni riguardanti le tematiche dell'immigrazione e promuove le proprie attività anche attraverso incontri con le associazioni e con la partecipazione ad assemblee sindacali o ad incontri organizzati dalle istituzioni.

Di seguito i principali interventi realizzati nel corso dell'anno 2013:

- ▶ Maggio 2013: intervento sulle tematiche relative ai diritti di cittadinanza presso l'istituto comprensivo "L. Lotto" di Trescore Balneario

- ▶ Giugno 2013: partecipazione al progetto "C.O.S.I." in collaborazione con i sindacati di categoria FILT e FILCAMS, per la diffusione dei diritti dei lavoratori migranti in 4 siti industriali ritenuti strategici

PRATICHE EVASE

CITTADINANZA			PERMESSI DI SOGGIORNO			RICONGIUNGIMENTI FAMILIARI		
2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
245	279	486	6.409	8.360	8.505	365	356	287

La riduzione del numero di pratiche per ricongiungimenti familiari è una diretta conseguenza delle maggiori difficoltà connesse alla crisi economica. L'aumento delle domande di cittadinanza italiana riflette il flusso di ingresso registratosi 10 anni fa: per richiedere la cittadinanza è infatti necessaria una presenza regolare e continuativa in Italia di 10 anni.



SOL - Servizio Orienta Lavoro

Offre un servizio di orientamento nel mercato del lavoro, a chiunque interessato. Verifica l'offerta lavorativa territoriale per una più efficace azione orientativa; informa sulle diverse tipologie contrattuali, su bandi di concorsi pubblici e svolge attività di supporto nella preparazione delle prove relative agli stessi concorsi e di assistenza nella compilazione delle relative domande.

Il Servizio Orienta Lavoro assiste altresì nella stesura di curriculum, di lettere di presentazione e nella preparazione di colloqui di lavoro. Il servizio è svolto da personale della Camera del Lavoro.

Svolge infine una generale funzione di raccordo tra i servizi prestati dall'Organizzazione e le Categorie in cui la stessa è articolata. Lo sportello riceve gli utenti su appuntamento e, nel 2013, è strutturato in tre principali punti di ascolto:

- ▶ **Toolbox CGIL:** via Pignolo 42, Bergamo
- ▶ **Sede CGIL:** piazza Varsavia 6, Bergamo
- ▶ **Sede CGIL:** via Pizzo Redorta 22, Bergamo

L'assistenza è fornita da persone competenti nel campo della formazione e dell'orientamento, che alternano la loro presenza agli sportelli durante la settimana in tutte e tre le sedi designate.

L'attività svolta da Toolbox è meglio specificata nel paragrafo 1.2.5. della terza sezione del presente Bilancio, dedicato agli studenti.

TIPOLOGIA DI UTENZA

GENERE	2012	2013	VARIAZIONE
UOMINI	114	137	23%
DONNE	85	81	-4%
TOTALE	199	218	19%

ETÀ	2012	2013	VARIAZIONE
18-29	28%	27%	-1%
30-39	27%	25%	-2%
40-49	29%	26%	-3%
OVER 50	16%	22%	6%
TOTALE	100%	100%	

NAZIONALITÀ	2012	2013	VARIAZIONE
ITALIANI	64%	54%	-10%
STRANIERI	36%	46%	10%
TOTALE	100%	100%	

Centro Servizi Fiscali

Fornisce un supporto a lavoratori dipendenti, pensionati, parasubordinati e professionisti titolari di partita IVA in materia fiscale, dalla predisposizione della dichiarazione dei redditi fino al contenzioso. Il servizio è reso dal

personale del C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l. sia presso la sede di Bergamo in via Garibaldi sia presso uffici periferici.

Alcune delle pratiche svolte:

- ▶ Compilazione dei modelli 730 e Unico
 - ▶ Dichiarazione e versamenti IMU
 - ▶ Contenzioso tributario e controllo delle cartelle esattoriali
- ▶ Compilazione dei modelli RED, ISEE, ISEEU
 - ▶ Tenuta della contabilità ai professionisti titolari di partita IVA
 - ▶ Iscrizione e gestione dei versamenti connessi alla gestione separata INPS
 - ▶ Servizio successioni
 - ▶ Servizio colf e badanti

TIPOLOGIA DELLE PRATICHE GESTITE	2011 N.	2012 N.	2013 N.
DICHIARAZIONI MOD.730	71.089	69.845	67.848
DICHIARAZIONI MOD.730 INTEGRATIVO	373	348	237
DICHIARAZIONE MOD. UNICO	3.481	3.650	3.529
F24 ICI-IMU	9.983	42.867	29.423
DICHIARAZIONE ICI-IMU	214	100	15
PREDISPOSIZIONE MOD. RED	20.413	19.919	24.896
PREDISPOSIZIONE MOD. DETRA-INPS-INPDAP-IPOST	7.463	86	-
PREDISPOSIZIONE MOD. ICRIC-ICLAV-PS/ACCAS INPS	3.924	5.024	5.496
PREDISPOSIZIONE MOD. DSU ISEE INPS	19.283	16.535	17.129
PREDISPOSIZIONE MOD. ISEE PER UNIVERSITÀ	6.023	5.020	5.302
PREDISPOSIZIONE MOD. ISEE-FSA AFFITTI/FSDA	2.243	340	276
PREDISPOSIZIONE MOD. ISEE per mutui (contributo acquisto prima casa)	217	-	-
PRATICHE PER CONTRIBUTO LICENZIATI/SFRATTATI	124	106	89
PRATICHE PER BONUS ENERGIA	3.479	3.583	2.472
PRATICHE A.N.F. (assegni al nucleo familiare) E DI MATERNITÀ	450	345	605
PRATICHE CONNESSE AL CONTENZIOSO (stimate)	4.000	4.000	4.000
PRATICHE NIDIL (tenuta partite IVA)	116	101	102
PRATICHE SUCCESSIONI	541	542	515
PRATICHE COLF-BADANTI	922	988	1.019
PRATICHE 5 PER MILLE	14	14	16
PREDISPOSIZIONE MOD.EAS (enti associativi)	21	5	5
TOTALE	154.373	173.418	162.974



Riferimenti e tariffe

La maggior parte degli utenti del C.S.F. sono iscritti alla CGIL. Per questi sono in vigore tariffe agevolate, valevoli per tutti i servizi erogati dal C.S.F.

La presenza sul territorio: il patrimonio immobiliare

Il C.S.F. opera quasi esclusivamente nelle sedi sindacali situate nella provincia di Bergamo, ed è presente in oltre 40 punti operativi, di cui più di 30 operanti in modo continuativo per l'intero anno.

Le specificità

Il C.S.F., in quanto società di capitale, ha l'obbligo di gestire il proprio Bilancio con correttezza e trasparenza e nel rispetto delle norme di riferimento. Ciò obbliga la società ad un continuo confronto con l'Organizzazione che, per sua natura, richiede sempre migliori servizi al minor costo possibile per i propri iscritti. Tale istanza legittima della CGIL, lungi dal produrre conflitti all'interno dell'Organizzazione, è in realtà di grande stimolo per il C.S.F. e ha favorito nel tempo una grande sensibilità ed una forte cultura dell'accoglienza. Questi, unitamente alla qualità del servizio (a cui contribuisce la presenza dei collaboratori dello SPI - Sindacato Pensionati Italiano e l'opera di promozione delle Categorie), costituiscono i tratti caratteristici del C.S.F. di Bergamo che riesce a mantenere in equilibrio i propri conti pure in presenza di tariffe concorrenziali.

Ufficio Vertenze

L'attività svolta dall'ufficio ha consentito, nell'anno 2013, di far recuperare a 1.262 lavoratori oltre 4 milioni di euro a titolo di mancati o ritardati pagamenti di spettanze e di risarcimento danni, oltre al riconoscimento dei diritti lesi. A ciò va aggiunta l'attività svolta sul fronte delle procedure concorsuali (fallimenti, concordati, attivazione dei fondi di garanzia, ecc...), la quale ha consentito di far recuperare ad oltre 1.650 lavoratori circa 5 milioni di euro.

L'ufficio si rivolge ai lavoratori che non vantano più un rapporto di lavoro (per dimissioni o licenziamento) con il datore verso il quale la vertenza viene instaurata, mentre la gestione delle vertenze dei lavoratori in costanza di rapporto lavorativo è di competenza delle Categorie.

I principali servizi offerti sono:

- ▶ Gestione delle vertenze individuali dopo la cessazione del rapporto di lavoro
- ▶ Impugnativa di licenziamento
- ▶ Recupero crediti
- ▶ Assistenza nelle procedure concorsuali e fallimentari
- ▶ Richieste di risarcimento del danno da infortunio sul lavoro
- ▶ Controllo del corretto calcolo del TFR (trattamento di fine rapporto) maturato e liquidato
- ▶ Consulenza generica gratuita



Il servizio di assistenza sindacale, tecnica e legale offerto dall'ufficio viene reso attraverso il supporto di professionisti di fiducia della CGIL.

Attualmente l'ufficio, nel quale operano 9 funzionari, si avvale della collaborazione di 10 legali, di 1 medico per la valutazione del danno biologico e di 1 società di investigazione. L'Ufficio Vertenze è presente a:

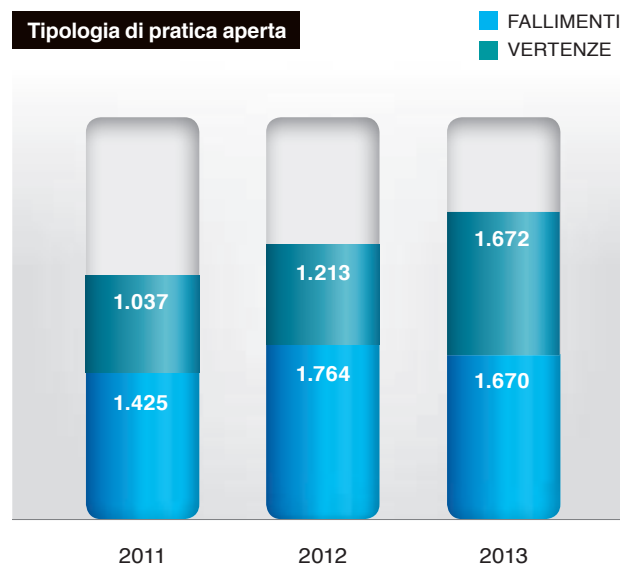
- ▶ Bergamo
- ▶ Treviglio
- ▶ Almè
- ▶ Capriate San Gervasio
- ▶ Gazzaniga
- ▶ Grumello del Monte
- ▶ Ponte San Pietro
- ▶ Romano di Lombardia
- ▶ Trescore Balneario

L'Ufficio Vertenze è consultabile sul sito web (costantemente aggiornato) www.cgil.bergamo.it/ufficio_vertenze. Viene fornita consulenza on-line via posta elettronica all'indirizzo: vertenezcgilbg@cgil.lombardia.it.

Numero di pratiche aperte

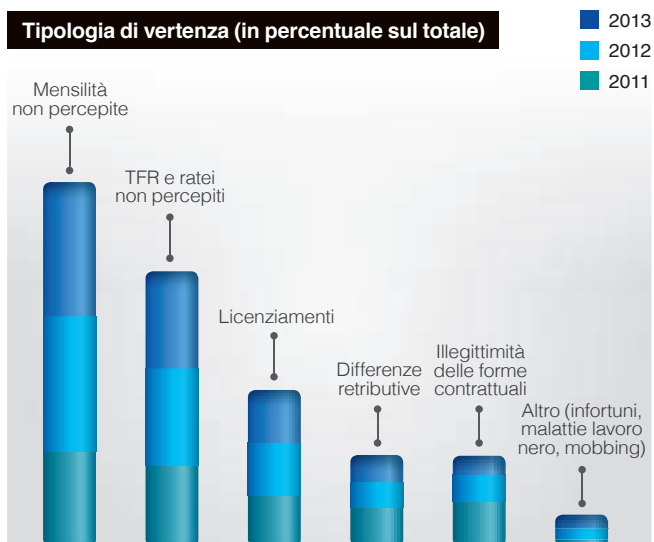


Tipologia di pratica aperta



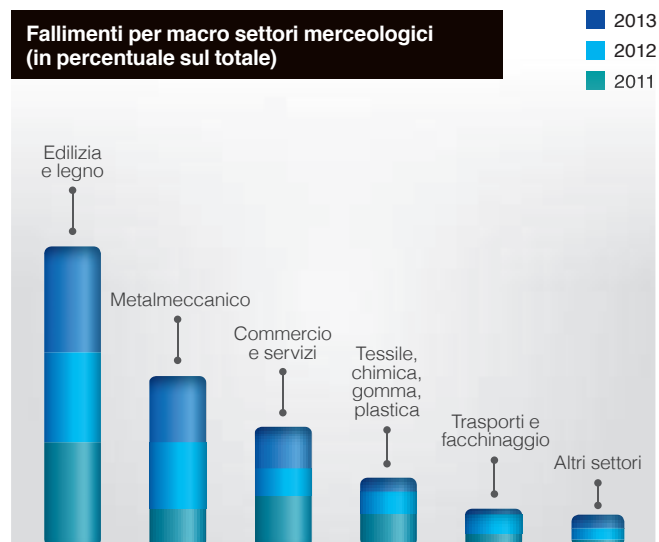


Tipologia di vertenza (in percentuale sul totale)

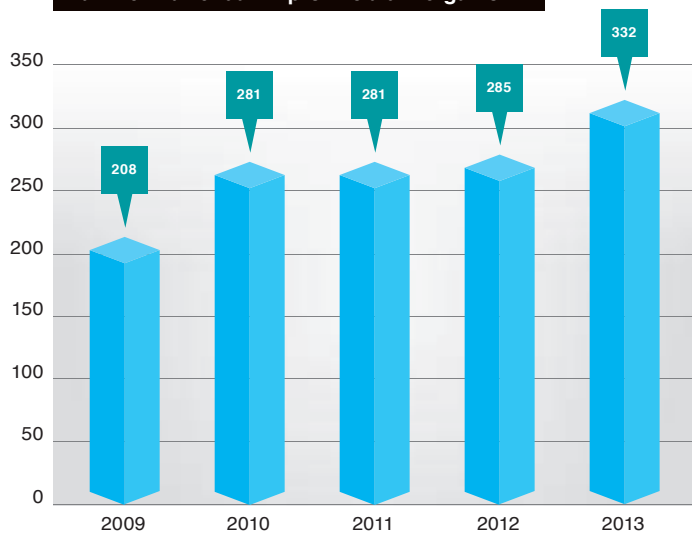


Le richieste di recupero credito sono notevolmente aumentate rispetto al 2011: al riguardo va sottolineato come gli ultimi interventi legislativi abbiano condizionato la possibilità di impugnare gli abusi e le illegittimità dei contratti atipici.

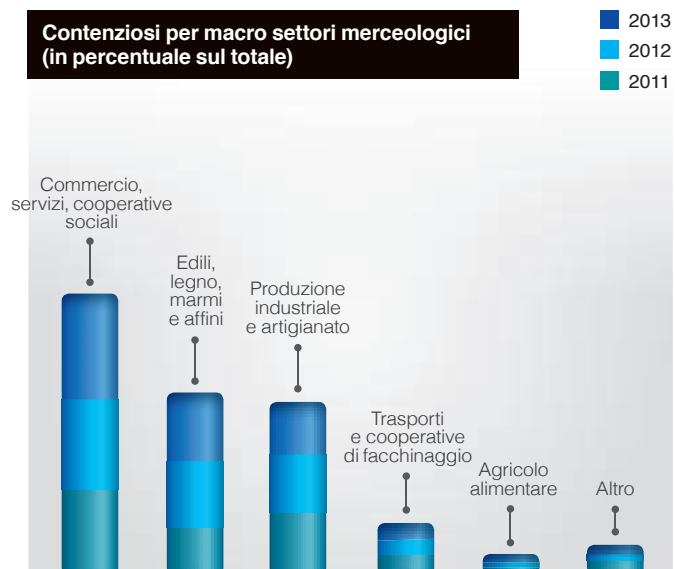
Fallimenti per macro settori merceologici (in percentuale sul totale)



Fallimenti aziendali in provincia di Bergamo



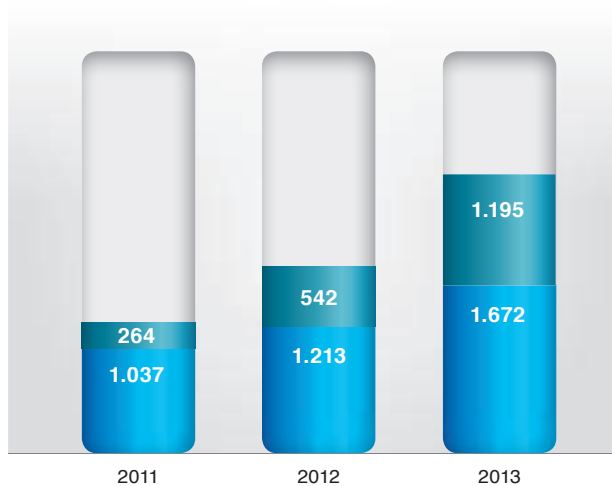
Contenziosi per macro settori merceologici (in percentuale sul totale)





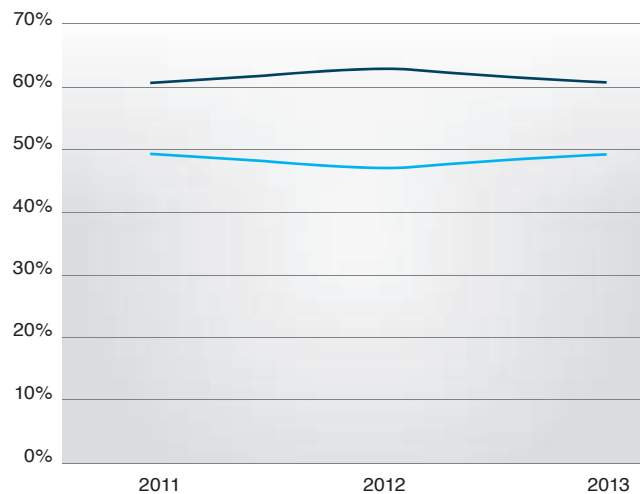
Fallimenti

■ PRATICHE CHIUSE
■ PRATICHE APERTE



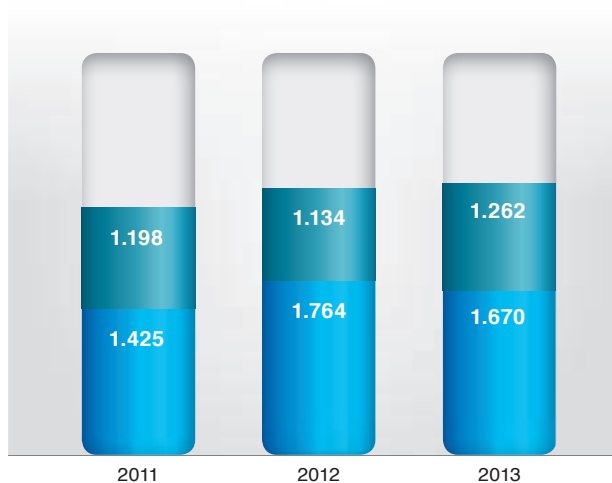
Caratteristiche degli utenti: distinzione per genere

— DONNE
— UOMINI



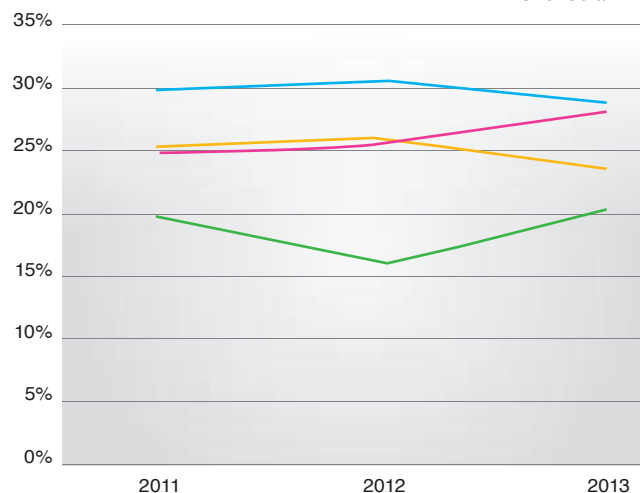
Vertenze

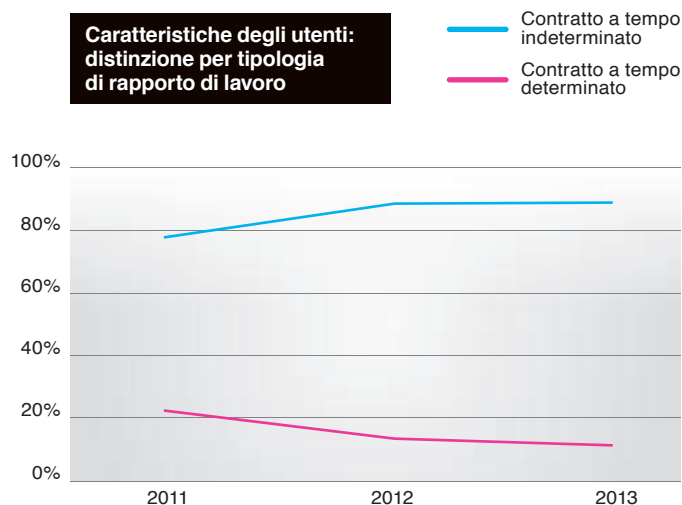
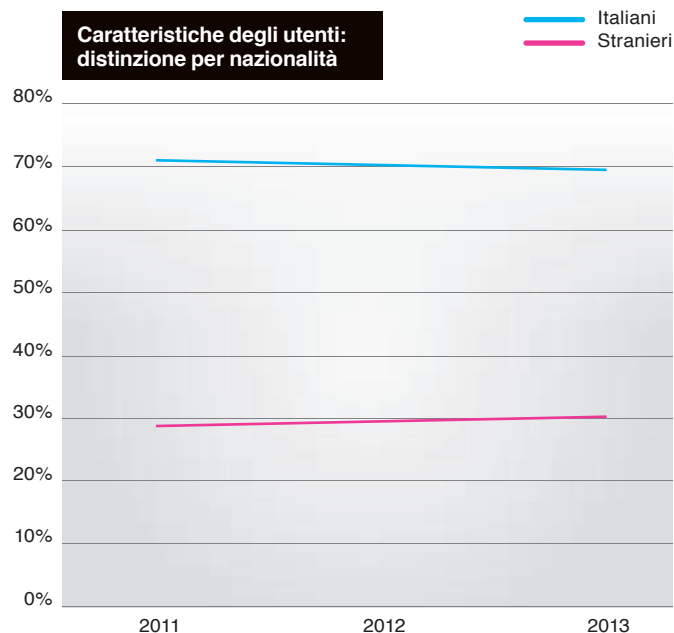
■ PRATICHE CHIUSE
■ PRATICHE APERTE



Caratteristiche degli utenti: distinzione per età

— Fino ai 30 anni
— 31-40 anni
— 41-50 anni
— Over 50 anni





La Biblioteca Di Vittorio

Cos'è

La biblioteca “Di Vittorio” – centro di documentazione sindacale della CGIL di Bergamo – è una struttura aperta dal 1989: comprende la biblioteca (che dal 2010 è biblioteca autonoma del polo lombardo del sistema bibliotecario nazionale) e l'archivio storico dell'Organizzazione (strumento attivo, che agisce con il sindacato e con le strutture che operano nel campo della cultura e della società, a disposizione di studenti, giovani, lavoratori, studiosi e pensionati).

Che cosa fa

1. Parla di libri, film, mostre, ...

La biblioteca organizza e aderisce ad iniziative culturali pubbliche, soprattutto presentazioni di libri o film. Siamo convinti che aprirsi al territorio con proposte culturali sia uno strumento fondamentale per far conoscere e per riflettere sul mondo del lavoro e sulla nostra storia.

Quello che segue non vuole essere un elenco sterile di date, titoli e nomi, ma la sintesi di occasioni, incontri e relazioni con scrittori, intellettuali, artisti, sindacalisti e tanti di noi, sempre sotto il simbolo della CGIL.



▶ **19 marzo 2013**

Presentazione del libro "Venuti qui per cercare lavoro. Gli emigranti italiani nella Svizzera del secondo dopoguerra" di Paolo Barcella. L'autore ne discute con Bruno Cartosio e Maria Grazia Meriggi (in collaborazione con la libreria Palomar)

▶ **21 marzo 2013**

Presentazione del libro "Alla ricerca di un altro comunismo" di Lucio Magri, con Luciana Castellina, Riccardo Bellofiore, Pietro Bianchi, Luciano Ongaro e Bruno Ravasio (in collaborazione con il Caffè Letterario)

▶ **28 settembre 2013**

Inaugurazione, presso l'ospedale Papa Giovanni XXIII di Bergamo, della mostra "Cento sogni morti sul lavoro" di Gianfranco Angelico Benvenuto (in collaborazione con CGIL, CISL, UIL e l'ospedale Papa Giovanni XXIII)

▶ **22 novembre 2013**

Presentazione del libro "La fabbrica del panico" di Stefano Valenti. L'autore ne discute con Federica Arnoldi ed Eugenia Valtulina (in collaborazione con la libreria Palomar)

▶ **14 dicembre 2013**

Incontro con Uliano Lucas in occasione della mostra fotografica "La vita e nient'altro, cinquant'anni di viaggi e racconti di un fotoreporter freelance" (in collaborazione con la fondazione Isec di Sesto San Giovanni – istituto per la storia dell'età contemporanea)

2. Tiene convegni, seminari, ...

▶ **5 marzo 2013**

Laboratorio di storia "A vent'anni dalla Jugoslavia" con Silvana Agazzi, Lia Corna, Eugenia Valtulina, Bruno Trlin e Roberto Bertoli (in collaborazione con il museo storico di Bergamo)

▶ **5 aprile 2013**

Seminario di studio "Togliatti e Papa Giovanni cinquant'anni dopo - Il discorso sul destino dell'uomo e l'enciclica Pacem in terris, 1963-2013". Interventi di Luigi Bresciani, Riccardo Terzi, Giuseppe Vacca, Pierluigi Castagnetti, Alfredo Reichlin, Savino Pezzotta, Francesco Mores (in collaborazione con: SPI CGIL Nazionale, fondazione Di Vittorio, CGIL Bergamo, fondazione Papa Giovanni XXIII di Bergamo)

▶ **19 aprile 2013**

"Uomini che non avevano mai letto un libro mandarono in fumo un patrimonio dell'umanità". Erri De Luca parla con Nicole Janigro e Giacomo Bosisio del rogo dei libri, dalla biblioteca di Alessandria a quella di Sarajevo (in collaborazione con la 54^a Fiera dei librai e dell'osservatorio Balcani e Caucaso)

▶ **23 aprile 2013**

Lezione-spettacolo "Giuseppe Brighenti Brach, un protagonista della Resistenza bergamasca" tenuta da Pietro Bailo, Michele Dal Lago, Mauro Magistrati, Davide Rocchetti agli studenti dell'istituto agrario "Rigoni Stern" di Bergamo (in collaborazione con Anpi sezione G. Brighenti "Brach", presso la CGIL Bergamo e dell'Isrec)



Un discorso a parte merita la mostra fotografica “Il pane degli altri. Emigranti ed immigrati nella provincia di Bergamo dalla fine Ottocento ai giorni nostri” realizzata per la prima volta con l’Isrec nel 1994 e da allora presentata in moltissime realtà del nostro territorio.

Che cosa conserva

“L’archivio è il luogo, materiale e ideale, per far vivere tutto quanto si è raccolto e prodotto, e metterlo a disposizione degli studiosi e degli interessati. [...] L’archivio è anche una scuola, un corso permanente di formazione, di aggiornamento, di specializzazione, di sperimentazione (Paolo Gobetti).”

Noi pensiamo così ai nostri archivi e quando riusciamo a renderli visibili – attraverso le descrizioni delle carte, le voci raccolte nella fonoteca o le fotografie – sentiamo di aver compiuto un passo importante nel nostro cammino.

Le donazioni sono costanti: vanno segnalati il recupero in Bosnia dell’archivio Comitato Accoglienza Profughi Bergamo (dedicato alla memoria di Guido Fornoni), riordinato da G. Bertacchi e G. Cavagna e la donazione dell’archivio Bergamo per il Kosovo.

Per quanto riguarda l’archivio fotografico, di grande interesse il fondo Sergio Marletta, che raccoglie le immagini conservate dal padre Remo, per lunghi anni segretario di Di Vittorio.

Per la fonoteca, estremamente significativo il fondo donato da Roberto Villa sulla storia delle radio libere a Bergamo negli anni ‘70, composto da testimonianze e registrazioni d’epoca. Inoltre è stato pubblicato il Censimento delle raccolte e degli archivi audiovisivi della provincia di Bergamo, a cura di Juanita Schiavini Trezzi, in cui viene presentata anche la nostra raccolta.

Il programma “Archimista” della Regione Lombardia permetterà a breve di consultare gli inventari dei nostri archivi in forma omogenea e con maggiori rimandi. È in corso il riordino del poderoso archivio del Consiglio di Fabbrica della Magrini.

Nel 2013, come per il 2012, alla biblioteca è stato riconosciuto un contributo, per il lavoro di inserimento dati, da parte del Ministero per i beni culturali: una piccola somma ma utile e significativa per il nostro impegno. Sul sito della biblioteca “<http://new.cgil.bergamo.it/biblioteca>” è possibile accedere al catalogo generale delle pubblicazioni in essa conservate.



CONSULENZA LEGALE

La Camera del Lavoro di Bergamo mette a disposizione degli iscritti un servizio di consulenza e assistenza legale in materia civile, penale e amministrativa, avvalendosi di legali convenzionati.

interesse pubblico, trasversali a tutte le Federazioni di Categoria territoriali, tra cui assistenza e sviluppo sociale, sanità, servizi pubblici, fisco. Tali servizi si esplicano nella contrattazione e nella mobilitazione nei confronti delle autonomie locali e nell'associazionismo imprenditoriale e datoriale a livello provinciale.

SERVIZI INDIVIDUALI EROGATI TRAMITE ASSOCIAZIONI COLLEGATE ALLA CAMERA DEL LAVORO ATTRAVERSO APPOSITE CONVENZIONI

Si rimanda ai servizi descritti nel paragrafo 3.2.2 relativo alla governance e all'organizzazione della Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo.

SERVIZI DI TUTELA COLLETTIVA

Si riferiscono all'azione sindacale di carattere confederale, riguardante tematiche di



4

I PORTATORI D'INTERESSE

I destinatari della nostra azione non sono soltanto le figure esplicitamente richiamate nello Statuto della CGIL (lavoratori, pensionati, inoccupati, disoccupati, ...) ma tutti coloro che, a vario titolo, incrociano l'attività sindacale, i suoi impegni e la sue responsabilità. Ci rivolgiamo al territorio nella sua totalità e complessità, al sistema delle imprese, e alle diverse articolazioni della società civile, sforzandoci di elaborare risposte concrete ed efficaci a molti dei bisogni emergenti nella nostra provincia.

4.1 Mappatura degli stakeholder e parametri di predisposizione

I nostri portatori di interesse (stakeholder) sono tutti quei soggetti, istituzioni, organizzazioni, gruppi o singoli individui che condividono la nostra missione, contribuiscono a perseguirla e/o esprimono un interesse legittimo nei suoi confronti.





La mappatura degli stakeholder illustra il sistema relazionale in cui si colloca la CGIL di Bergamo ed è stata predisposta in considerazione della:

- ▶ Continuità ed intensità delle relazioni
- ▶ Capacità degli stakeholder di influenzare le decisioni dell'Organizzazione
- ▶ Rilevanza dall'attività dell'Organizzazione nei confronti degli stakeholder

Le informazioni necessarie per elaborare la mappatura sono il risultato di analisi condotte sulla base di elementi interni alla nostra Organizzazione e confronti con i nostri interlocutori.

▶ 4.2 Stakeholder engagement

Lo scorso anno, per la prima volta, al fine di aumentare il livello di trasparenza, abbiamo pubblicato il Bilancio di Sostenibilità della nostra Organizzazione (comprensivo delle società controllate) riferito all'anno 2012, diffuso a tutti i dipendenti e agli interlocutori esterni più rilevanti, riscontrando positivi commenti.

Per sostenere il coinvolgimento delle persone che lavorano presso la nostra Organizzazione, nel mese di maggio 2014 abbiamo organizzato un gruppo di discussione

interno con i soggetti che hanno contribuito alla predisposizione di quel primo Bilancio di Sostenibilità, al fine di conoscere le loro opinioni rispetto ai contenuti del documento pubblicato e, più in generale, rispetto all'impegno dell'Organizzazione nell'ambito della responsabilità sociale.

È stato chiesto loro di esprimersi in merito alla leggibilità, chiarezza e completezza del documento pubblicato e di riflettere sui possibili ambiti di miglioramento. Delle indicazioni e delle riflessioni emerse si è tenuto conto nella redazione del presente Bilancio di Sostenibilità e nel processo di gestione responsabile che caratterizza più in generale il nostro operare.

Quest'anno si è scelto di avviare il confronto anche con i nostri interlocutori esterni: in allegato al presente Bilancio abbiamo inserito un questionario di valutazione rivolto alla generalità dei nostri potenziali lettori, con l'invito di restituirlo compilato. È un primo passo verso il coinvolgimento diretto degli interlocutori esterni alla nostra Organizzazione, passaggio fondamentale per identificare le aspettative dei nostri stakeholder con impatto sulle nostre attività critiche.

Questo primo confronto ci consentirà di integrare le aspettative e i bisogni degli sta-



keholder nella definizione del nostro indirizzo strategico e nei conseguenti progetti relativi alle diverse nostre aree di intervento.

Per le iniziative e le attività di coinvolgimento attuate nel corso del 2013, suddivise in base ai nostri obiettivi strategici, si rimanda al paragrafo 1.3 della prima sezione del presente Bilancio. Le attività realizzate nel corso dell'anno nell'ambito della nostra attività istituzionale e delle nostre iniziative di informazione, comunicazione, formazione e coinvolgimento sono invece riportate nel paragrafo 3.4.2.

L'obiettivo per il futuro è di implementare un programma di coinvolgimento sistematico con le principali categorie di portatori di interesse, anche come utile supporto per la misurazione della nostra performance.

che di maggiore rilevanza (materialità intesa come rilevanza e significatività, per i diversi portatori di interesse, delle informazioni contenute nel nostro Bilancio).

Nel corso del 2013 siamo andati in questa direzione, sforzandoci di individuare i temi di responsabilità sociale più rilevanti, non solo dal punto di vista interno, su cui avviare percorsi di analisi e sviluppare specifici piani d'azione.

In quest'ottica è stato avviato il processo di condivisione della matrice di materialità, coinvolgendo il gruppo di lavoro del Bilancio di Sostenibilità, al fine di mettere in relazione tra loro, da un lato gli impatti sociali, ambientali ed economici significativi dell'Organizzazione e dall'altro l'influenza che tali impatti hanno sulle valutazioni dei principali interlocutori.

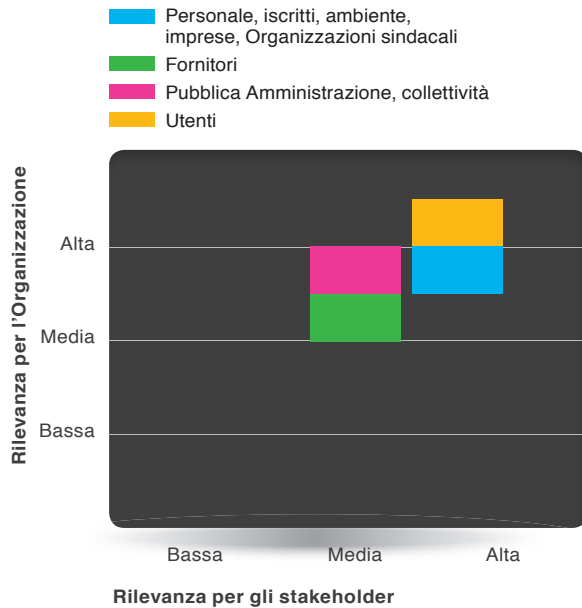
▶ 4.3 Identificazione dei temi rilevanti

La matrice di materialità

Il Bilancio di Sostenibilità dello scorso anno evidenziava come obiettivo, anche in aderenza a quanto previsto dalle linee guida del GRI (Global Reporting Initiative), la formalizzazione di una matrice di materialità per una più chiara identificazione delle aree temati-



Di seguito si propone la matrice di materialità emersa dall'analisi condotta.



nel merito degli specifici temi relativi alle aree di rendicontazione.

Tale processo ci consentirà di individuare in modo più analitico i temi relativi alle singole aree di rendicontazione che risultano essere più significativi e quindi sono da privilegiare nel processo di rendicontazione.

L'analisi verrà aggiornata di anno in anno integrando i risultati sulla base degli esiti delle attività di coinvolgimento che saranno realizzate.

Dalla prima sperimentazione emerge che sostanzialmente le aree di rendicontazione socio-ambientale sono tutte ritenute rilevanti da parte della nostra Organizzazione, la quale si attende una uguale sensibilità da parte dei suoi interlocutori.

Obiettivo futuro è l'ulteriore affinamento della matrice anche attraverso il graduale coinvolgimento degli stakeholder esterni, entrando



5 LO SCENARIO E IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO

La situazione, già critica nel 2012, si è ulteriormente aggravata nel 2013, come del resto è avvenuto in Lombardia e a livello nazionale. I timidi segnali di ripresa che, nei primi mesi dell'anno, avevano alimentato speranze, hanno lasciato il posto ad una conferma del quadro negativo sia a livello economico (produzione) che a livello sociale (occupazione, redditi).

Il tasso di occupazione sale dal 61,8% dell'anno precedente al 62,4%. Un +0,4% dovuto unicamente all'aumento del tasso di occupazione femminile che passa dal 49,7% al 51,5% mentre quello maschile (in linea con le tendenze nazionali) scende dal 73,3% al 72,7%.

L'occupazione maschile è penalizzata dalla crisi nei comparti manifatturieri mentre resiste meglio l'occupazione femminile nei settori dei servizi che hanno subito meno i colpi della crisi (sanità, assistenza, educazione, commercio). Il tasso di occupazione femminile, pur in crescita, peggiora rispetto alle altre province lombarde (rispetto alle quali si trova all'ultimo posto). La diversa dinamica occupazionale di uomini e donne si nota anche nel diverso tasso di disoccupazione

giovanile (18-29 anni): è il 14,4% il tasso di disoccupazione giovanile maschile (13,50% nel 2012), mentre è il 16,80% quello femminile (19,29% nel 2012).

Il calo dell'occupazione maschile e la relativa crescita di quella femminile sono la spia di una diversa composizione del mercato del lavoro che vede calare edilizia e industria e crescere terziario e servizi, ma sono anche la spia di una maggior propensione al lavoro per far fronte alle difficoltà economiche delle famiglie per le quali un solo reddito non basta più.

Nel settore manifatturiero il quadro è molto diversificato a seconda che si tratti di industrie di medio-grandi dimensioni (rivolte prevalentemente all'esportazione) o che si tratti di piccole imprese o di soggetti operanti del settore dell'artigianato.

Questi ultimi sono i soggetti che hanno risentito maggiormente della crisi: il crollo della domanda interna ha ridimensionato il fatturato delle piccole aziende, rivolte soprattutto al mercato interno, e dotate di minori margini di competitività in quanto meno propense ad investire in innovazione e ricerca. Le aziende



manifatturiere medio grandi, invece, si sono distinte per crescita dell'esportazione e per la conclusione di interessanti contratti di lavoro di II livello.

Un settore che, pur occupando una quota marginale dell'economia bergamasca (solo 8.000 addetti su 463.000), ha visto una decisa crescita nel 2013, è l'agricoltura.

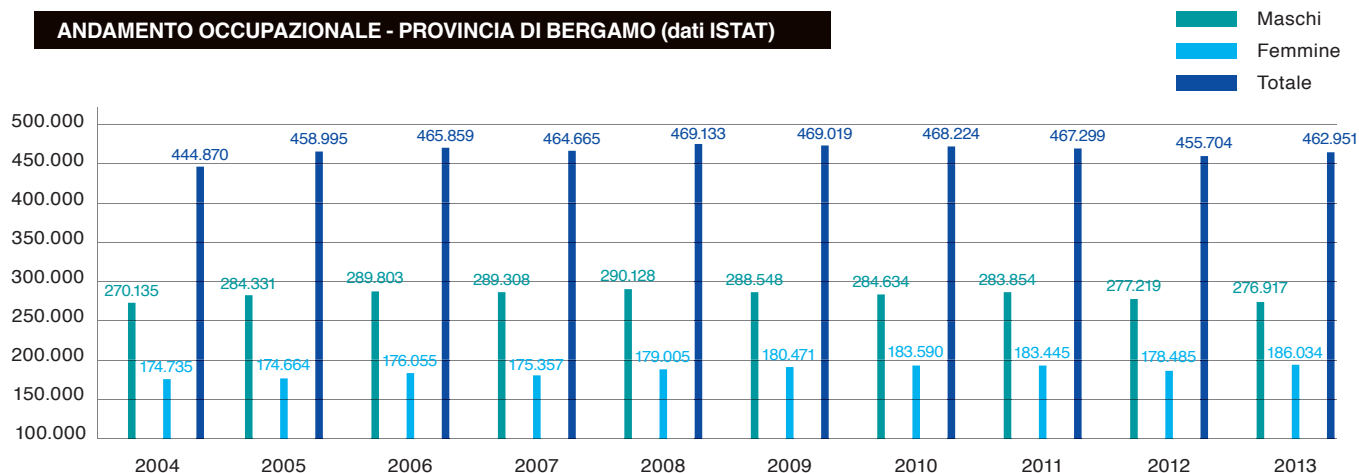
L'occupazione risente pesantemente del quadro generale delineato: gli avviamenti al lavoro sono diminuiti del 12% rispetto al 2012, nell'industria la diminuzione è del 19,7% (-9,5% nel commercio e -4,8% nelle costruzioni). Il calo degli avviamenti al lavoro ha colpito particolarmente gli immigrati (-16% rispetto al -10% degli avviati italiani).

Per quanto riguarda le forme contrattuali, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono ulteriormente diminuiti, rappresentando ormai solo il 26,4% degli avviamenti al lavoro. I lavoratori licenziati da aziende con più di 15 dipendenti e confluiti nelle liste di mobilità compilate ai sensi della Legge 223/1991 sono stati 3.586 nel corso 2013 contro i 2.409 del 2012 (+48,9%). Il ricorso alla cassa integrazione è stato elevatissimo: 37,9 milioni

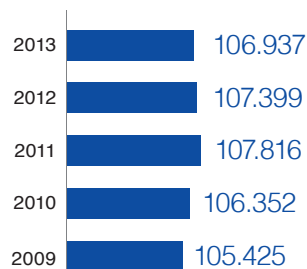
di ore contro i 33,6 milioni di ore del 2012 (+12,7%).



ANDAMENTO OCCUPAZIONALE - PROVINCIA DI BERGAMO (dati ISTAT)



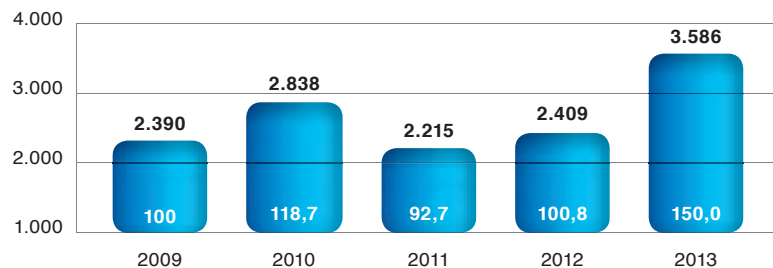
NUMERO DI AZIENDE ATTIVE (dati Camera di Commercio)



DISOCCUPATI - PROVINCIA DI BERGAMO (dati ISTAT)

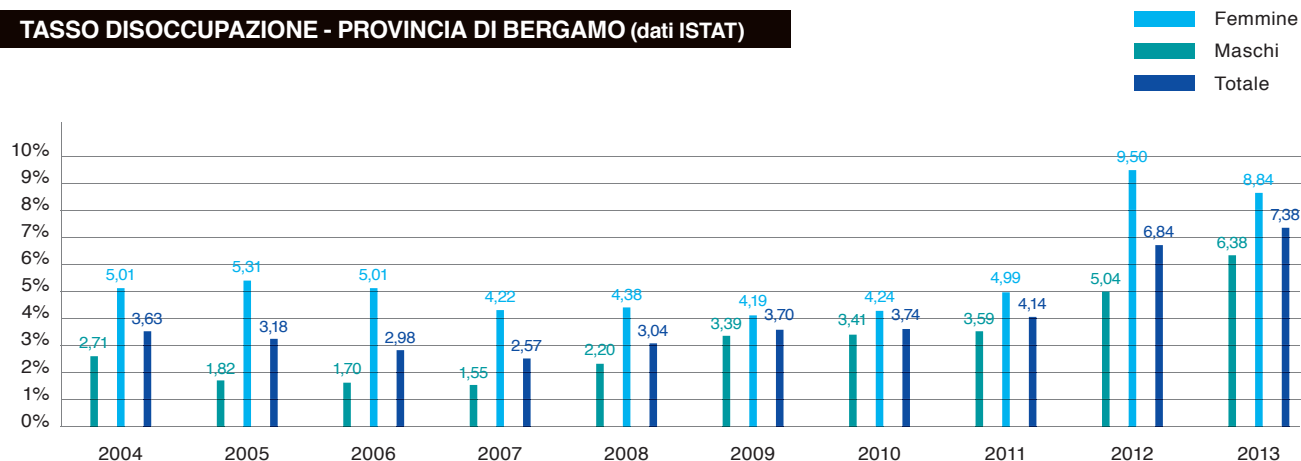


ANDAMENTO LISTE DI MOBILITÀ IN PROVINCIA DI BERGAMO (dati CGIL BERGAMO)

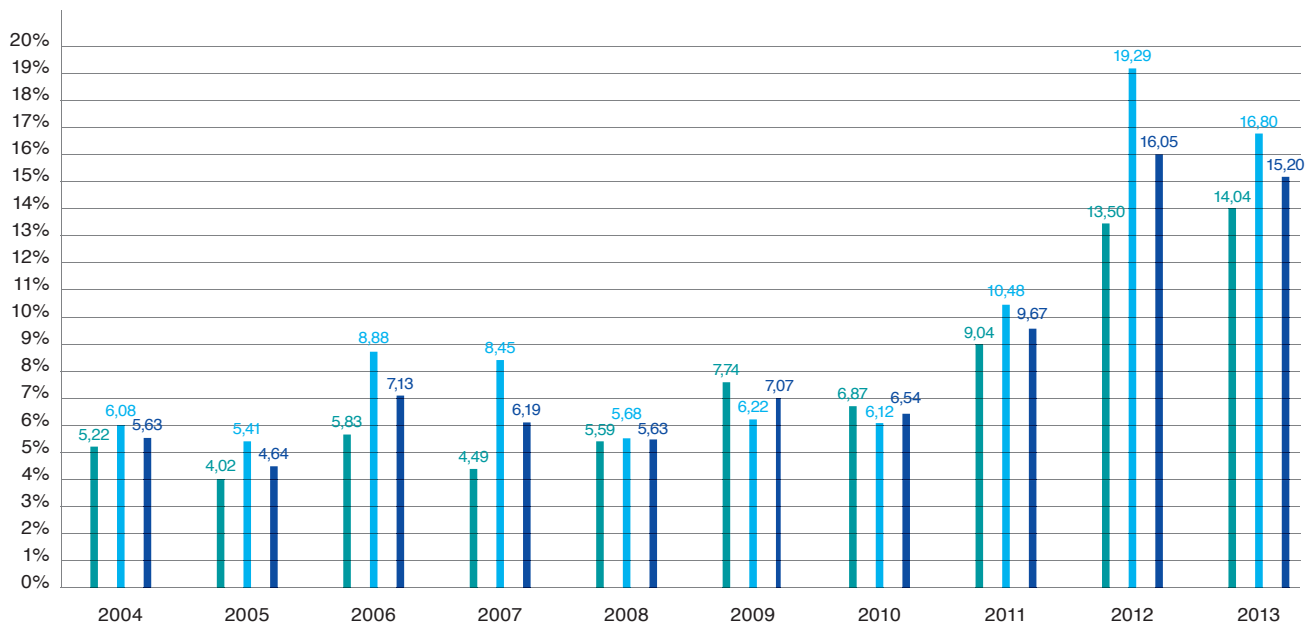




TASSO DISOCCUPAZIONE - PROVINCIA DI BERGAMO (dati ISTAT)



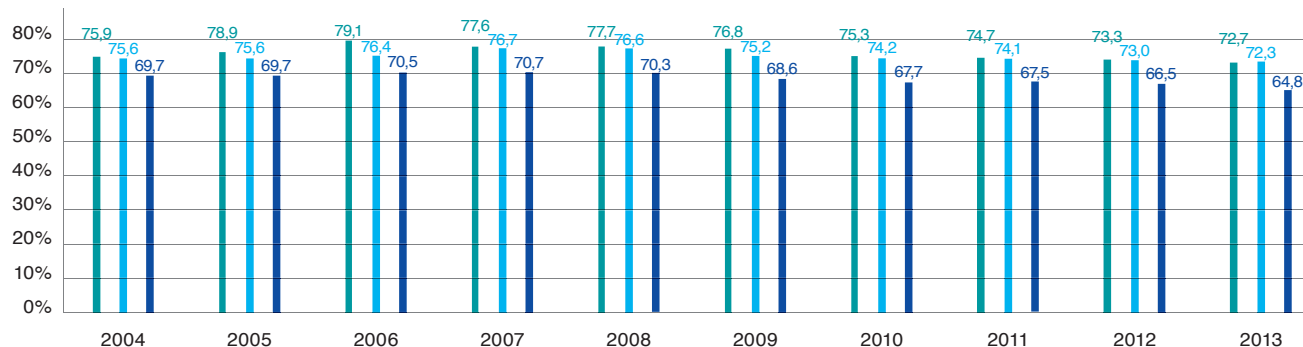
TASSO DISOCCUPAZIONE (18-29 ANNI) - PROVINCIA DI BERGAMO (dati ISTAT)



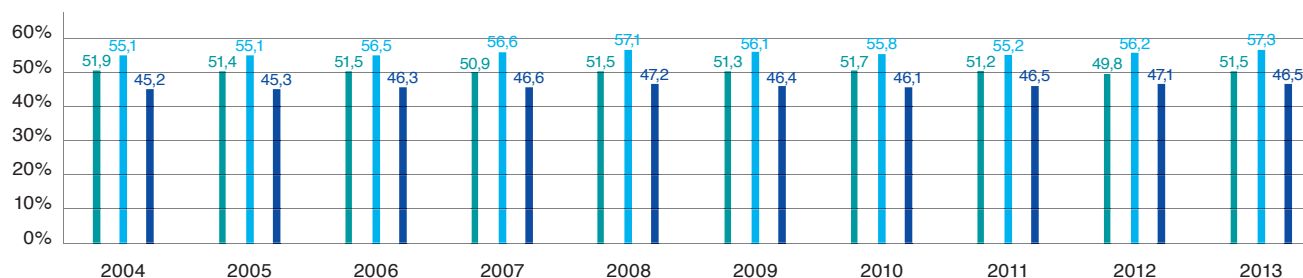


TASSO OCCUPAZIONE MASCHILE - PROVINCIA DI BERGAMO (dati ISTAT)

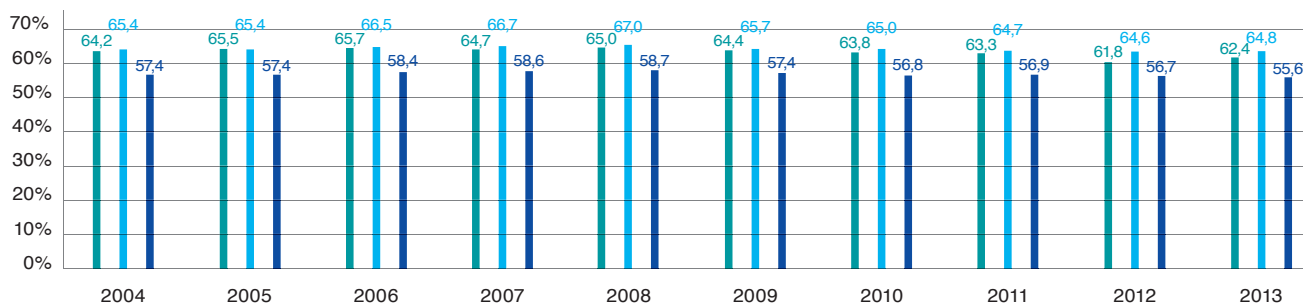
Bergamo
Lombardia
Italia



TASSO OCCUPAZIONE FEMMINILE - PROVINCIA DI BERGAMO (dati ISTAT)



TASSO OCCUPAZIONE TOTALE - PROVINCIA DI BERGAMO (dati ISTAT)



PARTE II

IL RENDICONTO DELLA GESTIONE ECONOMICO-PATRIMONIALE



1 INDICATORI DI EFFICIENZA

Camera del Lavoro Territoriale

Le risorse che consentono di finanziare l'attività derivano sostanzialmente dai contributi incassati annualmente dalla Camera del Lavoro. Nella tabella che segue vengono riepilogati i contributi incassati nell'anno 2013 e nel precedente, suddivisi per tipologia e provenienza.

	2013		2012	
CONTRIBUTI INCASSATI	IMPORTO (€)	PERCENTUALE	IMPORTO (€)	PERCENTUALE
QUOTE SU TESSERE DEGLI ISCRITTI CGIL	16.174	1%	16.032	1%
CONTRIBUTI SINDACALI	1.849.690	46%	1.818.016	47%
CONTRIBUTI DA STRUTTURE	1.438.357	36%	1.329.104	34%
CONTRIBUTI DA ASSOCIATI (SERVIZIO VERTENZE)	691.848	17%	696.164	18%
ALTRI CONTRIBUTI (DA SOTTOSCRIZIONI VARIE)	9.468	-	18.655	-
TOTALE ENTRATE DA CONTRIBUTI	4.005.537	100%	3.877.971	100%



Di seguito il rapporto tra il totale delle entrate da contributi e il valore della produzione.

	ANNO 2013 (€)	ANNO 2012 (€)
ENTRATE DA CONTRIBUTI	4.005.537	3.877.971
VALORE DELLA PRODUZIONE	4.163.110	4.046.770
PERCENTUALE ENTRATE DA CONTRIBUTI SU VALORE DELLA PRODUZIONE	96%	96%



La Camera del Lavoro, a sua volta, contribuisce al sostegno dell'attività di strutture e associazioni diverse con le quali collabora nell'erogazione dei servizi attraverso specifici contributi annuali. Di seguito vengono riepilogati i contributi erogati dalla Camera del Lavoro nell'anno 2013 e nel precedente, suddivisi per beneficiario.

CONTRIBUTI EROGATI	ANNO 2013		ANNO 2012	
	IMPORTO (€)	PERCENTUALE	IMPORTO (€)	PERCENTUALE
CONTRIBUTI PER INTERVENTI PRESSO LE STRUTTURE	130.088		159.940	
TOTALE CONTRIBUTI A STRUTTURE	130.088	69%	159.940	73%
CONTRIBUTI A FEDERCONSUMATORI	20.757		20.500	
CONTRIBUTO SILP PER LA CGIL (SINDACATO DEI LAVORATORI DELLA POLIZIA)	1.000		1.300	
CONTRIBUTI A TERZA UNIVERSITÀ	5.000		5.000	
CONTRIBUTI A SUNIA (SINDACATO UNITARIO INQUILINI E ASSEGNATARI)	20.857		20.755	
CONTRIBUTO ISREC (ISTITUTO BERGAMASCO PER LA STORIA DELLA RESISTENZA E DELL'ETÀ CONTEMPORANEA)	5.000		4.500	
CONTRIBUTI A ORGANISMI DIVERSI	5.365		6.064	
TOTALE CONTRIBUTI AD ASSOCIAZIONI DIVERSE	57.979	31%	58.119	27%
TOTALE CONTRIBUTI EROGATI	188.067	100%	218.059	100%



Di seguito il rapporto tra i contributi erogati dalla Camera del Lavoro e il totale dei costi della produzione sostenuti negli anni 2012 e 2013.

	ANNO 2013 (€)	ANNO 2012 (€)
CONTRIBUTI EROGATI	188.067	218.059
COSTI DELLA PRODUZIONE	4.106.973	3.982.913
PERCENTUALE CONTRIBUTI EROGATI SU COSTI DELLA PRODUZIONE	5%	5%

L'attività istituzionale svolta dalla Camera del Lavoro è suddivisa tra l'attività politico-organizzativa, l'attività di rappresentanza (i cosiddetti servizi di natura collettiva) e l'attività di servizi individuali rivolti alla persona (su questi temi si veda il paragrafo 3.4.3 della prima sezione del Bilancio di Sostenibilità).

Per monitorare l'efficienza dell'Organizzazione sono stati calcolati alcuni indicatori, per verificare quanta parte dei costi annualmente sostenuti dalla Camera del Lavoro sono effettivamente imputabili all'attività istituzionale.

Tali indicatori si basano su alcune assunzioni di seguito riportate, che consentono di determinare, con una metodologia chia-

ra e facilmente verificabile, la ripartizione dei costi iscritti a Bilancio:

Suddivisione del personale in forza al 31 dicembre 2013 in tre macro aree:

- ▶ Attività istituzionale
- ▶ Attività amministrativa
- ▶ Servizi generali di struttura

Identificazione dei costi direttamente imputabili all'attività istituzionale (*)

Ripartizione dei costi sostenuti per l'attività istituzionale, in base al numero degli addetti, tra:

- ▶ Servizi di natura collettiva (di rappresentanza)
- ▶ Servizi individuali (alla persona)



Suddivisione delle restanti voci di costo tra:

- ▶ Spese amministrative
- ▶ Spese generali di struttura

Suddivisione delle spese generali di struttura, in base al numero degli addetti, sulle tre macro aree sopra identificate ()**

(*) Sono stati considerati costi per attività istituzionale anche le erogazioni di contributi indicati nella tabella riportata nelle pagine precedenti.

(**) I servizi generali di struttura includono i costi relativi all'attività di ufficio accoglienza, i costi delle attività che riguardano i sistemi informativi, la formazione e la comunicazione, le spese generali, gli ammortamenti nonché altre voci di costo di cui beneficia tutta l'Organizzazione. Tali costi sono stati imputati alle tre macro aree sopra individuate in base al numero degli addetti.

Nelle tabelle che seguono si riporta la sintesi degli indicatori che si è scelto di monitorare.

RIPARTIZIONE DEGLI ONERI COMPLESSIVI NELLE TRE MACRO AREE	ANNO 2013	ANNO 2012
COSTI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALE / TOTALE COSTI	92%	91%
SPESE AMMINISTRATIVE / TOTALE COSTI	3%	4%
SPESE GENERALI DI STRUTTURA / TOTALE COSTI	5%	5%
TOTALE	100%	100%

Come per l'anno 2012, le spese amministrative e generali assorbono solo una minima parte dei costi totali, mentre sono preponderanti i costi sostenuti per l'attività istituzionale, pari al 92%.

RIPARTIZIONE DEGLI ONERI ISTITUZIONALI	ANNO 2013	ANNO 2012
COSTI DI RAPPRESENTANZA / TOTALE ONERI ISTITUZIONALI	22%	25%
COSTI PER SERVIZI / TOTALE ONERI ISTITUZIONALI	78%	75%
TOTALE	100%	100%



Tra i costi per l'attività istituzionale – preponderanti rispetto alle spese amministrative e generali – prevalgono quelli relativi ai servizi offerti agli utenti rispetto ai servizi erogati di natura collettiva: questo riflette la maggiore attenzione della Camera del Lavoro Territoriale alla soddisfazione di servizi individuali di varia natura, la cui richiesta è aumentata notevolmente negli ultimi anni.

RIPARTIZIONE DELLE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	ANNO 2013	ANNO 2012
SPESE GENERALI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALI/ TOTALE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	79%	75%
SPESE GENERALI PER ATTIVITÀ NON ISTITUZIONALI/ TOTALE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	21%	25%
TOTALE	100%	100%

Si noti come anche le spese generali siano prevalentemente imputabili all'attività istituzionale della Camera del Lavoro di Bergamo. La loro incidenza rispetto alle spese generali per attività non istituzionali è aumentata rispetto allo scorso anno.



Di seguito si riporta il prospetto di conto economico della Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo, comparando i risultati dell'anno 2013 con quelli del periodo precedente.

CONTO ECONOMICO DELLA CAMERA DEL LAVORO TERRITORIALE DI BERGAMO	ANNO 2013		ANNO 2012		VARIAZIONE
	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	
A1) RICAVI DA CONTRIBUTI	4.005.539		3.877.970		
A5) ALTRI RICAVI E PROVENTI	157.571		163.480		
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE (TOTALE A)		4.163.110		4.041.450	3%
B6) COSTI PER MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, DI CONSUMO, MERCI	13.142		6.622		
B7) COSTI PER SERVIZI	670.296		607.970		
B8) COSTI PER GODIMENTO BENI DI TERZI	299.957		262.461		
B9) COSTI DEL PERSONALE	2.201.665		2.188.535		
B10) AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	93.398		70.777		
B11) VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, MERCI	-		-		
B12) ACCANTONAMENTO PER RISCHI	515.000		485.000		
B13) ALTRI ACCANTONAMENTI	5.000		25.000		
B14) ONERI DIVERSI DI GESTIONE	308.516		336.548		
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE (TOTALE B)		4.106.974		3.982.913	3%
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)		56.137		58.537	-4%
C16) ALTRI PROVENTI FINANZIARI	21.663		5.320		
C17) INTERESSI ED ALTRI ONERI FINANZIARI	-3.174		-3.109		
TOTALE PROVENTI ED ONERI FINANZIARI (TOTALE C)		18.489		2.211	736%
E20) PROVENTI STRAORDINARI					
E21) ONERI STRAORDINARI					



TOTALE PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI (TOTALE E)	-	-	-
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+-C+-E)	74.627	60.748	23%
E22) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO	68.679	51.576	33%
E23) UTILE D'ESERCIZIO	5.948	9.172	-35%

C.S.F. CGIL Bergamo S.r.l.

Le entrate del Centro Servizi Fiscali sono esclusivamente riconducibili ai corrispettivi per le prestazioni erogate. L'analisi della struttura dei costi e il calcolo degli indicatori di efficienza sono stati sviluppati con la stessa metodologia precedentemente illustrata per la Camera del Lavoro Territoriale. Di seguito le relative tabelle di sintesi.

RIPARTIZIONE DEGLI ONERI COMPLESSIVI NELLE TRE MACRO AREE	ANNO 2013	ANNO 2012
COSTI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALE / TOTALE COSTI	94%	88%
SPESE AMMINISTRATIVE / TOTALE COSTI	2%	2%
SPESE GENERALI DI STRUTTURA / TOTALE COSTI	4%	10%
TOTALE	100%	100%

Nel 2013 i costi sostenuti per l'attività tipica sono pari al 94% dei costi totali, mentre le spese amministrative e generali di struttura assorbono solo il 6% dei costi totali. La percentuale dei costi sostenuti per l'attività istituzionale, incrementata rispetto allo scorso anno, mostra il costante impegno della società verso il contenimento delle spese generali non direttamente connesse allo svolgimento dell'attività caratteristica dell'ente.



RIPARTIZIONE DEGLI ONERI ISTITUZIONALI	ANNO 2013	ANNO 2012
COSTI DI RAPPRESENTANZA / TOTALE ONERI ISTITUZIONALI	2%	2%
COSTI PER SERVIZI / TOTALE ONERI ISTITUZIONALI	98%	98%
TOTALE	100%	100%

La tabella mostra una situazione invariata rispetto allo scorso anno. Tra i costi per l'attività istituzionale - preponderanti rispetto alle spese amministrative e generali - prevalgono quelli relativi ai servizi offerti agli utenti: questo riflette il fatto che, all'interno del C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l., l'organico dedicato all'attività "di rappresentanza" e all'amministrazione è estremamente contenuto rispetto a quello dedicato all'erogazione dei servizi.

RIPARTIZIONE DELLE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	ANNO 2013	ANNO 2012
SPESE GENERALI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALI/ TOTALE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	81%	64%
SPESE GENERALI PER ATTIVITÀ NON ISTITUZIONALI/ TOTALE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	19%	36%
TOTALE	100%	100%

La percentuale delle spese generali e di struttura imputabili all'attività istituzionale è incrementata notevolmente rispetto allo scorso anno: i costi fissi di gestione sono sempre più indirizzati all'attività caratteristica dell'ente.



Di seguito si riporta il prospetto di conto economico di C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l., comparando i risultati dell'anno 2013 con quelli del periodo precedente.

CONTO ECONOMICO DI C.S.F. CGIL BERGAMO S.R.L.	ANNO 2013		ANNO 2012		VARIAZIONE
	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	
A1) RICAVI DA PRESTAZIONE DI SERVIZI	2.932.727		3.040.155		
A5) ALTRI RICAVI E PROVENTI	194.654		95.315		
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE (TOTALE A)		3.127.381		3.135.470	-
B6) COSTI PER MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, DI CONSUMO, MERCI	25.685		32.554		
B7) COSTI PER SERVIZI	767.831		544.344		
B8) COSTI PER GODIMENTO BENI DI TERZI	119.850		145.114		
B9) COSTI DEL PERSONALE	2.075.908		2.112.574		
B10) AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	31.184		89.110		
B11) VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, MERCI	-		-		
B12) ACCANTONAMENTO PER RISCHI	-		-		
B13) ALTRI ACCANTONAMENTI	-		-		
B14) ONERI DIVERSI DI GESTIONE	48.092		92.182		
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE (TOTALE B)		3.068.550		3.015.878	2%
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)		58.832		119.592	-51%
C16) ALTRI PROVENTI FINANZIARI	11		10		
C17) INTERESSI ED ALTRI ONERI FINANZIARI	-10.275		-11.844		
TOTALE PROVENTI ED ONERI FINANZIARI (TOTALE C)		-10.264		- 11.834	-13%
E20) PROVENTI STRAORDINARI	910		81.192		
E21) ONERI STRAORDINARI	-		-		



TOTALE PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI (TOTALE E)	910	81.192	-99%
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+-C+-E)	49.478	188.950	-74%
E22) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO	71.393	73.561	-3%
E23) UTILE D'ESERCIZIO	-21.915	115.389	-119%

ETLI T.A.C. S.r.l.

Le entrate dell'agenzia viaggi della Camera del Lavoro sono prevalentemente riconducibili ai corrispettivi per le prestazioni erogate. L'analisi della struttura dei costi ed il calcolo degli indicatori di efficienza sono stati sviluppati con la stessa metodologia precedentemente illustrata per la Camera del Lavoro. Di seguito le relative tabelle di sintesi.

RIPARTIZIONE DEGLI ONERI COMPLESSIVI NELLE TRE MACRO AREE	ANNO 2013	ANNO 2012
COSTI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALE / TOTALE COSTI	98%	98%
SPESE AMMINISTRATIVE / TOTALE COSTI	2%	2%
SPESE GENERALI DI STRUTTURA / TOTALE COSTI	-	-
TOTALE	100%	100%



La situazione appare invariata rispetto allo scorso anno: i costi sostenuti per l'attività tipica sono pari al 98% dei costi annui totali, mentre le spese amministrative e generali di struttura assorbono solo il 2% dei costi totali.

RIPARTIZIONE DEGLI ONERI ISTITUZIONALI	ANNO 2013	ANNO 2012
COSTI DI RAPPRESENTANZA / TOTALE ONERI ISTITUZIONALI	17%	14%
COSTI PER SERVIZI / TOTALE ONERI ISTITUZIONALI	83%	86%
TOTALE	100%	100%

Tra i costi per l'attività istituzionale prevalgono, seppure in leggero calo rispetto allo scorso anno, quelli relativi ai servizi agli utenti rispetto ai servizi erogati di natura collettiva: questo riflette la specifica attività svolta dalla società, volta all'organizzazione di viaggi e soggiorni nazionali e internazionali sia agli iscritti sia ai non iscritti al sindacato.

RIPARTIZIONE DELLE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	ANNO 2013	ANNO 2012
SPESE GENERALI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALI/TOTALE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	86%	87%
SPESE GENERALI PER ATTIVITÀ NON ISTITUZIONALI/TOTALE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	14%	13%
TOTALE	100%	100%

Come per lo scorso anno e nella stessa misura, anche le spese generali di struttura sono prevalentemente imputabili all'attività istituzionale della società.



Di seguito si riporta il prospetto di conto economico di ETLI T.A.C. S.r.l., comparando i risultati dell'anno 2013 con quelli del periodo precedente.

CONTO ECONOMICO DI ETLI T.A.C. S.r.l.	ANNO 2013		ANNO 2012		VARIAZIONE
	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	
A1) RICAVI DA PRESTAZIONE DI SERVIZI	2.830.279		3.007.499		
A5) ALTRI RICAVI E PROVENTI	4.697		3.871		
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE (TOTALE A)		2.834.976		3.011.370	-6%
B6) COSTI PER MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, DI CONSUMO, MERCI	16.981		10.926		
B7) COSTI PER SERVIZI	2.552.018		2.727.130		
B8) COSTI PER GODIMENTO BENI DI TERZI	-		-		
B9) COSTI DEL PERSONALE	206.765		231.490		
B10) AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	13.414		18.234		
B11) VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, MERCI	-820		-268		
B12) ACCANTONAMENTO PER RISCHI	-		-		
B13) ALTRI ACCANTONAMENTI	-		-		
B14) ONERI DIVERSI DI GESTIONE	14.834		12.956		
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE (TOTALE B)		2.803.192		3.000.468	-7%
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)		31.785		10.902	192%
C16) ALTRI PROVENTI FINANZIARI	8.733		9.443		
C17) INTERESSI ED ALTRI ONERI FINANZIARI	-2.486		-3.720		
TOTALE PROVENTI ED ONERI FINANZIARI (TOTALE C)		6.247		5.723	9%
E20) PROVENTI STRAORDINARI	-		9.625		
E21) ONERI STRAORDINARI	-		-		



TOTALE PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI (TOTALE E)	-	9.625	-100%
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+-C+-E)	38.032	26.250	45%
E22) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO	16.120	10.454	54%
E23) UTILE D'ESERCIZIO	21.912	15.796	39%

C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.

Le entrate della società C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l. sono rappresentate dai corrispettivi per le prestazioni erogate. L'analisi della struttura dei costi ed il calcolo degli indicatori di efficienza sono stati sviluppati con la stessa metodologia precedentemente illustrata per la Camera del Lavoro. Di seguito le relative tabelle di sintesi.

RIPARTIZIONE DEGLI ONERI COMPLESSIVI NELLE TRE MACRO AREE	ANNO 2013	ANNO 2012
COSTI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALE / TOTALE COSTI	69%	77%
SPESE AMMINISTRATIVE / TOTALE COSTI	-	-
SPESE GENERALI DI STRUTTURA / TOTALE COSTI	31%	23%
TOTALE	100%	100%

Come per l'anno 2012, i costi sostenuti per l'attività tipica sono preponderanti rispetto alle spese amministrative e generali di struttura.



RIPARTIZIONE DEGLI ONERI ISTITUZIONALI	ANNO 2013	ANNO 2012
COSTI DI RAPPRESENTANZA / TOTALE ONERI ISTITUZIONALI	-	-
COSTI PER SERVIZI / TOTALE ONERI ISTITUZIONALI	100%	100%
TOTALE	100%	100%

I costi per l'attività istituzionale - preponderanti rispetto alle spese amministrative e generali - sono esclusivamente riferibili ai costi sostenuti per i servizi erogati: questo riflette la tipica attività svolta dalla società, diretta a gestire e amministrare i beni immobili di proprietà della Camera del Lavoro di Bergamo e a fornire servizi e assistenza operativa e logistica alle Federazioni di Categoria territoriale nonché alle associazioni collegate.

RIPARTIZIONE DELLE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	ANNO 2013	ANNO 2012
SPESE GENERALI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALI/ TOTALE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	51%	53%
SPESE GENERALI PER ATTIVITÀ NON ISTITUZIONALI/ TOTALE SPESE GENERALI DI STRUTTURA	49%	47%
TOTALE	100%	100%

Come per l'anno precedente, anche le spese generali sono prevalentemente imputabili all'attività istituzionale della società.



Di seguito si riporta il prospetto di conto economico di C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l., comparando i risultati dell'anno 2013 con quelli del periodo precedente.

CONTO ECONOMICO DI C.D.L. IMMOBILIARE S.R.L.	ANNO 2013		ANNO 2012		VARIAZIONE
	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	
A1) RICAVI DA PRESTAZIONE DI SERVIZI	873.207		910.155		
A5) ALTRI RICAVI E PROVENTI	2.560		-		
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE (TOTALE A)		875.767		910.155	-4%
B6) COSTI PER MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, DI CONSUMO, MERCI	16.544		18.159		
B7) COSTI PER SERVIZI	419.816		462.934		
B8) COSTI PER GODIMENTO BENI DI TERZI	86.028		98.370		
B9) COSTI DEL PERSONALE	-		-		
B10) AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	243.584		245.341		
B11) VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, MERCI	-		-		
B12) ACCANTONAMENTO PER RISCHI	-		-		
B13) ALTRI ACCANTONAMENTI	-		-		
B14) ONERI DIVERSI DI GESTIONE	92.620		55.074		
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE (TOTALE B)		858.592		879.878	-2%
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)		17.175		30.277	-43%
C16) ALTRI PROVENTI FINANZIARI	1.298		657		
C17) INTERESSI ED ALTRI ONERI FINANZIARI	-22.217		-38.953		
TOTALE PROVENTI ED ONERI FINANZIARI (TOTALE C)		-20.919		-38.296	-45%
E20) PROVENTI STRAORDINARI	41.317		29.643		



E21) ONERI STRAORDINARI	-	-	
TOTALE PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI (TOTALE E)	41.317	29.643	39%
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+-C+-E)	37.573	21.624	74%
E22) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO	27.578	10.173	171%
E23) UTILE D'ESERCIZIO	9.995	11.451	-13%

2

DATI DI SINTESI DELLA SITUAZIONE PATRIMONIALE ED ECONOMICA CONSOLIDATA

In questo paragrafo si sintetizza la situazione patrimoniale ed economica derivante dal consolidamento dei Bilanci relativi a CGIL Bergamo e alle società da questa controllate: C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l., C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l. ed ETLI T.A.C. S.r.l.

Il consolidamento è avvenuto applicando le vigenti regole civilistiche e contabili in tema di Bilancio consolidato. Si è pertanto provveduto ad elidere il costo delle partecipazioni iscritte nel Bilancio di CGIL Bergamo al 31 dicembre 2013 (per complessivi € 2.088.651) contro le relative quote di patrimonio netto delle società controllate (pari a complessivi € 4.349.243), rilevando nel patrimonio netto una riserva da consolidamento per la differenza (pari ad € 2.260.592).

Si è inoltre rilevata nella voce “patrimonio netto di terzi” la quota di patrimonio netto delle società controllate di spettanza dei terzi e si è proceduto all'eliminazione dei costi e dei ricavi, nonché dei crediti e dei debiti infragruppo.



	ANNO 2013		ANNO 2012		VARIAZIONE %
SITUAZIONE PATRIMONIALE CONSOLIDATA	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	
ATTIVO					
A) CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI ANCORA DOVUTI	-		-		
TOTALE CREDITI VERSO SOCI (TOTALE A)		-		-	-
BI) IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	21.858		38.549		
BII) IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	7.621.262		7.754.706		
BIII) IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	63.504		72.474		
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI (TOTALE B)		7.706.624		7.865.729	-2%
CI) RIMANENZE	3.910		3.090		
CII) CREDITI	2.824.182		2.974.246		
CIII) ATTIVITÀ FINANZIARIE	295.570		295.570		
CIV) DISPONIBILITÀ LIQUIDE	1.875.937		1.263.438		
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE (TOTALE C)		4.999.599		4.536.344	10%
D) RATEI E RISCONTI ATTIVI	56.958		57.662		
TOTALE RATEI E RISCONTI ATTIVI (TOTALE D)		56.958		57.662	-1%
TOTALE ATTIVO		12.763.181		12.459.735	2%
PASSIVO					
AI) CAPITALE SOCIALE	2.607.919		2.607.919		
AVIII) UTILI (PERDITE) PORATI A NUOVO	9.163		-		
AVII) ALTRE RISERVE (RISERVA DI CONSOLIDAMENTO)	2.260.592		2.206.362		
TOTALE	4.877.674		4.814.281		
PATRIMONIO NETTO DI TERZI	2.060.733		2.013.697		
TOTALE PATRIMONIO NETTO (CAPOGRUPPO + TERZI)		6.938.407		6.827.978	2%



UTILE DELLA CAPOGRUPPO	23.492	77.019	
UTILE DI TERZI	-7.552	53.360	
AIX) TOTALE UTILE D'ESERCIZIO	15.940	130.379	-88%
TOTALE PATRIMONIO NETTO (TOTALE A)	6.954.347	6.958.357	-
B) FONDI PER RISCHI E ONERI	1.638.900	1.133.159	
TOTALE FONDI PER RISCHI E ONERI (TOTALE B)	1.638.900	1.133.159	45%
C) TFR	776.780	716.149	
TOTALE TFR (TOTALE C)	776.780	716.149	8%
D) DEBITI	3.254.626	3.423.348	
TOTALE DEBITI (TOTALE D)	3.254.626	3.423.348	-5%
E) RATEI E RISCONTI PASSIVI	138.528	228.722	
TOTALE RATEI E RISCONTI PASSIVI (TOTALE E)	138.528	228.722	-39%
TOTALE PASSIVO E NETTO	12.763.181	12.459.735	2%



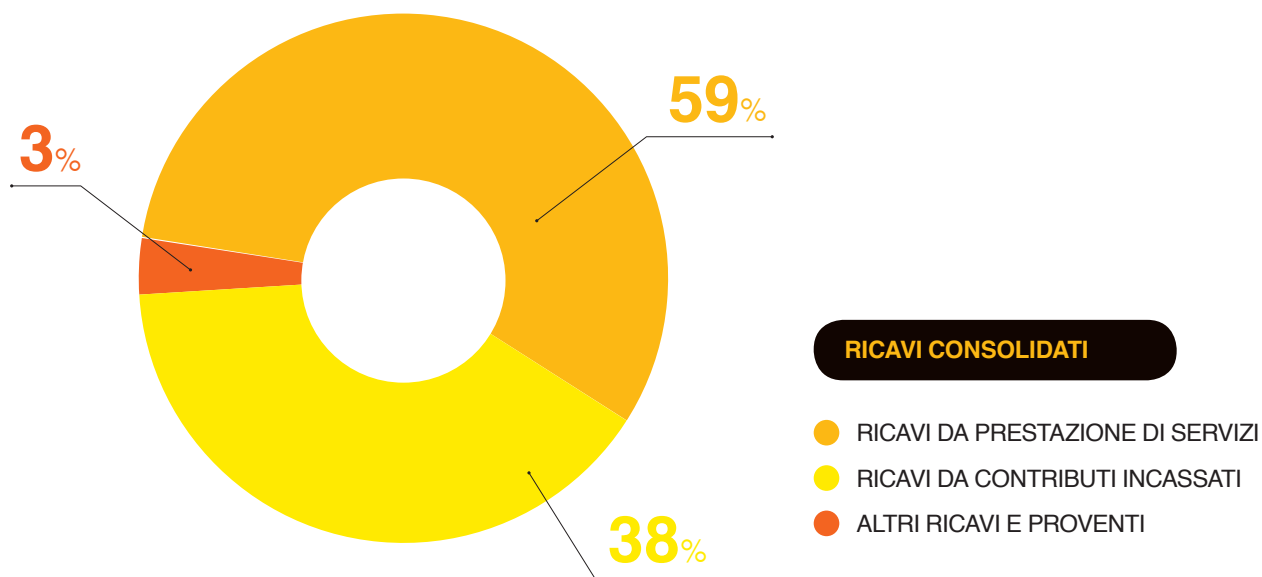
SITUAZIONE ECONOMICA CONSOLIDATA	ANNO 2013		ANNO 2012		VARIAZIONE
	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	PARZIALI (€)	TOTALI (€)	
A1) RICAVI DA PRESTAZIONE DI SERVIZI	6.159.255		6.491.993		
RICAVI DA CONTRIBUTI	4.009.825		3.883.871		
TOT.A1) RICAVI DA PRESTAZIONI E CONTRIBUTI	10.169.080		10.375.864		
A5) ALTRI RICAVI E PROVENTI	355.196		267.986		
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE (TOTALE A)		10.524.276		10.643.850	-1%
B6) COSTI PER MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, DI CONSUMO, MERCI	72.352		68.261		
B7) COSTI PER SERVIZI	4.110.413		4.140.449		
B8) COSTI PER GODIMENTO BENI DI TERZI	328.425		269.388		
B9) COSTI DEL PERSONALE	4.484.337		4.532.599		
B10) AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	381.578		423.462		
B11) VARIAZIONE DELLE RIMANENZE DI MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, MERCI	-820		-268		
B12) ACCANTONAMENTO PER RISCHI	515.000		485.000		
B13) ALTRI ACCANTONAMENTI	5.000		25.000		
B14) ONERI DIVERSI DI GESTIONE	464.062		496.760		
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE (TOTALE B)		10.360.347		10.440.651	-1%
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)		163.929		203.199	-19%
C16) ALTRI PROVENTI FINANZIARI	31.706		10.110		
C17) INTERESSI ED ALTRI ONERI FINANZIARI	-38.152		-57.626		
TOTALE PROVENTI ED ONERI FINANZIARI (TOTALE C)		-6.446		-47.516	-86%
E20) PROVENTI STRAORDINARI	42.227		120.460		



E21) ONERI STRAORDINARI	-	-	
TOTALE PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI (TOTALE E)	42.227	120.460	-65%
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+C+-E)	199.710	276.143	-28%
E22) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO	183.770	145.764	26%
E23) UTILE D'ESERCIZIO	15.940	130.379	-88%
DI CUI UTILE DELLA CAPOGRUPPO	23.492	77.019	-69%
DI CUI UTILE TERZI	-7.552	53.360	-114%

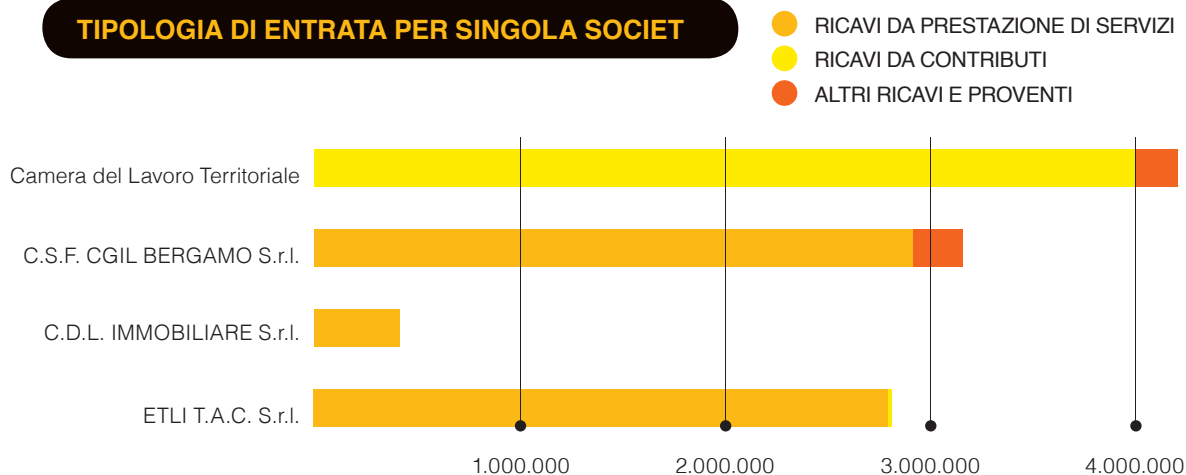
Per le variazioni relative alla situazione economica consolidata si rinvia al dettaglio dei conti economici delle singole società consolidate, sopra esaminati.

Di seguito il dettaglio dei principali dati consolidati, riferiti all'anno 2013.



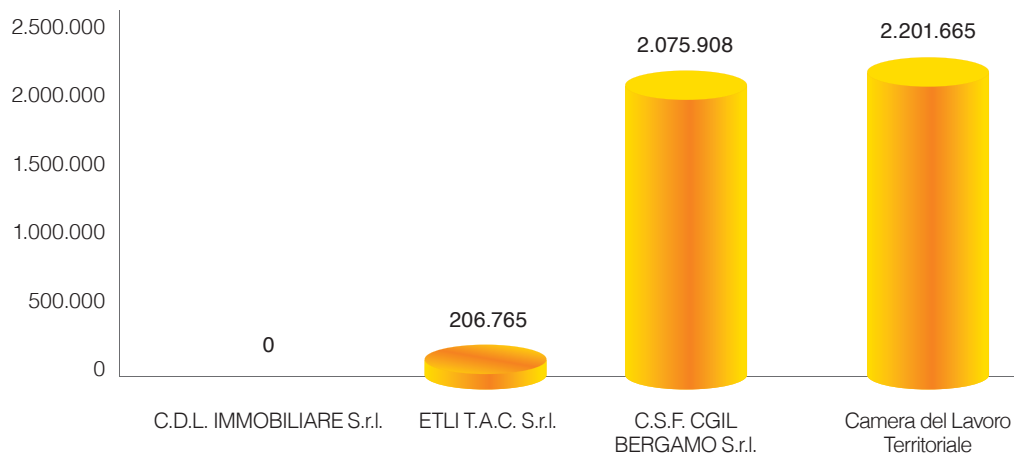


TIPOLOGIA DI ENTRATA PER SINGOLA SOCIETÀ



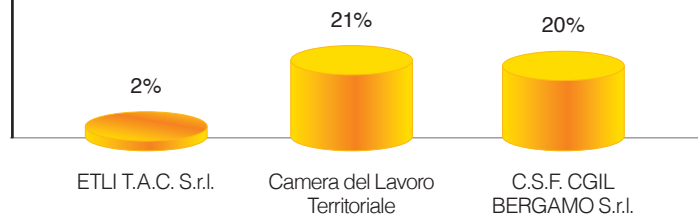
Il dato relativo ai ricavi consolidati e alla tipologia di entrata per singola società sono stati depurati delle partite infragruppo (vale a dire delle voci di ricavo generate nei rapporti tra le società partecipate).

COSTO DEL PERSONALE

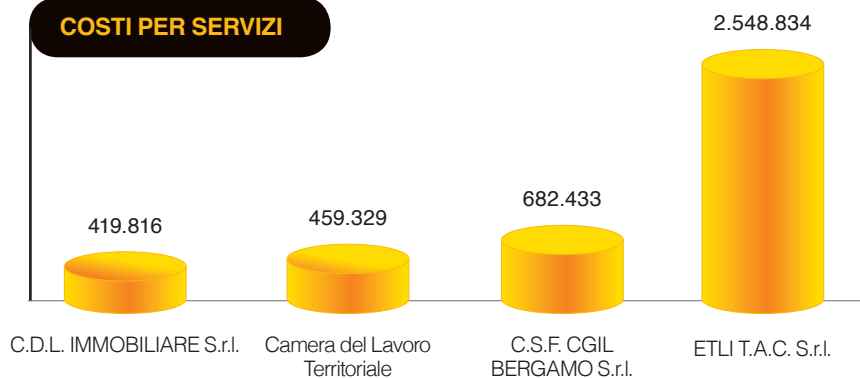




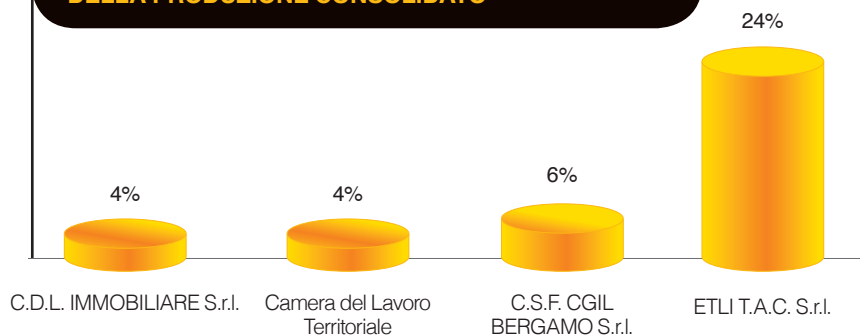
COSTO DEL PERSONALE SUL TOTALE DEL VALORE DELLA PRODUZIONE CONSOLIDATO



COSTI PER SERVIZI



COSTO PER SERVIZI SUL TOTALE DEL VALORE DELLA PRODUZIONE CONSOLIDATO

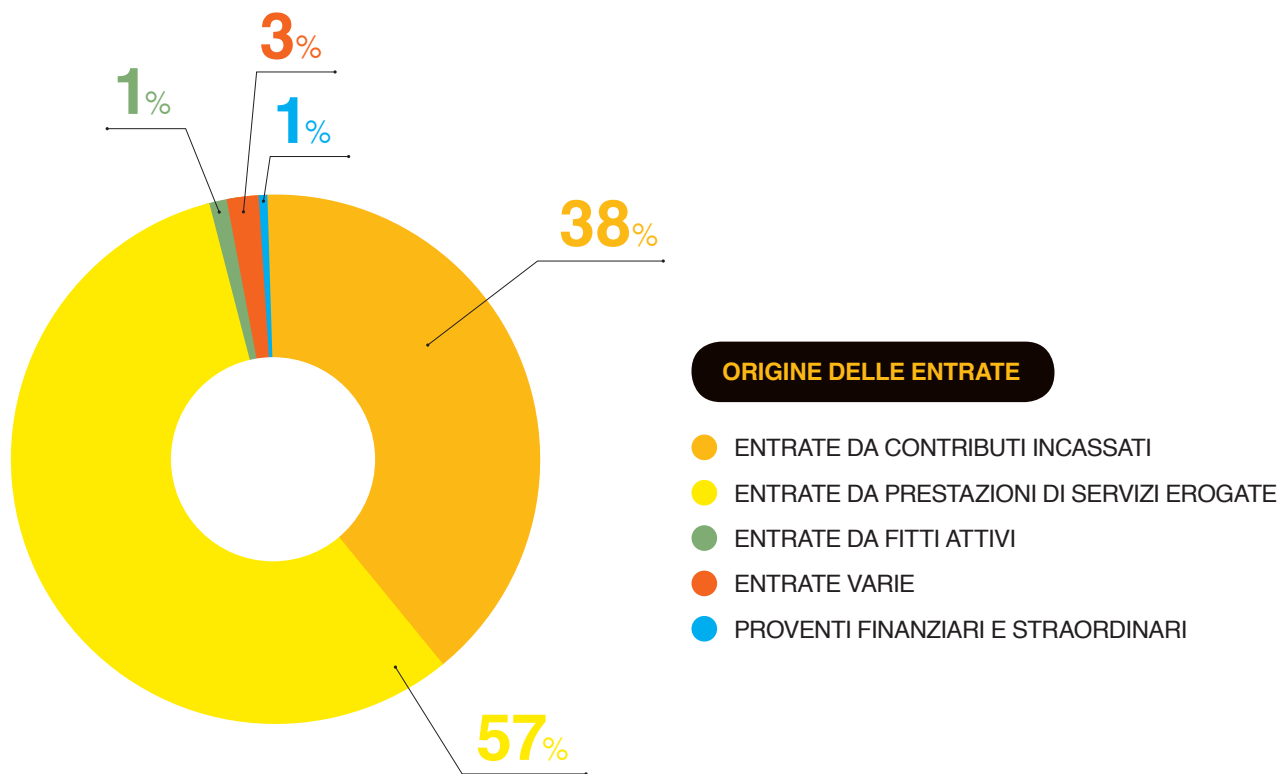




3 RENDICONTO DELLE ENTRATE

I proventi consolidati dell'anno 2013 sono pari ad € 10.598.209: essi includono i ricavi delle vendite e delle prestazioni, i proventi finanziari e quelli straordinari.

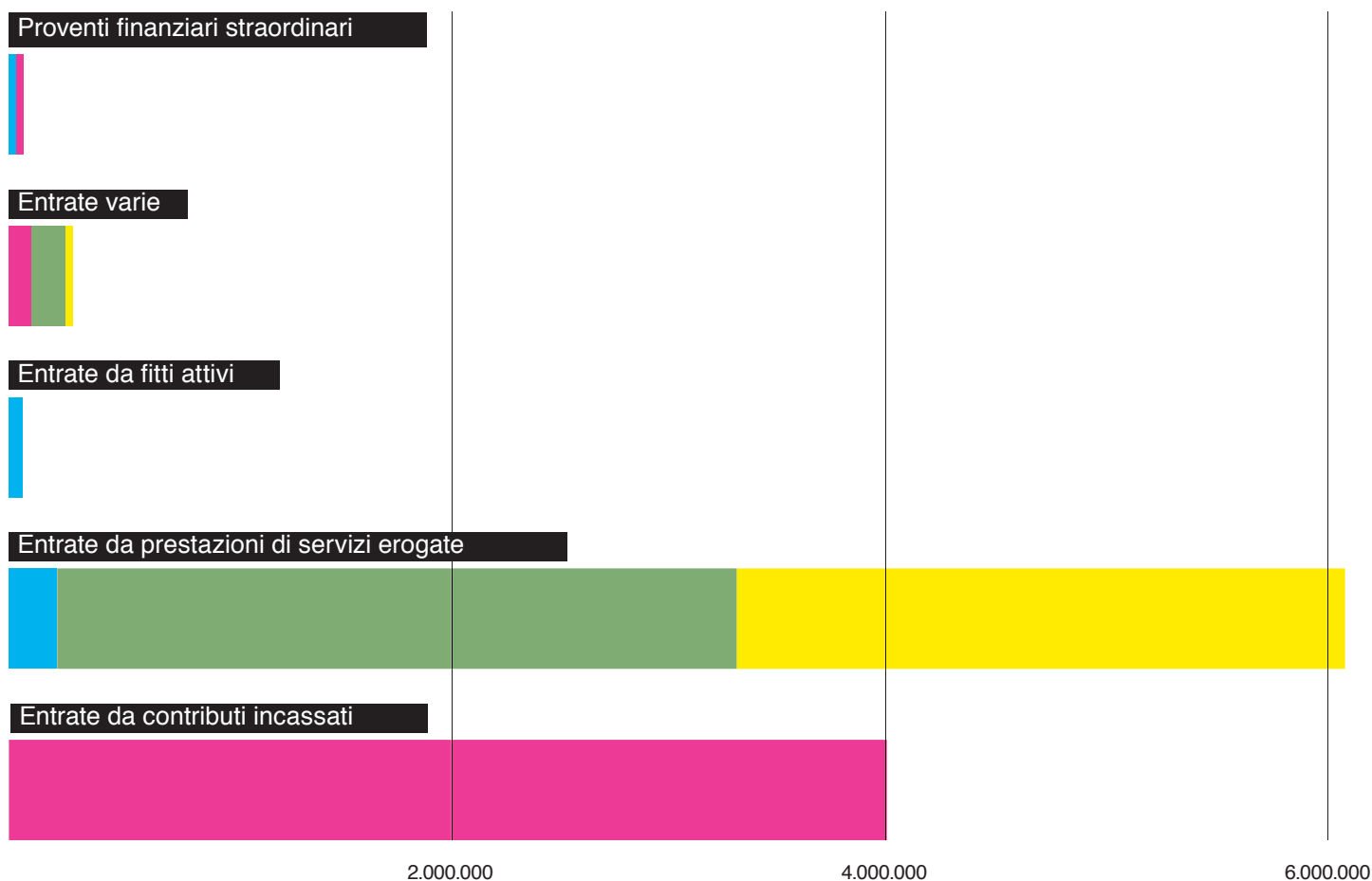
Di seguito la composizione dei proventi nel corso dell'anno 2013: i valori indicati sono considerati al netto delle rettifiche contabili eseguite per elidere i costi e i ricavi infragruppo.





**CONTRIBUTO DI OGNI SOCIETÀ ALLE VARIE
TIPOLOGIE DI ENTRATA**

- C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.
- Camera del Lavoro Territoriale
- C.S.F. CGIL BERGAMO
- ETLI T.A.C. S.r.l.

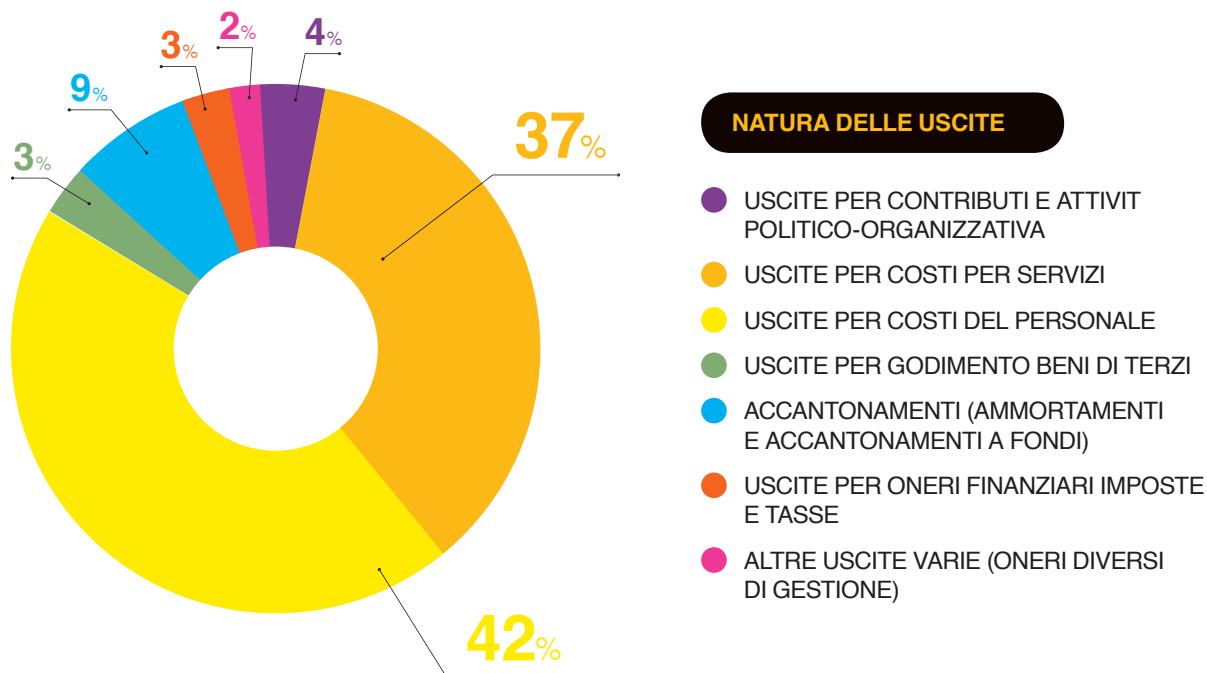




4 RENDICONTO DELLE USCITE

I costi consolidati dell'anno 2013 sono complessivamente pari ad € 10.582.269: essi includono i costi della gestione caratteristica, gli oneri finanziari e straordinari, nonché le imposte dell'esercizio.

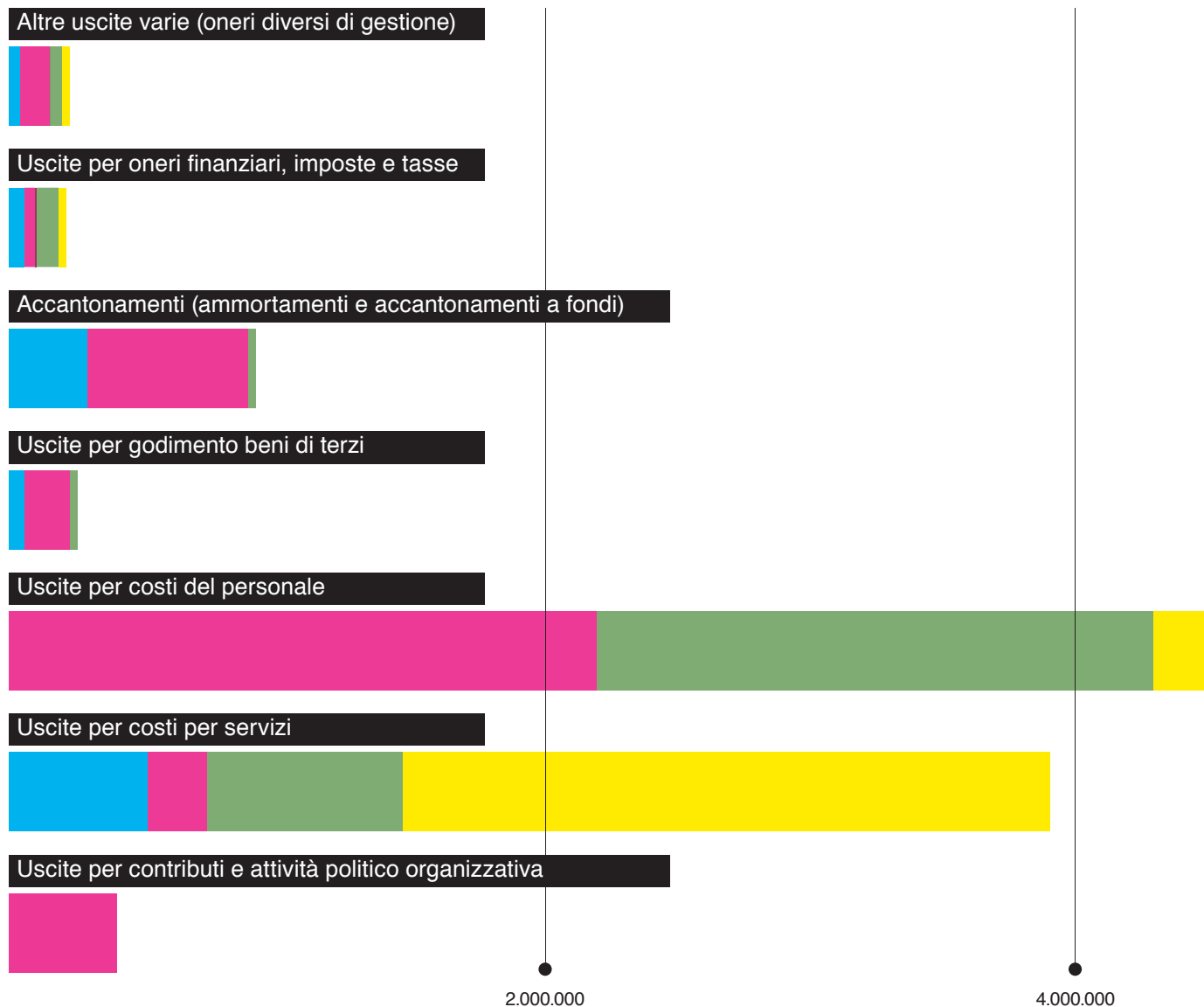
Di seguito la composizione dei costi nel corso dell'anno 2013: i valori indicati sono considerati al netto delle rettifiche contabili eseguite per elidere i costi e i ricavi infragruppo.

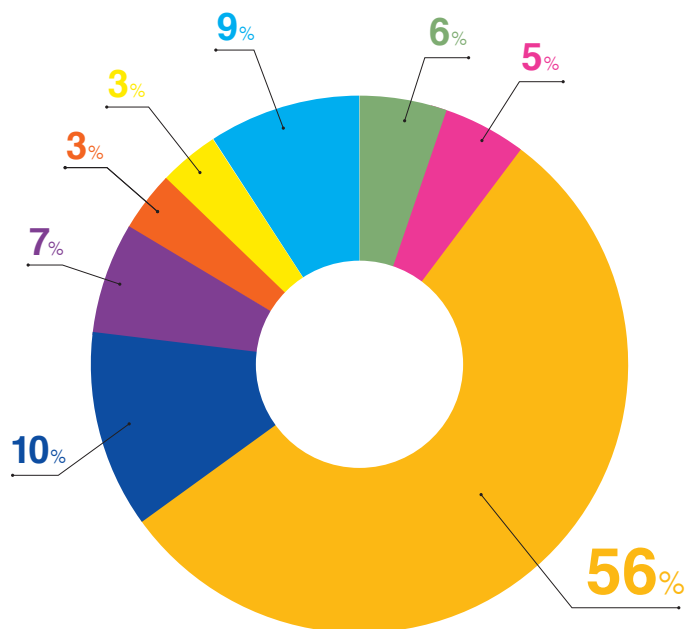




CONTRIBUTO DI OGNI SOCIETÀ ALLE VARIE TIPOLOGIE DI SPESA

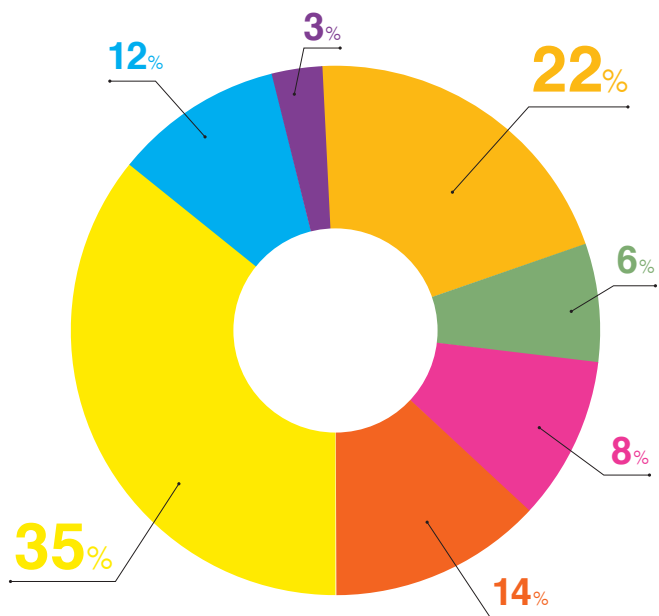
- C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.
- Camera del Lavoro Territoriale
- C.S.F. CGIL BERGAMO
- ETLI T.A.C. S.r.l.





DETTAGLIO COSTI PER SERVIZI

- ATTIVITÀ POLITICO-ORGANIZZATIVA
- UTENZE (riscaldamento, energia elettrica, telefoniche)
- ACQUISTO SERVIZI ESTERNI PER PRODUZIONE REDDITO (pacchetto viaggi per ETLI T.A.C. S.r.l.)
- COSTO PER PROFESSIONISTI ESTERNI DIPENDENTI SOMMINISTRATI, DISTACCO DI PERSONALE E COLLABORATORI OCCASIONALI
- UTILIZZO SERVIZI (accesso catasto, servizio sicurezza, rete virtuale/ gestione informatica)
- SPESE VARIE (bancarie, di vigilanza, di pulizia, pedaggi autostradali, pasti e trasferte, rappresentanza, pubblicità e propaganda)
- BUONI PASTO, SERVIZIO MENSA
- PREMI DI ASSICURAZIONE, SPESE DI RIPARAZIONE E MANUTENZIONE VARIA



COSTI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ POLITICO-ORGANIZZATIVA

- PARTECIPAZIONE E ORGANIZZAZIONE DI CONVEGNI E MANIFESTAZIONI
- INIZIATIVE DI POLITICA INTERNAZIONALE
- RIUNIONE DEGLI ORGANISMI DIRIGENTI
- RIMBORSO CHILOMETRICO ATTIVISTI
- RIMBORSO ATTIVITÀ POLITICA APPARATO
- ARTIGIANATO
- ALTRI COSTI VARI

5 VALORE AGGIUNTO

In questo paragrafo si intende mostrare come la ricchezza generata tramite l'attività della Camera del Lavoro di Bergamo e delle società partecipate viene distribuita alle principali categorie di interlocutori (i dipendenti, la Pubblica Amministrazione, i fornitori terzi, il sistema CGIL e quindi in senso lato la collettività).

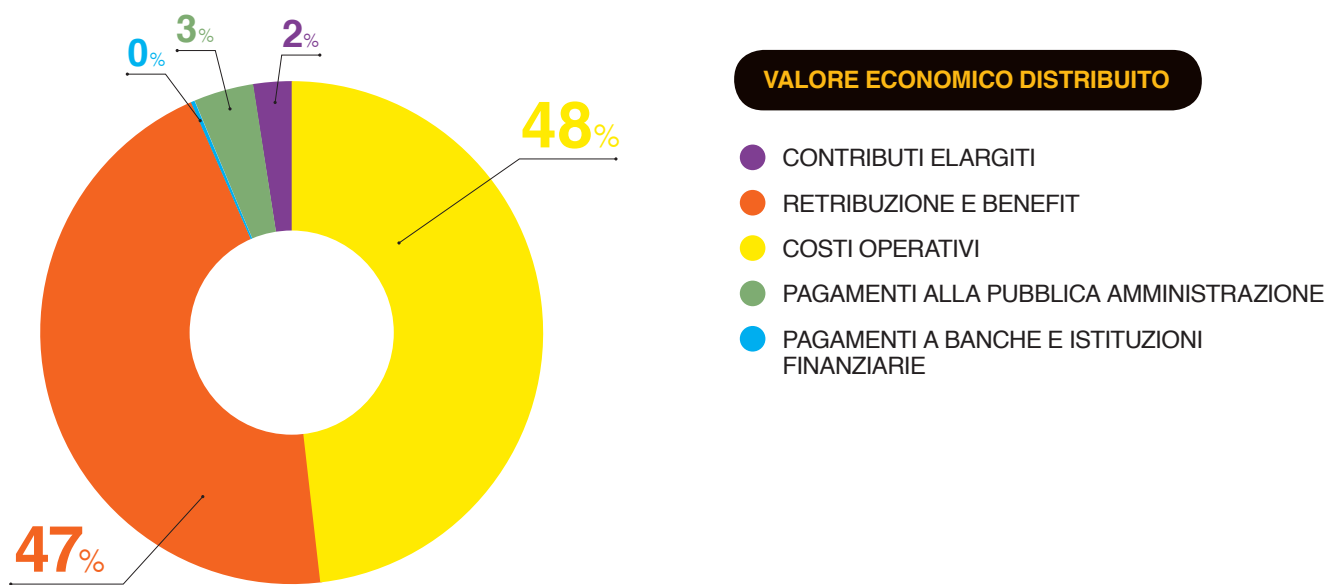
La tabella che segue evidenzia, per l'anno 2013:

- ▶ Il valore economico generato (ricavi netti consolidati)
- ▶ Il valore economico distribuito (costi operativi, costi del personale, ricchezza distribuita al sistema bancario, pagamenti alla Pubblica Amministrazione, contributi erogati)
- ▶ Il valore economico trattenuto (differenza tra valore economico generato e distribuito)

PROSPETTO RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO (IMPORTI IN €)	ANNO 2013	ANNO 2012	VARIAZIONE
VALORE ECONOMICO GENERATO (TOTALE ENTRATE CONSOLIDATE)	10.598.209	10.774.420	-2%
ATTIVITÀ POLITICO-ORGANIZZATIVA	268.662	255.809	
PROPAGANDA	91.685	87.526	
PACCHETTI VIAGGI (ETLI T.A.C. S.r.l.)	2.459.012	2.643.143	
COSTI PER UTENZE E SERVIZI DI MANUTENZIONE	272.007	493.336	
ALTRE SPESE	619.337	674.749	
VALORE DISTRIBUITO AI FORNITORI TERZI PER ATTIVITÀ ISTITUZIONALI	3.710.703	4.154.563	-11%
VALORE DISTRIBUITO SOTTO FORMA DI COSTI AMMINISTRATIVI, GENERALI, DI STRUTTURA	982.965	536.678	83%
COSTI OPERATIVI	4.693.668	4.691.241	-
VALORE DISTRIBUITO AL PERSONALE DELL'AREA ISTITUZIONALE (COMPRESA LA FORMAZIONE)	2.085.320	621.106	
VALORE DISTRIBUITO AL PERSONALE DELL'AREA TECNICA (COMPRESA LA FORMAZIONE)	2.264.630	3.786.054	
VALORE DISTRIBUITO AL PERSONALE DELL'AREA AMMINISTRATIVA (COMPRESA LA FORMAZIONE)	194.567	206.485	



RETRIBUZIONI E BENEFIT	4.544.517	4.613.645	-1%
VALORE DISTRIBUITO SOTTO FORMA DI ONERI FINANZIARI	38.152	57.046	
PAGAMENTI A BANCHE E ISTITUZIONI FINANZIARIE	38.152	57.046	-33%
VALORE DISTRIBUITO SOTTO FORMA DI IMPOSTE E TASSE	267.689	188.515	
PAGAMENTI ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	267.689	188.515	42%
CONTRIBUTI ALLE STRUTTURE	130.088	159.940	
CONTRIBUTI ALLE ASSOCIAZIONI	57.979	58.119	
CONTRIBUTI ELARGITI	188.067	218.059	-14%
TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	9.732.092	9.768.506	-
ACCANTONAMENTI A FONDI	520.000	517.269	-
AMMORTAMENTI	330.177	358.266	
TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	850.177	875.535	-3%
RISULTATO D'ESERCIZIO	15.940	130.379	-88%



PARTE III

LA CGIL E I SUOI STAKEHOLDER



1

I BENEFICIARI DELLA NOSTRA AZIONE

1.1 Principi fondamentali

La CGIL:

- ▶ *Fonda programmi e azioni sui dettati della Costituzione della Repubblica*
- ▶ *Considera la pace come bene supremo dell'umanità*
- ▶ *Considera la solidarietà attiva tra i lavoratori un fattore decisivo per la pace e per l'affermazione dei diritti umani, civili, democratici, economici e sociali*
- ▶ *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 e in cui il benessere sia equamente distribuito*
- ▶ *Impegnata nella costruzione dell'Unione Europea quale soggetto unitario federale, con una forte dimensione sociale*
- ▶ *Tutela il diritto di tutti i lavoratori a rapporti corretti e imparziali, specie in riferimento all'eventualità di molestie e ricatti sessuali*
- ▶ *Un sindacato di natura programmatica, unitaria e democratica che considera la propria unità e la democrazia come propri caratteri fondanti*
- ▶ *Fa della sua autonomia un valore primario che trova fondamento nella capacità di elaborazione programmatica nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni e dei partiti*
- ▶ *Considera l'unità dei lavoratori e la democrazia sindacale valori e obiettivi strategici determinanti per il rafforzamento del potere contrattuale del sindacato*



▶ 1.2 Gli utenti dei nostri servizi

I principali utenti delle nostre attività e dei servizi che erogiamo, sono i lavoratori dipendenti o eterodiretti, quelli occupati in forme cooperative e autogestite, i para-subordinati, i disoccupati, gli inoccupati o comunque coloro in cerca di prima occupazione, i pensionati e gli anziani; essi si interfacciano con la nostra Organizzazione sia attraverso la formulazione di specifici quesiti sia aderendo a iniziative/attività offerte dalla struttura.

Ci rivolgiamo indifferentemente ad iscritti e non iscritti, anche se i primi risultano generalmente agevolati nelle tariffe applicate e, in taluni casi, nell'accesso ai servizi.

I servizi di natura collettiva

Con questo termine ci riferiamo:

- ▶ *All'azione sindacale di carattere confederale, che riguarda tematiche di ampio interesse pubblico, trasversali a tutte le Federazioni di Categoria territoriali (tra cui: assistenza e sviluppo sociale, sanità, servizi pubblici, fisco, ecc.)*
- ▶ *All'azione di contrattazione, di confronto e di mobilitazione nei confronti delle autonomie locali, all'associazionismo*

imprenditoriale e datoriale a livello provinciale e a tutta l'azione sindacale delle Federazioni di Categoria nella stipula di contratti di lavoro (CCNL), di accordi territoriali e aziendali, nonché alla mobilitazione nei confronti delle imprese

I servizi individuali

La tutela del singolo e i servizi offerti alla persona rappresentano per il sindacato una funzione strategica e uno strumento indispensabile per realizzare le finalità istituzionali della Confederazione.

La qualità dei servizi resi all'utenza è il risultato di una politica di qualificazione delle competenze tecniche, professionali e gestionali di ciascun servizio, dell'integrazione fra i diversi servizi e di un utilizzo razionale ed efficiente delle risorse (umane, strumentali, logistiche e finanziarie), impiegate con trasparenza e nel pieno rispetto delle normative di riferimento, dei vincoli legislativi e statutari esistenti.

Per gli aspetti di dettaglio relativi alla qualificazione del personale e all'utilizzo efficiente delle risorse si rimanda rispettivamente al paragrafo relativo alla formazione e a quello relativo agli indicatori di performance economica.



Il sistema dei servizi, al di là delle specifiche articolazioni, opera in una dimensione unitaria fra enti, istituti e società a tutti i livelli, per raggiungere la massima integrazione e condivisione sulle scelte politiche, organizzative e formative.

Dedichiamo ai nostri iscritti un'attenzione particolare tramite convenzioni con diverse attività commerciali che interessano, tra le altre, la cultura, il tempo libero, la salute e il benessere, le assicurazioni, le banche e le finanziarie, le concessionarie, le auto, i negozi di calzature, di informatica, di antinfortunistica.

La matrice riportata in allegato al presente Bilancio di Sostenibilità ha l'obiettivo di mostrare, per ciascun servizio prestato, quali sono i diretti beneficiari e quali i principi e i valori che ogni attività coinvolge.

La descrizione dettagliata delle attività e dei servizi erogati dall'Organizzazione alle diverse categorie di beneficiari è riportata nel paragrafo 3.4.3 "I servizi offerti" della prima sezione del presente Bilancio.



► 1.2.1 I nostri iscritti

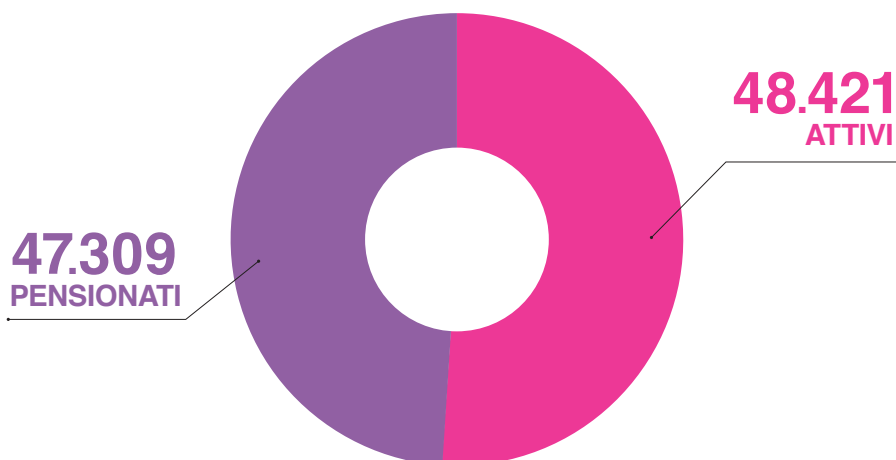
Composizione e caratteristiche

ISCRITTI ALLA CGIL DI BERGAMO. ANNI 2011 - 2013

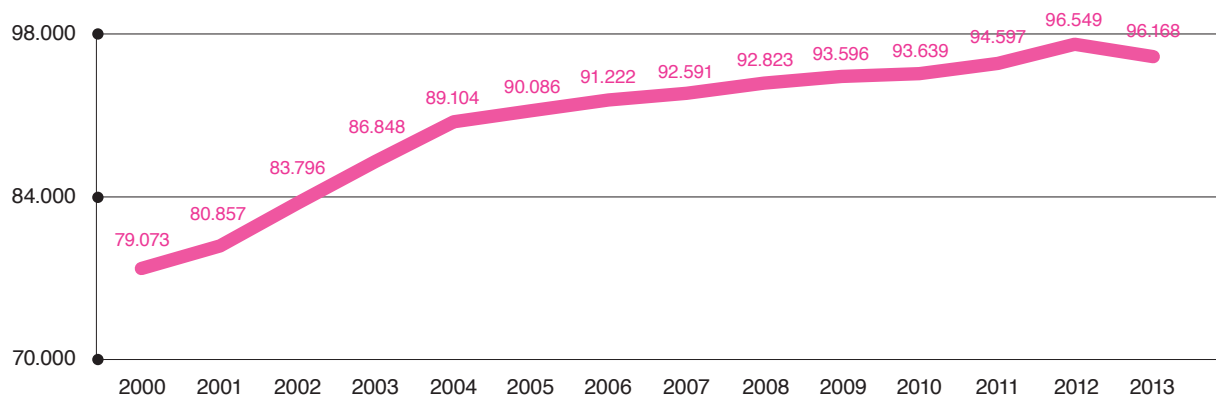
CATEGORIA	2011 (N.)	2012 (N.)	2013 (N.)	VARIAZIONE 2012 SU 2013
FIOM METALMECCANICI	10.315	10.387	10.289	-0,94%
FILCTEM CHIMICI, TESSILI, ENERGIA, MANIFATTURA	5.027	5.228	5.025	-3,88%
SLC GRAFICI, CARTAI, POSTE E TELEFONI	1.750	1.803	1.706	-5,38%
FILLEA EDILI, LEGNO E AFFINI	8.438	8.703	8.815	1,29%
FLAI ALIMENTARISTI E AGRICOLTURA	1.609	1.687	1.723	2,13%
TOTALE AGRO-INDUSTRIA	27.139	27.808	27.558	-0,90%
FILT TRASPORTI	3.203	3.261	2.785	-14,60%
FILCAMS COMMERCIO E SERVIZI	4.400	5.222	5.798	11,03%
FISAC CREDITO E ASSICURAZIONI	1.400	1.415	1.420	0,35%
TOTALE SERVIZI	9.003	9.898	10.003	1,06%
FLC SCUOLA, UNIVERSITÀ E RICERCA	4.731	4.544	4.442	-2,24%
FP SANITÀ, ENTI LOCALI E PARASTATO	5.040	5.104	5.100	-0,08%
TOTALE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	9.771	9.648	9.542	-1,10%
NIDIL NUOVE IDENTITÀ DI LAVORO	817	858	1.318	53,61%
TOTALE ATTIVI	46.730	48.212	48.421	0,43%
DISOCCUPATI	467	857	438	-48,89%
SPI SINDACATO PENSIONATI	47.400	47.480	47.309	-0,36%
TOTALE GENERALE	94.597	96.549	96.168	-0,39%



**COMPOSIZIONE DELL'UNIVERSO DEGLI ISCRITTI
ALLA CGIL DI BERGAMO. ATTIVI E PENSIONATI. ANNO 2013**

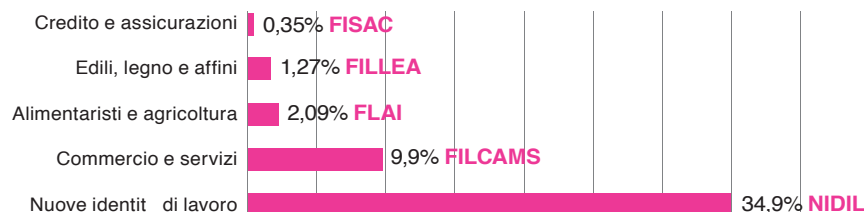


**NUMERO ASSOLUTO DEGLI ISCRITTI ALLA CGIL
DI BERGAMO. SERIE STORICA. ANNI 2000 - 2013**





MIGLIORI PERFORMANCE DI CATEGORIA. ANNO 2013 SU 2012 (AUMENTO PERCENTUALE)

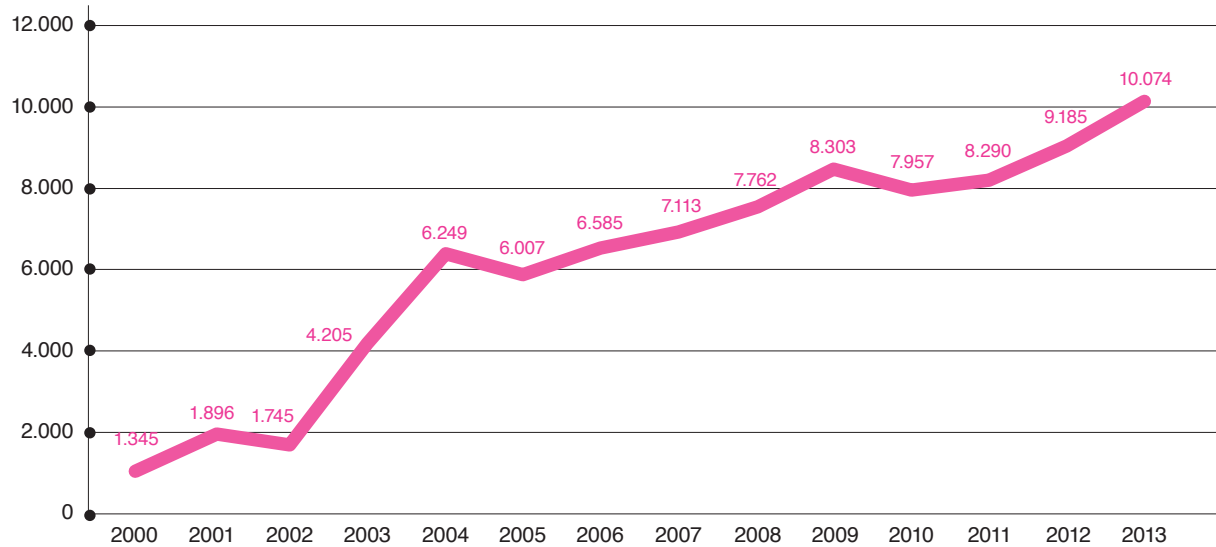


IMMIGRATI ISCRITTI ALLA CGIL DI BERGAMO. ANNI 2012 - 2013

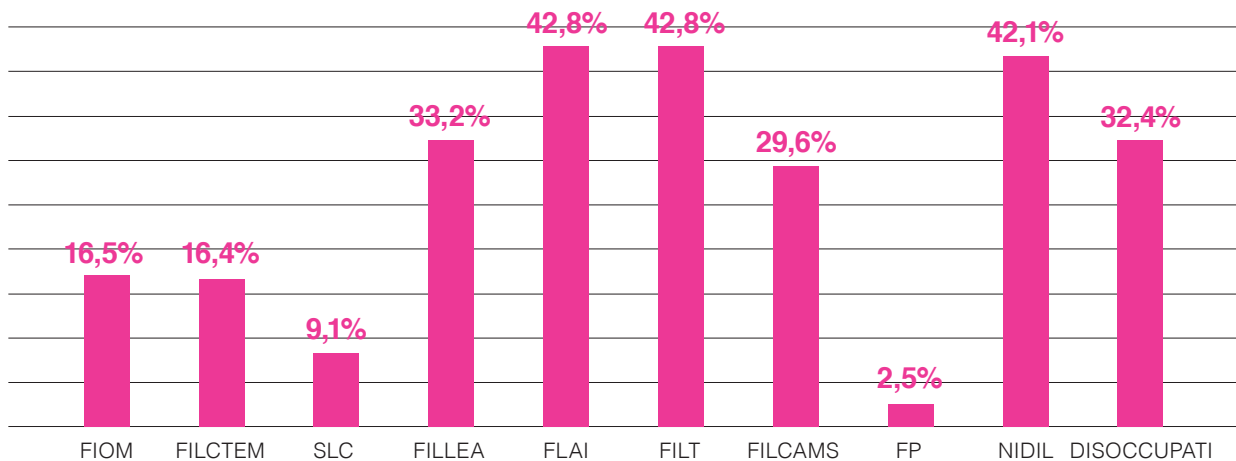
CATEGORIA	2012 (N.)	2013 (N.)	VARIAZIONE 2012 SU 2013	PESO 2013 SU CATEGORIA
FIOM METALMECCANICI	1.699	1.699	-	16,5%
FILCTEM CHIMICI, TESSILI, ENERGIA, MANIFATTURA	768	824	7,29%	16,4%
SLC GRAFICI, CARTAI, POSTE E TELEFONI	155	156	0,65%	9,1%
FILLEA EDILI, LEGNO E AFFINI	2.191	2.926	33,55%	33,2%
FLAI ALIMENTARISTI E AGRICOLTURA	692	737	6,50%	42,8%
TOTALE AGRO-INDUSTRIA	5.505	6.342	15,20%	23,0%
FILT TRASPORTI	1.315	1.191	-9,43%	42,8%
FILCAMS COMMERCIO E SERVIZI	1.544	1.714	11,01%	29,6%
FISAC CREDITO E ASSICURAZIONI	-	-	-	-
TOTALE SERVIZI	2.859	2.905	1,61%	29,0%
FLC SCUOLA, UNIVERSITÀ E RICERCA	-	-	-	-
FP SANITÀ, ENTI LOCALI E PARASTATO	109	130	19,27%	2,5%
TOTALE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	109	130	19,27%	1,4%
NIDIL NUOVE IDENTITÀ DI LAVORO	346	555	60,40%	42,1%
TOTALE ATTIVI	8.819	9.932	12,62%	20,5%
DISOCCUPATI	366	142	-61,20%	32,4%
SPI SINDACATO PENSIONATI	-	-	-	-
TOTALE GENERALE	9.185	10.074	9,68%	10,5%



NUMERO ASSOLUTO DEGLI IMMIGRATI ISCRITTI ALLA CGIL DI BERGAMO. SERIE STORICA. ANNI 2000 - 2013



PESO PERCENTUALE PER CATEGORIA DEGLI IMMIGRATI ISCRITTI ALLA CGIL DI BERGAMO. ANNO 2013



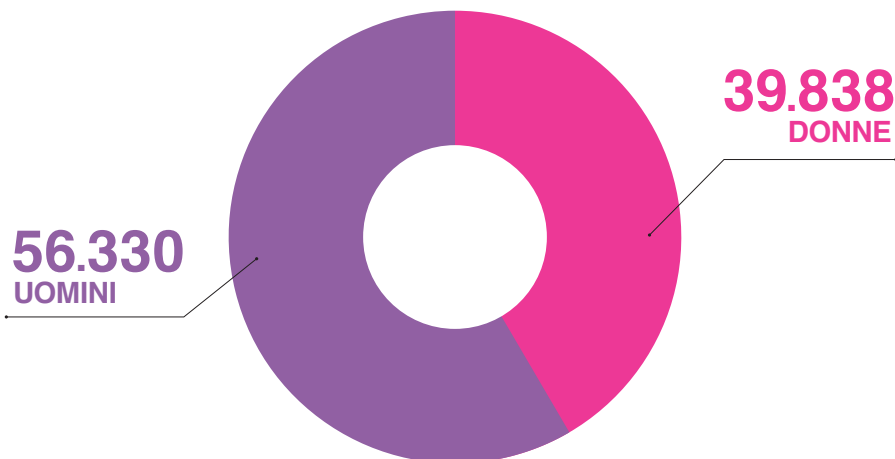


DONNE ISCRITTE ALLA CGIL DI BERGAMO. ANNI 2012 - 2013

CATEGORIA	2012 (N.)	2013 (N.)	VARIAZIONE 2012 SU 2013	PESO 2013 SU CATEGORIA
FIOM METALMECCANICI	1.571	1.571	-	15,27%
FILCTEM CHIMICI, TESSILI, ENERGIA, MANIFATTURA	1.993	1.917	-3,81%	38,15%
SLC GRAFICI, CARTAI, POSTE E TELEFONI	521	501	-3,84%	29,37%
FILLEA EDILI, LEGNO E AFFINI	266	327	22,93%	3,71%
FLAI ALIMENTARISTI E AGRICOLTURA	409	405	-0,98%	23,51%
TOTALE AGRO-INDUSTRIA	4.760	4.721	-0,82%	17,13%
FILT TRASPORTI	509	508	-0,20%	18,24%
FILCAMS COMMERCIO E SERVIZI	3.494	3.831	9,65%	66,07%
FISAC CREDITO E ASSICURAZIONI	538	417	-22,49%	29,37%
TOTALE SERVIZI	4.541	4.756	4,73%	47,55%
FLC SCUOLA, UNIVERSITÀ E RICERCA	3.452	3.467	0,43%	78,05%
FP SANITÀ, ENTI LOCALI E PARASTATO	3.707	3.725	0,49%	73,04%
TOTALE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	7.159	7.192	0,46%	75,37%
NIDIL NUOVE IDENTITÀ DI LAVORO	376	595	58,24%	45,14%
TOTALE ATTIVI	16.836	17.264	2,54%	35,65%
DISOCCUPATI	369	217	-41,19%	49,54%
SPI SINDACATO PENSIONATI	22.224	22.357	0,60%	47,26%
TOTALE GENERALE	39.429	39.838	1,04%	41,43%



PESO DI GENERE SULL'UNIVERSO DEGLI ISCRITTI ALLA CGIL DI BERGAMO. ANNO 2013



La contribuzione sindacale

L'adesione alla CGIL è volontaria e comporta:

- ▶ *Piena eguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto di etnia, nazionalità, lingua, orientamento sessuale, genere, cultura, formazione politica e credo*
- ▶ *L'accettazione che i valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali, politiche e della giustizia sociale sono presupposti fondanti e fini irrinunciabili di una società democratica*

L'iscrizione alla CGIL avviene mediante la sottoscrizione di apposita delega, alternativamente presso il luogo di lavoro, la Lega SPI, la Federazione di Categoria di appartenenza o presso la Camera del Lavoro.

Ulteriore modalità di iscrizione è il pagamento della quota di iscrizione presso una delle sedi sindacali (tessera "brevi manu"). L'iscrizione è attestata dalla tessera e dal-



la regolarità del versamento dei contributi sindacali; la tessera è periodicamente rinnovata ma può essere revocata in qualsiasi momento. L'iscrizione con delega comporta per i lavoratori attivi ed i pensionati una trattenuta mensile.

Nei casi di gravi condanne penali o di svolgimento di attività o appartenenza ad associazioni con finalità incompatibili con lo Statuto, l'iscrizione viene respinta e/o interrotta.

Le contribuzioni versate dai lavoratori e dai pensionati a seguito dell'iscrizione sono la fonte economica che permette alla CGIL di svolgere la propria azione di tutela collettiva e individuale. La contribuzione viene pertanto ad essere patrimonio collettivo di tutta l'Organizzazione ed è vincolata alla normativa generale sui riparti.

I riparti avvengono in modo automatico su base mensile garantendo il finanziamento necessario a tutte le strutture.

La ripartizione fra i livelli di categoria e i livelli confederali avviene nella seguente misura: il 76% rappresenta l'entità effettiva delle risorse che competono ai livelli nazionali, regionali e provinciali di categoria, il restante 24% costituisce l'entità effettiva delle risorse che competono ai livelli confederali regionali e di territorio.

► 1.2.2 I lavoratori

Il sistema delle tutele e dei servizi

Ai lavoratori, compresi i parasubordinati, che cercano risposte a vari problemi (nell'attività lavorativa, nei rapporti con il fisco, in campo previdenziale, nella tutela della salute, ...) sono offerte le attività delle strutture di servizio di tutela individuale.

I lavoratori in mobilità e in cassa integrazione

Per rispondere alle esigenze di tali categorie di lavoratori, in un momento delicato come quello che stiamo vivendo, è stato istituito il Servizio Orienta Lavoro, che fornisce assistenza a molte persone in difficoltà. Inoltre è stato istituito, presso il patronato INCA, uno specifico sportello per fornire supporto in tema di PSR (Prestazioni di Sostegno al Reddito), attivabili in caso di perdita del posto di lavoro.

I disoccupati

Forniamo servizi che offrono assistenza e tutela anche ai disoccupati, sia nella compilazione di pratiche inerenti la percezione del sussidio di disoccupazione, sia nella strutturazione di strategie per la ricerca di un nuovo lavoro. Tali azioni costituiscono un'ulteriore declinazione dei valori che caratterizzano la nostra Organizzazione.

Il sistema della rappresentanza

Di fianco alla rappresentanza esercitata



dalle Federazioni di Categoria, la Camera del Lavoro rappresenta bisogni e necessità che trasversalmente interessano la categoria dei lavoratori, subordinati e parasubordinati. Queste azioni si esplicano attraverso l'impegno degli ambiti, descritti in precedenza, operanti su tematiche quali il mercato del lavoro, le politiche attive, le politiche industriali, la salute e sicurezza e il welfare.

Gli obiettivi futuri

Attraverso l'azione di rappresentanza e di tutela collettiva e individuale tendiamo a promuovere l'estensione dei diritti collettivi a tutto il mondo del lavoro con particolare attenzione al lavoro precario e ai lavoratori in condizione di maggiore fragilità.

► **1.2.3 I pensionati**

Il sistema delle tutele e dei servizi

Di seguito le attività e i servizi che riguardano in modo specifico i pensionati, resi dallo SPI (Sindacato Pensionati Italiani) nelle varie sedi in cui è presente:

- ▶ *Controllo delle pensioni*
- ▶ *Informazioni sulla normativa vigente, in tema di: pensione + lavoro, quattordicesima mensilità, assegno al nucleo familiare, detrazioni fiscali*

- ▶ *Informazioni e supporto nella compilazione di varie pratiche, quali: bonus gas, energia, Telecom, social card, canone TV, contributo affitto, assicurazioni INAIL casalinghe, Unipol infortuni, moduli ICRIC e ICLAV*
- ▶ *Ticket: informazioni sulla normativa vigente e controllo del diritto all'esenzione*
- ▶ *Modello ISEE: informazioni e aiuto per la compilazione*
- ▶ *Modello CUD, modelli RED e O bis M*

Il sistema della rappresentanza

Lo SPI CGIL svolge una funzione rivendicativa non solo per i pensionati ma per tutti i lavoratori e una funzione negoziale sia a livello nazionale sia sul territorio, in merito ai diritti sociali collettivi e individuali.

Lo SPI CGIL è presente sul territorio con 140 recapiti: 46 sedi e 94 presenze presso strutture pubbliche nel comune di Bergamo, che consentono di garantire una forte presenza della CGIL sul territorio, nonché la risposta ai bisogni e alle esigenze di iscritti e non iscritti.

Nell'anno 2013 si sono svolti incontri con i 14 ambiti territoriali, con l'ASL e con 15 comuni: sono continuati i rapporti con le RSA (Residenze Sanitarie Assistenziali) per contrastare il continuo aumento delle rette e per garantire la qualità del servizio.



Le azioni realizzate e gli obiettivi futuri

1. Negoziazione

Obiettivi raggiunti (azioni realizzate)

- ▶ Trattativa con regione Lombardia: partecipazione alla stesura della piattaforma su occupazione, sviluppo e welfare
- ▶ Verifica dei piani di zona
- ▶ In corso di definizione un regolamento condiviso per l'applicazione del nuovo ISEE
- ▶ Convegno: "Le risorse dei comuni"
- ▶ Studio IRES sui nuovi contributi locali
- ▶ Presidi unitari dei pensionati sulle politiche economiche e sociali
- ▶ Incontro con l'assemblea dei sindaci per la presentazione della piattaforma
- ▶ Accordo regionale sulla non autosufficienza
- ▶ Attivo dei delegati e dei pensionati per proposte elaborate in sede locale

Obiettivi futuri

- ▶ Portare a conclusione la trattativa con la regione Lombardia
- ▶ Continuare con l'azione di ricerca e di informazione dei cittadini
- ▶ Intensificare gli incontri con le amministrazioni comunali
- ▶ Impostare un feedback regolare con i nostri collaboratori

2. Formazione e informazione

Obiettivi raggiunti (azioni realizzate)

- ▶ Ricerca e convegno in tema di bilanci comunali e risorse degli enti locali (avanzi di amministrazione)
- ▶ Valutazione e comparazione sui piani di zona
- ▶ Seminario "Democrazia e rete" inserito nel percorso formativo "I sentieri della democrazia"
- ▶ Corsi di formazione per collaboratori SPI: accoglienza, uso del computer
- ▶ Ricerca e convegno: "Il rischio di evasione fiscale nella bergamasca"

Obiettivi futuri

- ▶ Corso sulla comunicazione
- ▶ Intensificare l'alfabetizzazione informatica
- ▶ Ricerca e convegno sulla fiscalità locale
- ▶ Ricerca e convegno sull'autonomia locale e la spending-review

3. Coesione sociale

Obiettivi raggiunti (azioni realizzate)

- ▶ Premiazione dei militanti e degli iscritti di lungo corso
- ▶ XIV edizione del Premio Anziani di Bergamo
- ▶ Feste delle leghe sul territorio
- ▶ Camminata Caslini alla Malga Lunga



- ▶ Otto marzo in rete con il comune, gli altri sindacati e le associazioni
- ▶ Giochi di Liberetà sul territorio riproponendo la formula “Un anziano, un disabile”
- ▶ Apertura di una nuova sede a Vigano San Martino
- ▶ “Finalmente il finimondo” spettacolo culturale riservato agli iscritti con il filosofo Telmo Pievani

Obiettivi futuri

- ▶ Convegno sui nuovi lavori che coinvolgono anziani e giovani nelle valli bergamasche
- ▶ Spostare nelle nostre valli l'incontro conclusivo annuale del percorso di coesione sociale

4. Tesseramento e fidelizzazione dei Servizi

Obiettivi raggiunti (azioni realizzate)

- ▶ Apertura di nuova sede a Vigano San Martino
- ▶ Inaugurazione di nuove sedi ad Alzano Lombardo e Ponteranica

Obiettivi raggiunti

- ▶ Progetto sperimentale di fidelizzazione
- ▶ Rafforzare e razionalizzare i recapiti territoriali
- ▶ Inaugurazione delle nuove sedi a Fara Gera d'Adda e Martinengo

▶ 1.2.4 Gli immigrati

Le attività del dipartimento Immigrazione della CGIL sono articolate in due direzioni: da un lato il servizio di assistenza e consulenza dell'Ufficio Migranti (pratiche di permesso di soggiorno, ricongiungimenti familiari, cittadinanza, ecc.) e dall'altro le attività “politiche” di rapporti con le istituzioni, iniziative sul territorio, attività di sensibilizzazione e di contrasto sui temi della discriminazione e dell'integrazione.

Per quanto riguarda l'Ufficio Migranti, nel corso del 2013 si è adottata una nuova procedura nelle pratiche di richiesta di cittadinanza prevedendo la completa informatizzazione di tutte le pratiche (con scansione e digitalizzazione di tutti gli allegati) e la consegna agli uffici di Prefettura e Questura direttamente da parte del nostro servizio, evitando così ai migranti nuove code e perdita di giorni di lavoro. Questa attività si è rivelata molto gravosa per l'elevata affluenza di richiedenti ma ha consentito di rendere più sicura e priva di errori tutta la procedura.

L'iniziativa politica del dipartimento si è realizzata, innanzitutto, nel confronto con le controparti istituzionali sia per migliorare la risposta degli uffici pubblici ai bisogni dei migranti sia per richiedere un maggior impegno istituzionale nelle politiche di integrazione e contro i comportamenti



discriminatori di alcune amministrazioni locali: ma sia su un fronte che sull'altro i risultati sono stati del tutto insoddisfacenti. Anche un esposto al Ministero, su questa materia, è rimasto senza risultati concreti.

È proseguito l'impegno nel C.I.R. (Centro Italiano per i Rifugiati) con attività di tutela dei richiedenti asilo (in particolare per l'emergenza Nord Africa), è stata costituita una rete di associazioni di volontariato e organizzazioni di solidarietà in occasione della visita a Bergamo del ministro Kiengo, sono stati promossi incontri con i docenti dei Centri Territoriali per l'istruzione degli adulti relativamente ai test di lingua italiana, si è partecipato al "Tavolo Asilo" e si è promossa attività per i richiedenti asilo insieme alle altre organizzazioni partecipanti al Tavolo.

► 1.2.5 Gli studenti

La Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo è da sempre attenta anche alle necessità e ai bisogni degli studenti. Nel flusso di cambiamenti che interessa gli scenari contemporanei e in particolare le generazioni più giovani, sono sempre state offerte nuove occasioni di incontro con gli studenti, ricontestualizzando le azioni di tutela e di diffusione di una cultura del diritto.

I servizi a disposizione degli studenti

Proponiamo, organizziamo e svolgiamo attività destinate agli studenti, con particolare riferimento alle scuole medie superiori e all'università. I bisogni che i ragazzi incontrano nelle prime esperienze di lavoro, che in molti casi accompagnano gli studi, possono infatti trovare risposta nelle strutture della CGIL di Bergamo: dai servizi del SOL (Servizio Orienta Lavoro) per quanto concerne le attività di orientamento, a quelli del NIDIL per la consulenza contrattuale riguardante i contratti "atipici", sino allo sportello Ricomincio a Studiare e alle attività formative organizzate da Proteo (per le quali si rimanda ai paragrafi 3.2.2 e 3.4.3 della prima sezione del Bilancio).

Svolgiamo attività di sensibilizzazione sui temi sindacali attraverso interventi svolti nelle scuole superiori della provincia e



l'interlocuzione con le associazioni studentesche. Nel corso del 2013 diverse sono state le attività organizzate in collaborazione con le associazioni studentesche UNI+ e Federazione degli studenti. Ospitiamo studenti per lo svolgimento di tirocini curriculari, occasioni formative grazie alle quali gli studenti possono intraprendere non solo un'esperienza professionale qualificante ma anche un percorso di approfondimento del mondo sindacale e del ruolo che il sindacato svolge oggi nella società (attività resa possibile tramite i contatti con le altre associazioni di categoria e con le istituzioni).

È infine da diversi anni che, nel periodo estivo, organizziamo, in collaborazione con Proteo formazione, corsi di preparazione ai test di ammissione alle facoltà sanitarie. È questo un modo per offrire agli studenti un ulteriore sostegno nello studio attraverso l'aiuto di docenti esperti.

TOOLBOX

Ci rivolgiamo al mondo studentesco attraverso lo spazio di Toolbox, che dal 2013 è attivo a Bergamo nella nuova sede di via Pignolo 42. Toolbox (che ha consolidato il legame con diverse associazioni giovanili) è uno spazio sindacale dedicato ai più giovani, in cui è possibile non solo incontrare il sindacato ma anche abitare uno spazio informale nel quale poter discutere, confrontarsi ed entrare in contatto con il mondo del lavoro, delle sue regole e dei suoi diritti.

Associazioni con cui Toolbox collabora nell'organizzazione di iniziative:

- ▶ Uni + Associazione studenti dell'Università di Bergamo
- ▶ Federazione degli studenti, associazione degli studenti delle scuole medie superiori di Bergamo
- ▶ Arcigay Young
- ▶ Bergamo contro l'omofobia
- ▶ Auser Bergamo



Iniziative promosse e novità introdotte nel corso del 2013

- ▶ Insediamento Sportello Energia
- ▶ Collaborazione nel progetto “Gener-azioni” con Auser provinciale Bergamo, Arcifuorirota Treviglio, Associazione Amici dei Popoli, Centro Integrazione Treviglio, Associazione Immagine Sospesa
- ▶ Pomeriggio di formazione alla sicurezza sul lavoro per adolescenti
- ▶ Collaborazione con associazione Proteo nell'organizzazione di incontri estivi per la preparazione ai test delle discipline sanitarie
- ▶ Serata incontro con artisti di strada
- ▶ Serata “Libero Amore” in collaborazione con Arci-Gay Bergamo
- ▶ Serata “Lotta alle mafie” in collaborazione con Libera Bergamo
- ▶ Serata “Cinque minuti di gloria” con microfono aperto a Toolbox
- ▶ Organizzazione serata “Work in Progress” presso lo spazio Polaresco di Bergamo
- ▶ Allestimento dell'aula studio serale
- ▶ Promozione della campagna “Conilcontratto.it”, campagna rivolta ai lavoratori degli studi professionali e condotta in collaborazione con FILCAMS CGIL Bergamo
- ▶ Partecipazione all'elaborazione delle “linee guida per la contrattazione sociale”
- ▶ Promozione, sul territorio, del co-working solidale in collaborazione con FILCAMS CGIL Bergamo

- ▶ Tavola rotonda “Può la buona formazione creare buona occupazione” organizzata in collaborazione con FILCAMS CGIL Bergamo presso l'Università degli Studi di Bergamo
- ▶ Partecipazione, con NIDIL CGIL Bergamo e FILCAMS CGIL Bergamo, al career day della facoltà di Ingegneria dell'Università degli Studi di Bergamo
- ▶ Incontri con giovani della provincia in diverse sedi territoriali
- ▶ Implementazione di collaborazioni con associazioni giovanili e studentesche del territorio

Obiettivi futuri

- ▶ Proseguire nella promozione dell'apertura di spazi di co-working attraverso l'utilizzo di immobili pubblici dismessi, al fine di fornire maggiori opportunità ai ragazzi della nostra provincia e favorire maggiore occupazione
- ▶ Coordinare maggiormente le attività e le iniziative svolte con quelle attuate da SOL (Servizio Orienta Lavoro)
- ▶ Favorire l'incontro con il sindacato di giovani lavoratori, precari e tirocinanti



2

IL NOSTRO CAPITALE UMANO: PERSONALE, COLLABORATORI E VOLONTARI

▶ 2.1 Il personale dipendente

▶ 2.1.1 Principi e politiche applicate

Il rapporto di lavoro che lega la CGIL, intesa come sistema, ai propri dirigenti e funzionari politici, ivi compresi quanti utilizzano distacchi e aspettative, è basato esclusivamente sull'adesione ai valori fondativi, ai principi ed alle regole definite dall'Organizzazione stessa, nonché sulla militanza intesa come naturale conseguenza dell'iscrizione e come impegno a realizzare al meglio le decisioni politiche ed organizzative, nonché sull'attuazione delle decisioni degli organismi dirigenti ed esecutivi previsti dallo Statuto.

▶ 2.1.2 Il rapporto con il personale

Il rapporto è realizzato in forma di lavoro subordinato o con contratti di collaborazione. Esso presuppone ed implica in ogni caso la piena adesione e comunanza ideale rispetto ai valori e alle finalità perseguite dalla CGIL, così come indicato nello Sta-

tuto. Diretta conseguenza del rapporto di lavoro instaurato è anche l'iscrizione alla CGIL, pur sempre facoltativa, attraverso la quale si esprime al meglio l'adesione del lavoratore ai principi e agli obiettivi dell'Organizzazione.

L'impegno nella CGIL, nei suoi enti ed istituti collaterali, si realizza nelle due seguenti modalità:

- ▶ Elezione da parte degli organismi dirigenti ad un incarico di direzione della Confederazione, dei suoi enti od istituti collaterali
- ▶ Designazione, da parte di organismi esecutivi, di iscritto/a ad un incarico di tipo politico, professionale, qualificato od esecutivo

Il rapporto di lavoro con la CGIL o con le sue articolazioni ha natura esclusiva, salvo il caso in cui l'attività venga prestata da volontari.

Nel sistema CGIL operano iscritte ed iscritti i quali, per le funzioni che sono chiamati ad esercitare, utilizzano le prerogative sindacali attribuite da leggi e contratti, quali di-



stacchi retribuiti e aspettative non retribuite.

Alla cessazione dell'incarico sindacale viene meno il distacco o l'aspettativa sindacale ed ogni relativa spettanza, salvo un compenso calcolato analogamente al Tfr per il periodo di attività svolta.

► 2.1.3 Composizione e caratteristiche

Camera del Lavoro Territoriale

DISTINZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO FULL-TIME	24	32
DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO PART-TIME	12	11
DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO FULL-TIME	3	2
ASPETTATIVE NON RETRIBUITE	12	11
DISTACCHI	2	3
COLLABORATORI ESTERNI	26	21
TOTALE	79	80



DISTINZIONE PER GENERE	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
UOMINI	45	44
DONNE	34	36
TOTALE	79	80

DISTINZIONE PER FASCE DI ETÀ	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
FINO A 35 ANNI	12	15
35 - 50 ANNI	20	15
OLTRE 50 ANNI	47	50
TOTALE	79	80

C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.

DISTINZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO FULL-TIME	19	18
DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO PART-TIME	19	20
DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO	79	78
COLLABORATORI ESTERNI	32	26
TOTALE	149	142



DISTINZIONE PER GENERE	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
UOMINI	43	37
DONNE	106	105
TOTALE	149	142

DISTINZIONE PER FASCE DI ETÀ	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
FINO A 35 ANNI	49	47
35 - 50 ANNI	54	52
OLTRE 50 ANNI	46	43
TOTALE	149	142

ETLI T.A.C. S.r.l.

La società applica esclusivamente il contratto del settore “Turismo” Confcommerco/Confesercenti.

DISTINZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO FULL-TIME	5	4
DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO PART-TIME	2	3
DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO	1	0
TOTALE	8	7



DISTINZIONE PER GENERE	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
UOMINI	1	1
DONNE	7	6
TOTALE	8	7

DISTINZIONE PER FASCE DI ETÀ	N. SOGGETTI AL 31/12/2012	N. SOGGETTI AL 31/12/2013
FINO A 35 ANNI	4	3
35 - 50 ANNI	3	3
OLTRE 50 ANNI	1	1
TOTALE	8	7

C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.

La società non ha dipendenti in forza al 31 dicembre 2013.



► 2.1.4 L'organizzazione del lavoro

Camera del Lavoro Territoriale

L'orario di lavoro settimanale è pari a 38 ore per tutte le categorie di lavoratori, ad esclusione dei collaboratori esterni e dei lavoratori assunti con contratto part-time.

	ANNO 2012 (N.)	ANNO 2013 (N.)
ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI FULL-TIME	81.180	91.162
ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI PART-TIME	16.728	15.860
TOTALE	97.908	107.022

C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.

L'orario di lavoro settimanale è pari a 39 ore per tutte le categorie di lavoratori, ad esclusione dei collaboratori esterni e dei lavoratori assunti con contratto part-time.

	ANNO 2012 (N.)	ANNO 2013 (N.)
ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI FULL-TIME	38.532	36.504
ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI PART-TIME	28.380	28.770
ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	48.889	50.692
TOTALE	115.801	115.966

	ANNO 2012 (N.)	ANNO 2013 (N.)
TOTALE ORE STRAORDINARIE	7.358	4.021



ETLI T.A.C. S.r.l.

L'orario di lavoro settimanale è pari a 40 ore per tutte le categorie di lavoratori, ad esclusione dei dipendenti assunti con contratto di lavoro part-time.

	ANNO 2012 (N.)	ANNO 2013 (N.)
ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI FULL-TIME	6.360	8.320
ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI PART-TIME	2.600	4.108
TOTALE	8.960	12.428

► 2.1.5 Le retribuzioni

Di seguito si propongono le retribuzioni mensili lorde pro-capite delle categorie e dei livelli di inquadramento corrispondenti ai dipendenti in forza nell'anno 2013 e in quello precedente.

Camera del Lavoro Territoriale

RETRIBUZIONE MENSILE LORDA PRO-CAPITE		
LIVELLO	ANNO 2012 (€)	ANNO 2013 (€)
APPARATO POLITICO		
E	2.235	2.235
DC	2.339	2.339
D1	2.365	2.365
CA	2.547	2.547
C1A	2.599	2.599
APPARATO TECNICO		
AP	2.729	2.729
BP	2.443	2.443
CP	2.274	2.274
CQ	1.741	1.741
BQ	-	2.040
B1Q	2.079	2.079
AQ	2.196	2.196
C1Q	1.767	1.767



C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.

RETRIBUZIONE MENSILE LORDA PRO CAPITE

LIVELLO	ANNO 2012 (€)	ANNO 2013 (€)
QUADRI	2.271	2.327
1°	2.112	2.163
2°	1.904	1.948
3° S	1.751	1.791
3°	1.661	1.699

ETLI T.A.C. S.r.l.

RETRIBUZIONE MENSILE LORDA PRO CAPITE

LIVELLO	ANNO 2012 (€)	ANNO 2013 (€)
B	1.930	1.930
1°	1.798	1.798
2°	1.644	1.644



► 2.1.6 Il costo del personale

Di seguito il costo del lavoro complessivamente sostenuto da ciascuna società nell'anno 2013 e nel precedente.

COSTO DEL PERSONALE (IMPORTI IN €)	CAMERA DEL LAVORO TERRITORIALE		C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.		ETLI T.A.C. S.r.l.	
	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2012	ANNO 2013
RETRIBUZIONI LORDE ANNUE	1.641.782	1.702.281	1.523.049	1.544.664	169.670	162.944
CONTRIBUTI SOCIALI	311.829	337.373	447.173	453.778	40.767	22.527
ACCANTONAMENTI TFR	142.978	121.433	105.513	65.694	18.991	19.522
TRATTAMENTO DI QUIESCENZA	27.840	30.157	11.053	10.804	-	-
ALTRE VOCI	7.948	10.421	25.786	5.815	2.062	1.772
TOTALE	2.132.378	2.201.665	2.112.574	2.080.755	231.490	206.765

La società C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l., nel corso dell'anno 2013, ha sostenuto complessivi € 191.448 per dipendenti somministrati e distaccati: questo costo non è stato incluso nella tabella sopra riportata perché contabilmente considerato, in linea con i principi contabili italiani, costo per servizi.

COSTO DEL PERSONALE CONSOLIDATO (IMPORTI IN €)	ANNO 2012	ANNO 2013
RETRIBUZIONI LORDE ANNUE	3.334.501	3.409.889
CONTRIBUTI SOCIALI	799.769	813.678
ACCANTONAMENTI TFR	267.482	206.649
TRATTAMENTO DI QUIESCENZA	38.893	40.961
ALTRE VOCI	35.796	18.008
TOTALE	4.476.442	4.489.185



► 2.1.7 Il coinvolgimento del personale

In linea con i valori di partecipazione che la Camera del Lavoro Territoriale promuove, il personale è coinvolto attivamente nell'organizzazione del lavoro, attraverso le riunioni di apparato che Categorie e servizi svolgono con cadenza periodica.

Nel corso del 2013, per sostenere il coinvolgimento dei lavoratori, è stato organizzato un gruppo di discussione interno con i soggetti che hanno contribuito alla predisposizione del Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2012. Delle indicazioni e delle riflessioni emerse si è tenuto conto nella redazione del presente Bilancio di Sostenibilità e nel processo di gestione responsabile che caratterizza più in generale il nostro operare.

► 2.2 I volontari

► 2.2.1 Composizione e caratteristiche

All'interno della nostra struttura operano 170 volontari (124 uomini e 46 donne). Il loro impegno consente una ramificazione dei servizi e delle tutele su tutto il territorio provinciale. Buona parte di loro acquisisce, tramite l'attività esercitata presso le nostre strutture, competenze specifiche tali da consentire un vero e proprio supporto agli operatori dei servizi.

► 2.3 Le collaborazioni esterne

Nello svolgimento delle attività di servizi rientranti nella nostra missione, facciamo ricorso alle seguenti società esterne:

- *SinTel S.r.l.: servizi di rete, sviluppo software, gestione software del sistema CGIL Lombardia*
- *Vodafone Italia: è in essere una convenzione di CGIL nazionale per i servizi di telefonia mobile*
- *Studio di consulenza amministrativa e fiscale*
- *Studi legali convenzionati*

► 2.4 Salute e sicurezza

► 2.4.1 Principi e politiche applicate

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (dipendenti, volontari e collaboratori esterni) è un valore che la CGIL pone al centro delle proprie attività. È quindi naturale che anche nei confronti di coloro che lavorano per la nostra Organizzazione questo valore trovi una piena realizzazione.

I 4 RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) operativi presso la CGIL, oltre a garantire l'adempimento di tutti gli obblighi previsti dalla legge in materia di



salute e sicurezza sul lavoro, monitorano costantemente la sorveglianza sanitaria, la cui programmazione è tale da garantire un efficace controllo sanitario del personale dipendente.

▶ 2.4.2 I numeri

Si rimanda al successivo paragrafo 2.5 per i dati relativi agli investimenti in formazione alla sicurezza effettuati nel corso dell'anno 2013.

▶ 2.4.3 Le azioni realizzate: la prevenzione

Nel 2013, in sede di riunione periodica, si è proceduto all'aggiornamento del D.V.R. (Documento di Valutazione dei Rischi). È stato attivato un indirizzo e-mail dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che viene utilizzato per agevolare la comunicazione con tutto il personale CGIL.

Si è inoltre deciso di procedere all'istituzione di un'area dedicata alla salute e alla sicurezza nella intranet della CGIL di Bergamo dove sono disponibili i documenti utili ai funzionari e ai dipendenti per diventare parte attiva nella valutazione e nella gestione dei rischi.

▶ 2.5 La formazione

▶ 2.5.1 Principi e politiche applicate

All'interno della nostra Organizzazione è presente il Servizio di Formazione Sindacale che organizza e svolge corsi di formazione rivolti ai funzionari sindacali, agli operatori dei vari servizi e ai delegati sindacali.

La formazione, in linea con i valori che ci contraddistinguono, è strumento di sviluppo delle competenze che contribuisce non solo ad un arricchimento professionale e organizzativo ma anche alla crescita personale. La formazione viene progettata sulla base di una analisi delle effettive necessità, coniugando tematiche specifiche ad esigenze trasversali.

A partire dalla sfera giuridica, sino a quella relazionale e organizzativa, la CGIL di Bergamo fa della formazione un asse strategico, sia per garantire servizi aggiornati e di alta qualità, sia per promuovere lo sviluppo delle competenze di delegati, collaboratori, volontari e dipendenti.

▶ 2.5.2 Le azioni realizzate: alcuni dati

I corsi di formazione svolti riguardano le diverse aree che interessano l'attività sindacale e si evolvono per effetto dei cambiamenti che caratterizzano la realtà



contemporanea. Come ogni anno, la formazione ha riguardato l'area identitaria, l'area tecnica e quella trasversale. Nel 2013, è

stata implementata la formazione dedicata al tema della salute e sicurezza sul lavoro.

ORE DI FORMAZIONE

CONTENUTI FORMATIVI	ANNO 2012	ANNO 2013
ANALISI DEL BILANCIO	-	60
GESTIONE DELLO STRESS	-	36
STORIA E ORGANIZZAZIONE DELLA CGIL	32	8
RUOLO DEL RAPPRESENTANTE SINDACALE/DELEGATO	48	32
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	35	37
BUSTA PAGA	39	40
COMUNICAZIONE E ASCOLTO	30	-
PROGRAMMI INFORMATICI (POWERPOINT, EXCEL, ACCESS, ...)	32	28
CONTRATTAZIONE E NEGOZIAZIONE	12	40
PROCESSI ORGANIZZATIVI (ORGANIZZAZIONE E COSTO DEL LAVORO)	8	12
CAE	12	-
BILANCIO COME STRUMENTO CONTRATTUALE	8	-
PROCEDURE CONCORSUALI	8	4
OPEN OFFICE	14	-
IL SISTEMA PENSIONISTICO E LA RIFORMA DELLE PENSIONI	12	-
ASPI E MINI-ASPI (LA NUOVA INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE)	-	4
WELFARE	6	-
NUOVA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI	4	-
LA RIFORMA FORNERO	4	-
LA CONFEDERALITÀ	8	-
BILATERALITÀ ED ENTI BILATERALI	3	-
FONDO FONTE E FONDO EST	6	-
IL SINDACATO ALLA PROVA DEL CAMBIAMENTO	-	8
TOTALE	321	309



▶ 2.5.3 La formazione nel sistema dei servizi

SERVIZI	ORE (N.)	PERSONE (N.)
PATRONATO INCA		
CORSO BASE	208	2
AGGIORNAMENTO PUBBLICO IMPIEGO	24	2
FONDO ESPERO	8	1
CORSO DIRETTORI	24	1
TOTALE	264	6
C.S.F. (CENTRO SERVIZI FISCALI)		
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO MODELLO 730	8	73
FORMAZIONE NUOVI OPERATORI PER LA CAMPAGNA FISCALE MODELLO 730	106	36
FORMAZIONE ADDETTI CALL CENTER SERVIZIO FISCALE	45	12
CORSO COMPILAZIONE DSU, ISEE	24	6
CORSO AGGIORNAMENTO NORMATIVA FISCALE	24	27
CORSO COMPILAZIONE MODELLI RED	4	28
FORMAZIONE ON THE JOB	40	27
TOTALE	251	209
SOL (SERVIZIO ORIENTA LAVORO)		
FORMAZIONE OPERATORI	16	1
TOTALE ORE FORMAZIONE	531	216



► 2.5.4 La valorizzazione del personale

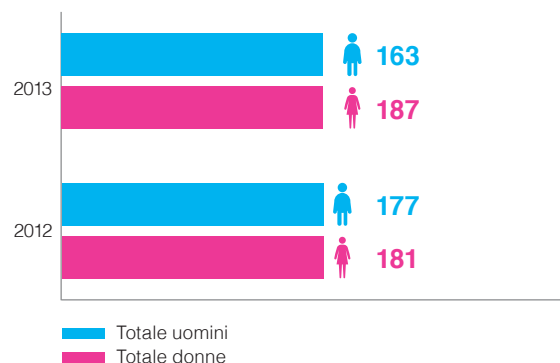
La valorizzazione dei dipendenti, collaboratori e volontari che operano all'interno nella complessa organizzazione sindacale parte da un attento programma di formazione continua, nel quale alla formazione specifica si affiancano programmi di formazione incentrati sulle competenze trasversali, indispensabili per un continuo miglioramento del clima organizzativo e dei rapporti interni.

► 2.6 Pari opportunità

► 2.6.1 Principi e politiche applicate

Uno dei cardini su cui poggia la vita democratica della CGIL è l'affermazione, anche nella formazione degli organismi dirigenti, a partire dai comitati degli iscritti e dalle leghe dei pensionati fino agli esecutivi, di un sindacato di donne e di uomini, stabilendo che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60% e definendo le relative regole applicative.

NUMERO COMPLESSIVO DI DONNE E UOMINI IMPIEGATI, A VARIO TITOLO, NELLA CDLT E NELLE SOCIETÀ DA QUESTA CONTROLLATE



► 2.6.2 Coordinamento donne

Nell'ambito delle iniziative volte a favorire le pari opportunità è da segnalare il "Coordinamento donne", al quale partecipano funzionarie e delegate sindacali. Le attività e le iniziative promosse dal Coordinamento analizzano le problematiche lavorative e sociali del mondo femminile e sono finalizzate alla diffusione di una cultura delle pari opportunità e alla costruzione di una contrattazione di genere. A ciò si affiancano occasioni d'informazione e sensibilizzazione che riguardano aspetti di drammatica attualità, quali: le dimissioni in bianco, le molestie sui luoghi di lavoro, la violenza contro le donne.



Obiettivi dichiarati nel 2012 raggiunti nel 2013

Obiettivo dichiarato

- ▶ Monitorare il fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro nella bergamasca

Azione intrapresa

- ▶ Predisposizione di un questionario somministrato a circa 200 lavoratrici sul tema delle molestie sul lavoro
- ▶ Organizzazione di un seminario per approfondire la tematica

Altre azioni realizzate nell'anno 2013

Obiettivo dichiarato

- ▶ Partecipazione, in qualità di relatori, al seminario "Diritto di essere donna" organizzato dall'ASL di Bergamo
- ▶ Proiezione, presso il cinema Conca Verde, del film "The help" in occasione della giornata dell'8 marzo
- ▶ Corteo per le vie di Bergamo, organizzato dal tavolo "Donne in rete", in occasione della giornata contro la violenza sulle donne
- ▶ Predisposizione di linee guida per la contrattazione di genere nella provincia di Bergamo



3 LE ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL MONDO SINDACALE

▶ 3.1 Principi e politiche applicate

“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.

(Art.2 dello Statuto)

La CGIL di Bergamo ritiene imprescindibile ispirare e orientare le relazioni che intrattiene con le altre Organizzazioni dei lavoratori al valore fondamentale dell’unità sindacale. Questo principio, che trova fondamento nello Statuto, è alla base delle politiche contrattuali che la CGIL di Bergamo costruisce in stretta collaborazione con le sigle sindacali più rappresentative del territorio.

Coerentemente con tale orientamento, la CGIL di Bergamo è continuamente impe-

gnata nella promozione e costruzione di accordi che possano esprimere una sintesi delle prospettive delle differenti sigle sindacali.

▶ 3.2 I rapporti e le relazioni con le altre Organizzazioni sindacali

Le relazioni con le altre Organizzazioni sindacali si articolano secondo i diversi livelli della contrattazione, mantenendo fissi i principi sopra menzionati.

La CGIL di Bergamo impegna la sua struttura confederale in una continua interlocuzione con le altre confederazioni relativamente alla stesura di piattaforme, protocolli e accordi di carattere territoriale e relativi alle politiche sociali. Ne sono esempi gli accordi di questi anni sull’apprendistato, il protocollo sulla formazione alla sicurezza dei lavoratori, il protocollo sulla formazione dei lavoratori e il protocollo sulla competitività e sull’occupazione.

Allo stesso modo le Categorie della CGIL di Bergamo tengono attivo il confronto con le Categorie delle altre sigle sindacali sui temi



della contrattazione nazionale, territoriale, di settore e aziendale. Inoltre, è sempre attraverso la collaborazione tra Categorie che vengono affrontate questioni di particolare rilievo quali le ristrutturazioni aziendali e l'analisi dei piani d'impresa.

Fondamentale è anche il ruolo che le Categorie ricoprono nel sistema della bilateralità: gli Enti Bilaterali, composti da sigle sindacali e associazioni datoriali, si occupano di una serie di tematiche che spaziano dalla salute e sicurezza, al mercato del lavoro e alle azioni formative.

È infine da segnalare il rapporto tra i delegati sindacali che formano le Rappresentanze Sindacali Unitarie. I componenti delle RSU non rappresentano esclusivamente la sigla sindacale nelle cui liste sono stati eletti ma tutti i lavoratori, da cui vengono democraticamente eletti. Titolari della contrattazione aziendale, le RSU rappresentano le esigenze dei lavoratori e sono il nucleo fondante sul quale costruire, nei luoghi di lavoro, l'unità sindacale.



4

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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

(Art.2 dello Statuto)

► 4.1 Principi e politiche applicate

Le relazioni che la CGIL di Bergamo intrattiene con le Pubbliche Amministrazioni (P.A.) declinano nella pratica numerosi aspetti valoriali espressi nello Statuto della confederazione. Nel confronto con la P.A., infatti, si promuovono azioni che affiancano alla rappresentanza e alla tutela dei lavoratori, i più ampi interessi della collettività. Per questo le relazioni con le P.A. incrociano le attività svolte da altre strutture della CGIL di Bergamo (dipartimento Welfare, Segretariato Sociale, SOL, SPI, Sunia) per le quali si rimanda agli specifici paragrafi.

► 4.2 Gli interlocutori e le relazioni

Il rapporto che intercorre tra la CGIL, le

Categorie e le Pubbliche Amministrazioni dal punto di vista delle dinamiche contrattuali e relazionali è di duplice natura: da un lato la confederazione, nel ruolo di rappresentanza di interessi diffusi, esercita una tutela generale dei diritti di cittadinanza, con particolare attenzione a quelli riferiti al welfare, alle politiche attive del lavoro, alle politiche del trasporto e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, dall'altro le Categorie della CGIL rappresentano e tutelano i lavoratori che direttamente (dipendenti pubblici) o indirettamente (dipendenti di datori di lavoro che operano per la Pubblica Amministrazione) operano nella P.A.

Nel primo caso l'interlocutore principale è il sistema delle autonomie locali (provincia, comuni, ambiti territoriali, società partecipate, fondazioni) attivo attraverso la negoziazione sociale, i protocolli, la concertazione territoriale, il confronto con le articolazioni territoriali del sistema sanitario regionale (ASL e aziende ospedaliere). È inoltre attivo un sistema di confronto con le articolazioni territoriali delle P.A. centrali (ministeri, agenzie fiscali, enti pubblici non economici) per i temi di loro competenza. Nel secondo caso è sviluppata e diffusa



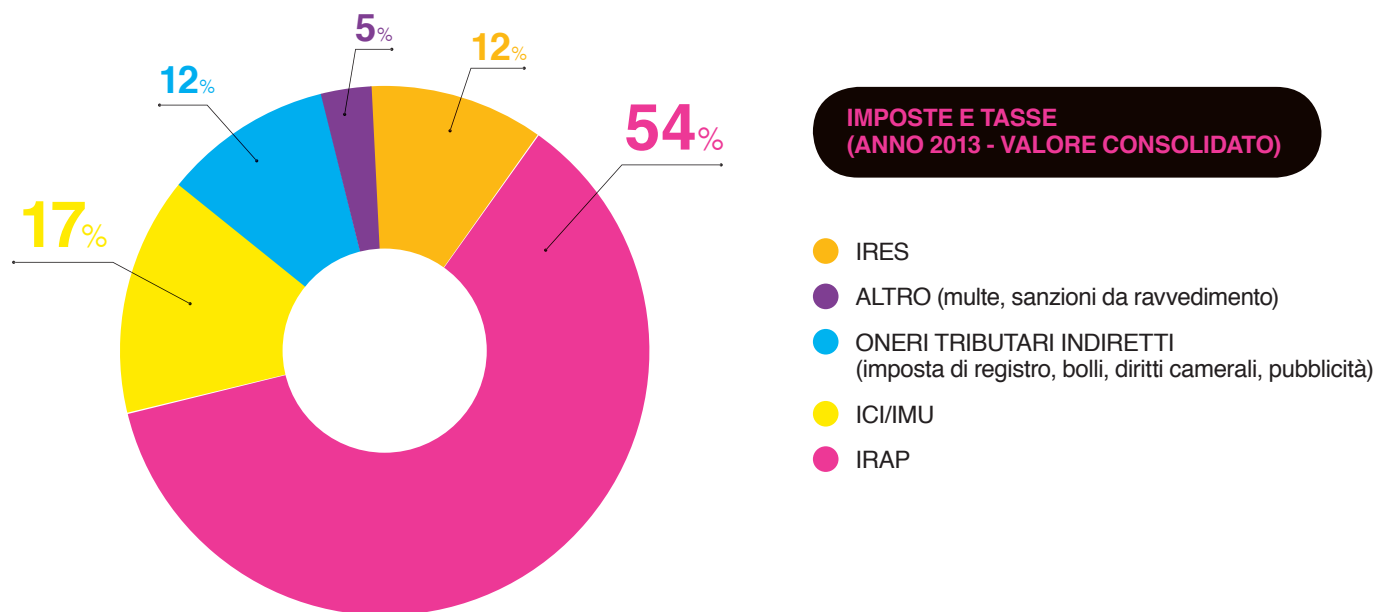
negli enti una contrattazione di secondo livello secondo quanto previsto dai CCNL delle P.A.

Molto diffusa è l'interlocuzione tra le varie Categorie della CGIL e le P.A. nel ruolo di committenti o concessionari di servizi (ne sono esempi i lavoratori dei servizi in regime di appalto presso enti pubblici e i lavoratori del trasporto pubblico).

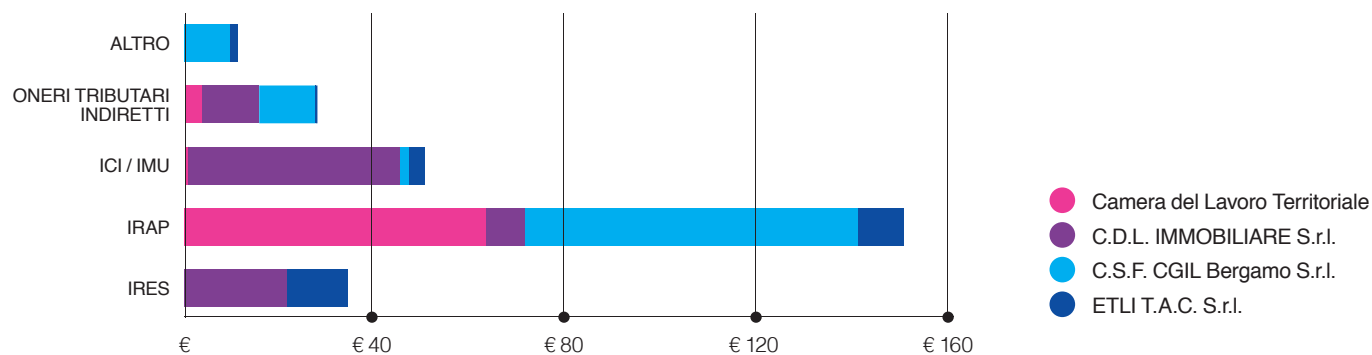
▶ **4.3 I rapporti economici**

Di seguito si indicano le somme complessivamente versate agli enti pubblici nel corso dell'anno 2013, incrementate del 18,50% rispetto al 2012:

TIPOLOGIA DI IMPOSTE E TASSE (IMPORTI IN €)	CAMERA DEL LAVORO TERRITORIALE		C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.		C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.		ETLI T.A.C. S.r.l.	
	ANNO 2013	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2012
IRES	213	-	23.689	15.081	-	5.828	10.481	5.001
IRAP	68.466	51.577	3.889	4.677	71.242	67.733	5.639	5.453
ICI, IMU	872	816	41.726	37.008	1.727	1.533	2.356	2.355
ONERI TRIBUTARI INDIRETTI	3.148	3.393	15.244	14.069	15.640	12.446	660	2.373
ALTRO	679	-	-	-	10.168	4.867	1.900	122
TOTALE	73.378	55.786	84.548	70.835	98.777	92.407	21.036	15.304
IMPOSTE E TASSE (CONSOLIDATE) VERSATE NELL'ANNO 2012								234.332
IMPOSTE E TASSE (CONSOLIDATE) VERSATE NELL'ANNO 2013								277.738
VARIAZIONE %								18,52%

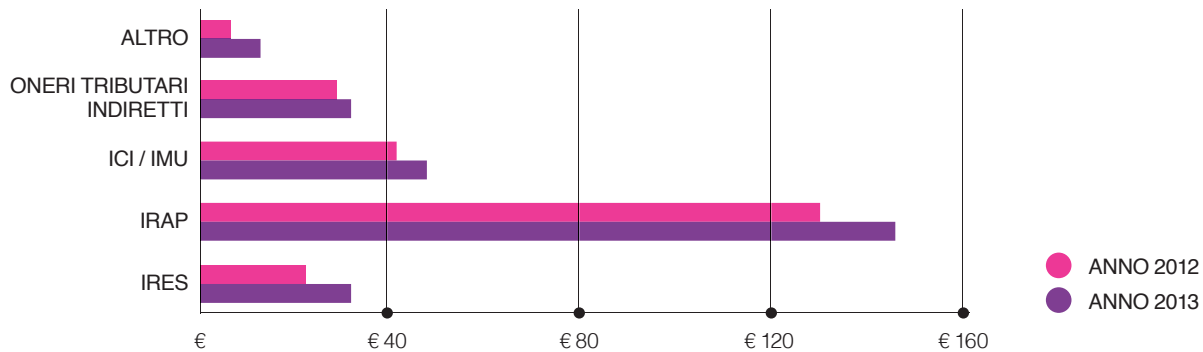


**IMPOSTE E TASSE VERSATE
DA CIASCUNA SOCIETÀ (ANNO 2013)**





IMPOSTE E TASSE (CONFRONTO ANNO 2012 E 2013)



5

IL SISTEMA DELLE IMPRESE

5.1 Principi e politiche applicate

Bergamo è tra le province più industrializzate d'Italia. Secondo i dati diffusi dalla Camera di Commercio di Bergamo, al 31 dicembre 2013 le imprese registrate sono pari a 96.019, di cui 32.414 artigiane. Le imprese attive sono 85.930, l'1,12% in meno rispetto allo scorso anno.

Anche nel corso del 2013 la leva dell'in-

ternazionalizzazione e dell'export è di fondamentale importanza per l'industria bergamasca. Per questa ragione essenziale è lo sforzo delle associazioni di rappresentanza delle imprese nel promuovere l'export come via per la ripresa economica del nostro territorio. A ciò si accompagna la necessità di investimenti in innovazione e competitività delle produzioni manifatturiere.



In questo contesto la Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo ritiene che gli obiettivi e le politiche di valorizzazione del sistema produttivo si debbano attuare attraverso:

- ▶ Interventi di accompagnamento alla trasformazione dell'economia bergamasca nella direzione di una sua decisa qualificazione (innovazione, internazionalizzazione, capitale umano adeguato)
- ▶ Interventi a sostegno del mantenimento degli asset che assicurano la competitività territoriale
- ▶ Sviluppo delle relazioni con le istituzioni bergamasche, in modo da assicurare sinergie ed integrazioni dei servizi tra diverse realtà operanti sul territorio, per uno sviluppo più sostenibile, un maggior coordinamento e sostegno alle "vocazioni" degli ambiti locali, il consolidamento delle piccole imprese anche attraverso processi di aggregazione, la "messa in rete", la razionalizzazione delle informazioni statistiche (CCIAA, università, provincia)
- ▶ Interventi volti alla valorizzazione dell'ambiente, della green economy, della cultura, dell'innovazione, della creatività

▶ 5.2 I rapporti con il sistema economico produttivo

A fianco degli interventi già descritti nella sezione "Mercato del Lavoro e Politiche Industriali", nel corso del 2013 la CGIL di Ber-

gamo ha dato il proprio contributo nella stesura del documento unitario "Occupazione, Sviluppo e Welfare", elaborato unitamente a CISL e UIL di Bergamo. Il documento mette a fuoco le linee di intervento ritenute necessarie per promuovere la creazione di nuove imprese e generare nuova occupazione, concentrandosi su 4 aree strategiche:

- ▶ Le politiche attive
- ▶ Lo sviluppo territoriale
- ▶ La valorizzazione della contrattazione decentrata
- ▶ Un nuovo welfare territoriale

Tramite questo documento è stato possibile instaurare un dialogo con Confindustria Bergamo al fine di promuovere l'occupazione nel territorio della provincia di Bergamo. La versione integrale del documento è consultabile sul sito www.cgil.bergamo.it nella sezione Temi, "Accordi Territoriali".

▶ 5.3 I rapporti con le imprese

La confederazione di norma non intrattiene rapporti con le singole imprese se non in alcuni casi particolari (piani di sviluppo e di investimento rilevanti o crisi aziendali di imprese di medie-grandi dimensioni).



6

IL MONDO DELLA FORMAZIONE

▶ 6.1 Principi e politiche applicate

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.

(Art.2 dello Statuto)

Dal mondo della scuola e dell'università a quello della formazione professionale, siamo in prima linea nella promozione di una formazione di qualità, che possa concretamente essere alla base di una società equa, in cui ogni persona possa liberamente decidere della propria vita e del proprio lavoro. Questi principi costituiscono la cornice all'interno della quale collochiamo le relazioni istituzionali e contrattuali con la scuola e progettiamo gli interventi rivolti sia

a chi presta formazione sia a chi ne è destinatario.

▶ 6.2 La scuola e la ricerca

Dal 2004 la FLC CGIL ha avviato un processo di unificazione, nella Casa comune dei Lavoratori della Conoscenza, tra chi opera nei settori pubblici e privati per la produzione e la diffusione del sapere. Tale processo intende riconoscere la funzione sociale di docenti e ricercatori e valorizzare la loro professionalità, in un sistema pubblico di qualità. Tali finalità sono perseguite attraverso:

- ▶ L'attività di contrattazione di secondo livello nelle 140 istituzioni scolastiche della provincia, nell'università e nel conservatorio cittadini, con interventi svolti a fianco delle RSU
- ▶ Il confronto con i soggetti istituzionali: dirigenti scolastici, ufficio scolastico provinciale, amministrazione provinciale, associazioni professionali e forze politiche
- ▶ La tutela individuale e l'erogazione di servizi agli iscritti, anche in collaborazione con il sistema dei servizi della CGIL, mediante la consulenza individuale, l'assistenza nei vari adempimenti e nell'eventuale contenzioso



- ▶ Le attività di informazione e comunicazione svolte tramite un notiziario telematico inviato periodicamente alle scuole e agli iscritti e attraverso la pubblicazione sul sito web di dati, informazioni e normativa costantemente aggiornata
- ▶ La promozione di iniziative di formazione e di sostegno all'innovazione del sistema scolastico: coordinamento di gruppi di lavoro con insegnanti, produzione e scambio di materiali sui temi della valutazione, dell'integrazione degli alunni stranieri, dell'innovazione didattica, degli alunni con bisogni educativi speciali; seminari sulle "Nuove Indicazioni nazionali", sul programma annuale, sull'autonomia scolastica
- ▶ Incontri di informazione riguardanti gli adempimenti dei neoassunti nella scuola: periodo di prova, formazione, elaborazione della relazione finale



INIZIATIVE SVOLTE NEL CORSO DEL 2013 SU INIZIATIVA DI FLC, IN COLLABORAZIONE CON L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PROTEO FARE SAPERE:

DESTINATARI DELLE INIZIATIVE	TIPOLOGIA DI INIZIATIVA SVOLTA	TEMATICA AFFRONTATA	NUMERO DI PARTECIPANTI
DOCENTI	SEMINARIO	INDICAZIONI NAZIONALI 2012. NOVITÀ, CONFERME, CHIAVI DI LETTURA PER LA SCUOLA DELL'INFANZIA E DEL PRIMO CICLO	65
DOCENTI, ATA, DIRIGENTI	SEMINARIO	DAGLI F35 ALL'ART.52 DELLA COSTITUZIONE: ARMAMENTI E FORZE ARMATE IN ITALIA	45
DSGA, ASSISTENTI AMMINISTRATIVI	SEMINARIO	PROGRAMMA ANNUALE 2013. PROGRAMMARE E GESTIRE LE RISORSE	110
DOCENTI	SEMINARIO	LA MATRICE ANTIFASCISTA DELLA COSTITUZIONE REPUBBLICANA	80
DOCENTI, ATA	CORSO DI FORMAZIONE	DIRITTI E DOVERI NELLA SCUOLA DELL'AUTONOMIA	35
DOCENTI	CORSO DI FORMAZIONE	IL MIO PRIMO ANNO DI RUOLO, L'ANNO DI PROVA	40
RSU	CORSO DI FORMAZIONE	GIORNATA DI FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI D'ISTITUTO SU AUTONOMIA SCOLASTICA E CONTRATTAZIONE	100
DOCENTI	CORSO DI FORMAZIONE	IL MIO PRIMO ANNO DI RUOLO, L'ANNO DI PROVA	25
DOCENTI, ATA, DIRIGENTI	SEMINARIO	BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI. QUADRO DI RIFERIMENTO, PROPOSTE OPERATIVE, CRITICITÀ	200
DOCENTI, ATA, DIRIGENTI	CONFERENZA	PRESENTAZIONE DI UNA RICERCA SU "L'INTRECCIO DEI LAVORI E DEI LAVORATORI NELL'UNIVERSITÀ", SVOLTA IN COLLABORAZIONE CON L'UNIVERSITÀ DI BERGAMO	50



DESTINATARI DELLE INIZIATIVE	TIPOLOGIA DI INIZIATIVA SVOLTA	TEMATICA AFFRONTATA	NUMERO DI PARTECIPANTI
DOCENTI	CORSO DI FORMAZIONE	CORSO DI PREPARAZIONE ALLA PROVA SCRITTA DEL CONCORSO ORDINARIO (1° MODULO)	150
DOCENTI	CORSO DI FORMAZIONE	CORSO DI PREPARAZIONE ALLA PROVA SCRITTA DEL CONCORSO ORDINARIO (2° MODULO)	150
DOCENTI	CORSO DI FORMAZIONE	CORSO DI PREPARAZIONE ALLA PROVA SCRITTA DEL CONCORSO ORDINARIO (3° MODULO)	150
DOCENTI	CORSO DI FORMAZIONE	PREPARAZIONE ALLA PROVA PRESELETTIVA PER L'ACCESSO AL CORSO DI SPECIALIZZAZIONE NEL SOSTEGNO (1°MODULO)	40
DOCENTI	CORSO DI FORMAZIONE	PREPARAZIONE ALLA PROVA PRESELETTIVA PER L'ACCESSO AL CORSO DI SPECIALIZZAZIONE NEL SOSTEGNO (2° MODULO)	40
DOCENTI	CORSO DI FORMAZIONE	PREPARAZIONE ALLA PROVA PRESELETTIVA PER L'ACCESSO AL CORSO DI SPECIALIZZAZIONE NEL SOSTEGNO (3° MODULO)	40



▶ 6.3 I giovani

All'interno del sistema della formazione viene garantito un supporto anche ai genitori e agli studenti, per favorire una partecipazione democratica e consapevole nelle scelte relative al mondo della scuola.

Attraverso le competenze proprie della FLC, la Camera del Lavoro:

- ▶ Partecipa a incontri e assemblee rivolte a genitori e amministratori locali, organizzate in accordo con RSU e dirigenti scolastici, riguardanti le risorse, le offerte formative, l'integrazione degli alunni stranieri
- ▶ Promuove progetti formativi che coinvolgono le classi della scuola secondaria. Nell'anno 2013 si segnala: "Un treno per Auschwitz" e "Marcia di Barbiana", realizzati in collaborazione con la CISL e l'associazione Medas
- ▶ Offre consulenza individuale agli studenti universitari per quanto concerne i piani di studio e i titoli necessari per accedere alla professione dell'insegnamento
- ▶ Promuove incontri di informazione-formazione per studenti, neolaureati e precari, in collaborazione con l'associazione Proteo Fare Sapere, relativi ai requisiti e alle modalità di accesso al lavoro nella scuola, attraverso:
 - Incontri di informazione sul sistema di "reclutamento" del personale docente (graduatorie, concorsi, tirocinio)
 - Corsi di preparazione alle prove selettive del concorso ordinario per i docenti
- Corsi di preparazione alle prove preselettive per l'accesso al corso di specializzazione per il sostegno



7

L'AMBIENTE

► 7.1 Principi e politiche applicate

La tutela dell'ambiente e l'utilizzo consapevole delle risorse sono aspetti a cui prestiamo attenzione. Per questo, concentrandoci sulle diverse tipologie di consumi che caratterizzano la nostra attività, abbiamo intrapreso un percorso finalizzato al conseguimento di maggiori livelli di efficienza.

La CGIL considera l'ambiente un valore, in quanto elemento essenziale per assicurare una migliore qualità della vita e la possibilità di sviluppo delle generazioni future.

Come cita l'Articolo 2 dello Statuto, il sindacato:

ispira la sua azione alla conquista di rapporti internazionali in cui tutti i popoli vivano insieme nella sicurezza e in pace, impegnati a preservare durevolmente l'umanità e la natura..."

Non solo attenzione al cittadino e al lavoratore quindi, ma anche al contesto in cui questi si muovono, alle pratiche ecologiche adottate e agli ambienti che essi frequentano e nei quali vivono.

► 7.2 Impatti e risultati: riduzione dei consumi

Già a partire dal 2012 si è scelto di ottimizzare l'utilizzo della carta e di limitare i consumi di energia elettrica e le emissioni di Co2 attraverso un rinnovo del sistema di fotocopiatrici, ricorrendo a macchinari di ultima generazione.

Questa scelta ha consentito una riduzione dell'impatto ambientale dell'attività svolta dall'Organizzazione. Il "Certificate of Sustainability Optimisation", ha certificato una riduzione del 25,68% dei consumi di energia elettrica, del 15,99% del consumo di carta e del 19,21% di emissioni di Co2, legati all'uso delle nuove fotocopiatrici.

► 7.3 Gruppo di acquisto solidale

Il gruppo è nato per contribuire, senza un atteggiamento di tipo assistenziale ma con la formula dell'acquisto solidale dei prodotti, all'avvio di un progetto di orto sociale biologico in cui si coltiva e produce verdura biologica certificata ma soprattutto in cui sono impegnate nel lavoro dei campi (semina, pulizia e raccolta) persone ospitate nell'albergo popolare (Bonomelli) di Berga-



mo per problemi legati a grave emarginazione sociale.

Il cosiddetto “Gas CGIL” è nato a febbraio 2012. Acquista settimanalmente cassette di verdura biologica e le distribuisce agli aderenti al gruppo.

Il gruppo “Gas CGIL” ogni lunedì mattina invia una e-mail che invita gli interessati a fare l'ordine delle cassette di verdura entro il giorno successivo. L'ordine è relativo ad una o più cassette, piccola o grande, del costo di € 8 o € 12. La consegna viene fatta direttamente da un lavoratore dell'orto (ospite della Bonomelli, oggi completamente autonomo: guida il furgone, incassa e fa regolare scontrino) il giovedì mattina.

Il pagamento avviene in settimana presso gli uffici amministrativi della CGIL, dove un'impiegata ha dato la sua disponibilità a raccogliere il denaro.

La verdura è rigorosamente di stagione e biologica. Si ordinano le cassette e non la verdura: l'orto vende quello che produce.

La quantità e il costo della verdura è economico e concorrenziale rispetto ai prezzi sul libero mercato.



8

LA COLLETTIVITÀ E IL TERRITORIO

► 8.1 Principi e politiche applicate

L'attività del sindacato non si esaurisce nella contrattazione sui luoghi di lavoro ma investe anche i rapporti con i lavoratori, i pensionati, le loro famiglie, il territorio in genere e altre istituzioni.

Siamo consapevoli che salute, casa, assistenza, scuola, servizi per l'infanzia e per la non autosufficienza hanno un peso sulla qualità della vita certamente pari o superiore a quello che riveste lo stesso rapporto di lavoro.

Affrontiamo tali tematiche attraverso azioni di contrattazione territoriale, di concertazione con le istituzioni oltre che con un monitoraggio continuo e con pubbliche prese di posizione finalizzate ad orientare e condizionare le scelte dei decisori politici.

► 8.2 Il rapporto con la collettività e con i media

Tramite l'Ufficio Comunicazione mettiamo in circolo le informazioni che riguardano il mondo del lavoro, del sindacato e dei ser-

vizi, sia in modo indiretto attraverso i media, sia in modo diretto mediante il sito internet, i social network, le campagne comunicative e le trasmissioni televisive gestite direttamente dalla stessa CGIL.

La comunicazione all'interno della CGIL

Il sito Internet

Dopo una fase di progettazione e messa a punto, è on line e funziona a pieno regime il nuovo sito internet della CGIL che propone, ogni giorno, sia notizie di attualità (quali i comunicati stampa relativi a iniziative, scioperi, situazioni particolari di crisi) sia informazioni e dati provenienti dalle Categorie e dai vari servizi (le nuove segreterie, gli orari, i recapiti, i nuovi servizi).

La rassegna stampa

Viene elaborata e messa quotidianamente on line (inviata anche per posta elettronica, mediante un link che rimanda al sito) la rassegna stampa con gli articoli di interesse sindacale, economico e istituzionale tratti dai quotidiani locali.



I volantini e il materiale cartaceo

All'Ufficio Comunicazione compete la preparazione di volantini e di notiziari, dalla stesura dei testi, all'impaginazione grafica, dalla scelta delle immagini da utilizzare, alla correzione delle bozze, dai rapporti diretti con la stamperia alla diffusione del prodotto tra gli iscritti alla CGIL. L'Ufficio Comunicazione cura anche "CGIL Materiali", il periodico destinato agli approfondimenti e rivolto ai funzionari e ai delegati. Nel 2013 ne sono stati realizzati 4 dedicati alla normativa di Aspi e MiniAspi, all'Ufficio Artigiani, agli assegni familiari e alle pensioni.

La diffusione elettronica delle notizie

L'Ufficio Comunicazione diffonde tramite posta elettronica il materiale di approfondimento, le notizie e le iniziative più rilevanti che avvengono all'interno della CGIL. È in progetto per il 2014 la realizzazione di una newsletter che andrà inviata a tutti i direttivi e ai funzionari di Categoria.

L'ufficio stampa

Ogni anno vengono inviate alcune centinaia di comunicati stampa: per reperire le notizie da diffondere all'esterno, l'addetta stampa si rivolge periodicamente alle Categorie che comunicano le nuove informazioni e gli aggiornamenti di questioni già trattate. Attraverso interviste informali ai segretari di Categoria e della Camera del Lavoro e, quando possibile, ai delegati, l'ufficio cerca di individuare questioni che muovano

l'attenzione dei media locali. Talvolta viene fornito alla stampa materiale immediatamente usufruibile, cioè pronto per essere "messo in pagina" quasi senza modifiche. Per quanto riguarda il rapporto con radio e tv, l'ufficio si occupa di organizzare interviste con i protagonisti della notizia. Per questioni rilevanti, si organizzano conferenze stampa. Nell'ambito delle attività svolte unitariamente con CISL e UIL, l'Ufficio Comunicazione si occupa di tenere i rapporti con gli addetti stampa di CISL e UIL.

Le trasmissioni Tv

Nel corso del 2013, attraverso l'Ufficio Comunicazione, si sono gestite direttamente una serie di trasmissioni televisive con la partecipazione di delegati, funzionari delle Categorie, operatori dei servizi e membri della segreteria. Dopo 5 anni di trasmissioni sul canale locale VideoBergamo, da settembre 2012 e per tutto il 2013 la CGIL ha trasferito le sue trasmissioni su BergamoTV, la rete bergamasca più vista e diffusa. Le trasmissioni hanno la finalità di informare sulla natura della CGIL presentandola in tutte le sue articolazioni. Oltre alla gestione diretta e autonoma di "Diritti e rovesci" (12' ogni settimana, per 3 repliche) dedicata alle Categorie e al mondo del lavoro, gli operatori dei servizi offerti dalla CGIL sono ospiti, una volta a settimana, della diretta "Incontri".



▶ 8.3 Impegno politico sociale

In occasione delle elezioni politiche 2013 la CGIL è stata tra i promotori di prese di posizione e documenti pubblici in tema di welfare territoriale e sanità consolidando relazioni con il mondo del Terzo Settore, del volontariato e dell'associazionismo. Nel corso dell'anno sono stati continuamente monitorati il processo di trasferimento degli Ospedali Riuniti nella nuova sede del Papa Giovanni XXIII e la ristrutturazione della rete ospedaliera con la progettata riconversione dei piccoli ospedali (Calcinate, punto nascita di San Giovanni Bianco). Su questi temi sono state promosse assemblee ed iniziative pubbliche.

Altri temi significativi affrontati nel corso del 2013 in materia sociale con iniziative unitarie sono:

- ▶ Le regole per la gestione e il funzionamento dei Centri per disabili
- ▶ La conciliazione famiglia – lavoro e la promozione di accordi territoriali per la partecipazione a bandi regionali su questo tema
- ▶ La promozione di iniziative (d'intesa con Terza Università e l'Università di Bergamo) sulla nuova configurazione della condizione dei nonni
- ▶ La definizione di una piattaforma unitaria e l'avvio di incontri di contrattazione territoriale con i Piani di Zona degli Ambiti 328

In relazione al perdurare della grave crisi economica che ha colpito anche la provin-

cia di Bergamo, la CGIL ha partecipato a numerose iniziative nel territorio, promosse in collaborazione con associazioni e istituzioni locali, presentando i dati elaborati dal proprio Ufficio Studi e illustrando le proprie proposte di tutela per i lavoratori e le famiglie colpite dalla crisi e le attività di concertazione territoriale promosse.

▶ 8.4 Coordinamento legalit

La legalità è un valore posto al centro del nostro Statuto. Per questo la CGIL di Bergamo ha costituito al suo interno un "Coordinamento Legalità" che, in forma unitaria con le altre sigle sindacali e a stretto contatto con le associazioni del territorio, promuove campagne di contrasto alla criminalità organizzata e iniziative di sensibilizzazione ai temi della lotta alle mafie.

La CGIL di Bergamo è parte del coordinamento di "Libera" Bergamo e "Libera" Treviglio. Nel corso di questi anni numerose sono state le iniziative svolte nella nostra provincia a testimonianza del continuo e crescente impegno su un tema tanto attuale quanto cruciale per lo sviluppo di una cultura della legalità ben radicata nelle future generazioni.



Iniziative organizzate

- Raccolta firme a sostegno della campagna "Io riattivo il lavoro": sono state raccolte 1.700 firme
- Spettacolo teatrale "Le ribelli donne che hanno sfidato la mafia", organizzato presso il Cinema Conca Verde
- Serata "Lotta alle mafie" in collaborazione con Toolbox CGIL e "Libera" Bergamo

9

I FORNITORI DI BENI E SERVIZI

9.1 Principi e politiche applicate

La Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo e le società da questa controllate (C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l., ETLI T.A.C. S.r.l. e C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.), identificano come propri valori la solidarietà, il rispetto dei diritti umani, civili e sociali, il diritto al lavoro e alla salute, il rispetto delle pari opportunità e la non discriminazione. Di conseguenza, i principi di comportamento cui ci si attiene, anche per quanto riguarda i rapporti con i fornitori di beni e servizi, sono improntati alla trasparenza, all'onestà e alla correttezza.

9.2 Criteri di selezione e tipologia di fornitori

Nel rapporto con i fornitori, la Camera del Lavoro di Bergamo e le società da questa controllate garantiscono imparzialità e rispetto delle condizioni contrattuali di fornitura, richiedendo l'impegno al rispetto di alcune regole, tra cui la piena e completa osservanza delle normative contrattuali, previdenziali e di sicurezza, per tutti gli addetti. Il numero complessivo dei fornitori, nell'anno 2013, è stato pari a:

- ▶ Camera del Lavoro Territoriale: 120 fornitori
- ▶ C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.: 54 fornitori
- ▶ C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.: 52 fornitori
- ▶ ETLI T.A.C. S.r.l.: 161 fornitori

Nel corso del 2013 il costo complessivamente sostenuto per l'acquisto di beni e servizi è stato pari a:

- ▶ Camera del Lavoro Territoriale:
€ 581.109, pari al 13,89% dei ricavi
- ▶ C.S.F. CGIL BERGAMO S.r.l.:
€ 268.234, pari all'8,51% dei ricavi
- ▶ C.D.L. IMMOBILIARE S.r.l.:
€ 435.010, pari al 47,36% dei ricavi
- ▶ ETLI T.A.C. S.r.l.:
€ 2.552.295, pari all'89,32% dei ricavi

Le spese sostenute si riferiscono principalmente a costi relativi ad utenze energetiche e telefoniche, a servizi di pulizia e vigilanza, a materiale di cartoleria e ufficio, a prestazioni rese da professionisti esterni (avvocati e commercialisti).



GLI IMPEGNI REALIZZATI E GLI OBIETTIVI FUTURI

Gli impegni del Bilancio di Sostenibilit  2012

▷ REALIZZATO ○ PARZIALMENTE REALIZZATO X IN SOSPESO

	PERFORMANCE	
	RISULTATO	COMMENTO
STRUTTURA DEL DOCUMENTO		
PROSEGUIRE NELL’AFFINAMENTO DEL DOCUMENTO, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE LINEE GUIDA E AGLI STANDARD APPLICABILI	○	Per garantire una maggiore aderenza del contenuto del Bilancio alle linee guida ed agli standard applicabili, si � analizzata la completezza e l’adeguatezza del piano dei conti utilizzato e ne � stata affinata la struttura
INDIVIDUARE INDICATORI SIGNIFICATIVI CHE SINTETIZZANO LE INFORMAZIONI RIPORTATE IN OGNI CAPITOLO DEL DOCUMENTO	X	Obiettivo perseguibile nel Bilancio di Sostenibilit� del prossimo esercizio
PROCEDERE VERSO LA STRUTTURAZIONE DEL BILANCIO INTEGRATO	X	Obiettivo per il futuro (integrare, in unico documento, le informazioni del Bilancio civilistico con quelle contenute nel Bilancio di Sostenibilit�)



RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI

AVVIARE L'IMPOSTAZIONE DI UN PROCESSO ORGANIZZATIVO PER LA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI (DEFINIRE PROCEDURE INTERNE VOLTE AD OTTENERE I DATI NECESSARI CON IL MINOR DISPENDIO DI COSTI E TEMPI)



è stato avviato un processo organizzativo interno per una raccolta di informazioni più efficace ed efficiente. Sono state utilizzate specifiche schede di raccolta dati, predisposte dal consulente esterno, che definiscono: gli indicatori/informazioni da fornire sulla base delle linee guida che si è scelto di adottare, le modalità di calcolo degli indicatori, il valore degli indicatori, eventuali note esplicative o commenti

RESPONSABILITÀ SOCIALE

FORMALIZZARE LA MATRICE DI MATERIALITÀ PER UNA PIÙ CHIARA IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER DI RIFERIMENTO



È stata condotta un'analisi interna per far emergere il punto di vista, le necessità e le aspettative degli stakeholder, identificando i temi più rilevanti per ciascuno di loro. Per il processo seguito e i risultati ottenuti si rimanda al paragrafo 4.3 della prima parte del Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2013. Obiettivo futuro è l'ulteriore affinamento della matrice attraverso un processo strutturato di coinvolgimento degli stakeholder esterni, per definire in modo più oggettivo i temi significativi da rendicontare e rispetto ai quali indirizzare il nostro operato

AVVIARE IL PROCESSO DI COINVOLGIMENTO/
ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER
PER VERIFICARE IL LORO GRADO
DI APPREZZAMENTO DEL PROCESSO
DI COMUNICAZIONE "RESPONSABILE"
INTRAPRESO DALL'ORGANIZZAZIONE
CON IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



stato condiviso con il personale dipendente il progetto del Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2012 e il più generale processo di gestione responsabile (tavola rotonda per acquisire valutazioni e suggerimenti). stata inserita, come allegato al Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2013, una scheda di valutazione destinata alle varie categorie di stakeholder, al fine di ottenere valutazioni e suggerimenti relativi alla seconda edizione del Bilancio. Le indicazioni derivanti dalla presente scheda saranno pubblicate nella prossima edizione del Bilancio di Sostenibilità e rappresenteranno un punto di partenza importante per il continuo miglioramento del processo di responsabilità sociale della nostra Organizzazione

AFFINARE IL PROCESSO
DI CONSOLIDAMENTO DEI DATI



È obiettivo per gli esercizi futuri fornire indicatori di efficienza per le Categorie e informazioni sociali e ambientali relativi alle società controllate dalla Camera del Lavoro Territoriale, incluse nel perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità

ASPETTI DI GESTIONE INTERNA ALL'ORGANIZZAZIONE

MIGLIORARE I CRITERI DI SELEZIONE
DEI FORNITORI DI BENI E SERVIZI



Obiettivo rinviato ai prossimi esercizi

VALUTARE L'OPPORTUNITÀ DI ADOTTARE
UNA PROCEDURA PER LA GESTIONE,
IL MONITORAGGIO E LA RENDICONTAZIONE
DEI RECLAMI DA PARTE DEGLI UTENTI



Obiettivo rinviato ai prossimi esercizi



GLI OBIETTIVI FUTURI

Crediamo che il Bilancio di Sostenibilità sia uno strumento vivo e dinamico che vada affinato nel tempo, da un lato per raggiungere maggiori livelli di trasparenza, completezza e correttezza delle informazioni e dei dati in aderenza agli standard nazionali e internazionali di riferimento, dall'altro per rispondere e dare voce alle aspettative dei nostri principali interlocutori, interni ed esterni.

Oltre a proseguire nell'affinamento degli obiettivi di miglioramento già conseguiti, per i prossimi esercizi ci proponiamo di:

- ▶ Proseguire nell'affinamento del documento, con particolare riferimento alle linee guida ed agli standard applicabili
- ▶ Affinare il processo di consolidamento dei dati: anche per le società controllate si tenderà di fornire una sintesi di informazioni relative alle performance sociali e ambientali
- ▶ Individuare indicatori significativi che sintetizzano le informazioni riportate in ogni capitolo del documento
- ▶ Affinare il processo di costruzione della matrice di materialità e procedere verso la condivisione della matrice con gli stakeholder esterni
- ▶ Fornire indicatori di efficienza aggregati per il totale delle Categorie
- ▶ Procedere nel processo di coinvolgimento/ ascolto degli interlocutori interni ed esterni (valutare l'opportunità di creare sul sito internet dell'Organizzazione un'area di accesso riservata per consentire ai vari interlocutori di interfacciarsi direttamente con l'ente esponendo criticità, osservazioni, suggerimenti con riferimento al Bilancio di Sostenibilità pubblicato)
- ▶ Procedere verso la strutturazione del Bilancio integrato
- ▶ Proseguire nel miglioramento dei criteri di selezione dei fornitori di beni e servizi (affinamento nelle procedure di qualifica dei fornitori con particolare riferimento agli aspetti socio ambientali)
- ▶ Valutare l'opportunità di adottare una procedura per la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei reclami da parte degli utenti



ALLEGATI

Dati di sintesi delle Categorie

FILCAMS

Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi

Associa ed organizza i lavoratori che operano nel terziario privato (commercio, turismo, servizi) comunque occupati (in azienda, a domicilio, a tempo pieno o part-time, a tempo indeterminato, a termine, associati in forme cooperative o autogestite).

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	5.798
RICAVI 2013	€ 495.824,13
COSTI 2013	€ 491.645,00
APPARATO COMPLESSIVO	10

FILCTEM

Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessili Energia e Manifatture

Associa ed organizza i lavoratori che operano nei comparti dell'industria e dell'artigianato, nei settori dell'energia, della chimica, della farmaceutica, del gas-acqua, della gomma-plastica, del vetro, della concia, della ceramica, delle piastrelle, delle lampade, dei display, dell'industria mineraria, del tessile, della moda, dei calzaturieri e pellettieri, delle lavanderie, della paglia, delle aziende che producono bambole e giocattoli, bottoni, spazzole e pennelli, berretti, cappelli, om-

brelli, penne e matite, reti da pesca.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	5.025
RICAVI 2013	€ 466.954,09
COSTI 2013	€ 445.973,59
APPARATO COMPLESSIVO	8

FILLEA

Federazione Italiana Legno Edili e Affini

Associa ed organizza i lavoratori dei rami produttivi di edilizia e affini, legno e affini, laterizi, cemento, calce, gesso e fibrocemento, manufatti in cemento, materiale lapidei, cartelli pubblicitari.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	8.815
RICAVI 2013	€ 860.192,23
COSTI 2013	€ 881.712,45
APPARATO COMPLESSIVO	14

FILT

Federazione Italiana Lavoratori Trasporti

Associa ed organizza i lavoratori addetti ai servizi, alle attività dirette ed ausiliarie (es. cooperative di facchinaggio), di trasporto terrestre, marittimo, aereo.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	2.785
RICAVI 2013	€ 204.095,95
COSTI 2013	€ 214.518,29
APPARATO COMPLESSIVO	5



FIOM

Federazione Impiegati Operai Metallurgici

Associa ed organizza i lavoratori che operano nei comparti dell'industria e dell'artigianato, delle aziende metalmeccaniche, orafe, argenterie e odontotecniche.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	10.289
RICAVI 2013	€ 1.121.738,44
COSTI 2013	€ 1.109.004,37
APPARATO COMPLESSIVO	14

FISAC

Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazione e Credito

Associa ed organizza i lavoratori addetti alle attività creditizie, finanziarie, parabancarie, assicurative, di esazione imposte, della Banca d'Italia, della Vigilanza (Consob, Isvap).

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	1.420
RICAVI 2013	€ 98.471,66
COSTI 2013	€ 103.951,99
APPARATO COMPLESSIVO	1

FLAI

Federazione Lavoratori Agro Industria

Associa ed organizza i lavoratori dipendenti, fissi, stagionali (e i disoccupati di comparto) nelle diverse articolazioni professionali operanti nel sistema agro-industriale e per la difesa dell'ambiente.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	1.723
RICAVI 2013	€ 202.843,62
COSTI 2013	€ 202.597,24
APPARATO COMPLESSIVO	3

FLC

Federazione Lavoratori della Conoscenza

Associa ed organizza docenti universitari, docenti di scuola, ricercatori, personale tecnico, amministrativo ed ausiliario sia a tempo indeterminato che precario. Si occupa di scuola statale e non statale, università, enti di ricerca, formazione professionale, accademie, conservatori, scuole all'estero.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	4.442
RICAVI 2013	€ 324.005,33
COSTI 2013	€ 285.220,21
APPARATO COMPLESSIVO	5

FP

Federazione Lavoratori della Funzione Pubblica

Associa ed organizza i lavoratori di stato, parastato, enti locali, sanità pubblica e privata, cooperative sociali.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	5.100
RICAVI 2013	€ 430.350,15
COSTI 2013	€ 420.856,14
APPARATO COMPLESSIVO	8



SLC

Sindacato Lavoratori Comunicazione

Associa ed organizza i lavoratori delle aziende che operano nel settore dell'informazione, dell'editoria, della grafica, del sistema radio-televisivo pubblico e privato, delle telecomunicazioni e delle poste.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	1.706
RICAVI 2013	€ 177.624,85
COSTI 2013	€ 175.454,09
APPARATO COMPLESSIVO	4

NldiL

Nuove Identit di Lavoro

Associa ed organizza i collaboratori a progetto, coordinati e continuativi, collaboratori occasionali, associati in partecipazione, prestatori d'opera in regime di partita IVA, lavoratori in somministrazione.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	1.756
RICAVI 2013	€ 86.850,23
COSTI 2013	€ 99.049,76
APPARATO COMPLESSIVO	2

SPI

Sindacato Pensionati Italiani

Associa, organizza e tutela pensionati e persone anziane di tutte le categorie del mondo del lavoro, soggetti a qualsiasi regime pensionistico.

ISCRITTI AL 31 DICEMBRE 2013	47.309
RICAVI 2013	€ 1.484.100,73
COSTI 2013	€ 1.452.879,88
APPARATO COMPLESSIVO	70



CONTO ECONOMICO DELLE CATEGORIE AGGREGATO 2013

CONTO ECONOMICO AGGREGATO DELLE CATEGORIE E CAMERA DEL LAVORO

COSTI	ANNO 2013	ANNO 2012	RICAVI	ANNO 2013	ANNO 2012
ACQUISTO TESSERE	€ 7.625	€ 37.360	CONTRIBUTI SINDACALI	€ 6.872.706	€ 6.986.073
CONTRIBUTI EROGATI ALLE STRUTTURE	€ 351.250	€ 422.511	CONTRIBUTI PROVINCIALI, REGIONALI, NAZIONALI	€ 1.857.496	€ 1.684.627
CONTRIBUTI EROGATI AD ENTI DIVERSI	€ 162.635	€ 182.266	CONTRIBUTI DA ASSOCIATI	€ 121.489	€ 231.751
ATTIVITÀ POLITICA ORGANIZZATIVA	€ 951.327	€ 1.046.097	CONTRIBUTI DA ENTI DIVERSI E CASSE	€ 165.303	€ 181.629
ATTIVITÀ INTERNAZIONALI	€ 17.134	€ 14.303	CONTRIBUTI DIVERSI	€ 730.108	€ 743.637
STUDI RICERCHE E FORMAZIONE	€ 124.057	€ 92.562	SOPRAVENIENZE ATTIVE	€ 148.239	€ 199.026
COSTI DEL PERSONALE	€ 5.224.701	€ 5.198.993	INTERESSI ATTIVI DA BANCHE	€ 63.512	€ 48.294
STAMPA E PROPAGANDA	€ 389.176	€ 369.807	ALTRE COMPONENTI POSITIVE (GETTONI PRESENZA, RECUPERO SPESE, ABBUONI ATTIVI)	€ 31.997	€ 6.525
AFFITTI E SPESE CONDOMINIALI	€ 876.149	€ 756.499			
ALTRE SPESE GENERALI (UTENZE, CANCELLERIA)	€ 690.060	€ 632.670			
AMMORTAMENTI	€ 105.643	€ 68.406			
ACCANTONAMENTI	€ 755.645	€ 859.497			
ONERI FINANZIARI	€ 2.518	€ 1.499			
IMPOSTE E TASSE	€ 187.551	€ 170.056			
SOPRAVENIENZE PASSIVE	€ 33.022	€ 79.731			
PERDITA PER SVALUT. PARTECIPAZIONI	€ 24.021	€ -			
TOTALE COSTI	9.902.515	9.932.257	TOTALE RICAVI	9.990.850	10.081.562
AVANZO	88.336	149.305			
TOTALE E PAREGGIO	€ 9.990.850	€ 10.081.562			



Attività e Servizi	Beneficiari (iscritti e non iscritti)				
	LAVORATORI	PENSIONATI	DISOCCUPATI	STUDENTI	IMMIGRATI
Tutela dei diritti previdenziali, sanitari, sociali (Patronato Inca)					
Informazioni su percorsi di studio, adempimenti burocratici, conversione del titolo scolastico conseguito all'estero (Sportello Ricomincio a Studiare)					
Ascolto e orientamento dedicato a persone in difficoltà o in situazioni di disagio					
CAAF - Assistenza fiscale					
Assistenza sindacale, tecnica e legale a favore dei lavoratori che vogliono far valere i propri diritti (Ufficio Vertenze)					
Tutela del diritto alla casa: calcolo, verifica e aggiornamento del canone di affitto, assistenza nelle domande per bandi e per controversie o conciliazioni					
Difesa dei legittimi interessi dei consumatori e degli utenti nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei soggetti pubblici e privati che forniscono beni e servizi					
Formazione, cultura e promozione sociale (associazione Proteo)					
Terza Università					
Proposte culturali, ricreative e sociali per arricchire il welfare investendo sulla socialità delle persone					
Promozione della solidarietà, della cultura, della pace, dell'integrazione tra popoli e religioni differenti, di iniziative umanitarie					
Promozione del turismo in tutti i ceti sociali, attraverso l'elaborazione di pacchetti turistici particolarmente convenienti (Agenzia Viaggiare Etici)					

Principi, valori e linee strategiche

[illegible]



SCHEDA DI VALUTAZIONE E SUGGERIMENTI

Con l'obiettivo di migliorare le future edizioni del Bilancio di Sostenibilità, vi chiediamo di dedicare qualche minuto di tempo per fornirci le vostre valutazioni e i possibili suggerimenti a seguito della lettura della 2ª edizione del Bilancio. Le informazioni raccolte saranno pubblicate nella prossima edizione del Bilancio di Sostenibilità e rappresenteranno un punto di partenza importante per il continuo miglioramento della Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo e delle strutture controllate nell'ambito della Responsabilità Sociale.

È possibile inviare la scheda di valutazione all'Ufficio Comunicazione della CGIL di Bergamo (via Garibaldi 3, 24122 Bergamo) ufficiocomunicazionecdltbergamo@cgil.lombardia.it

1. A quale categoria di interlocutori appartiene?

- ☐ Utente dei servizi
- ☐ Lavoratore
- ☐ Disoccupato
- ☐ Pensionato
- ☐ Immigrato
- ☐ Studente
- ☐ Risorsa umana (dipendente, collaboratore, volontario, ...)
- ☐ Altra organizzazione del mondo sindacale
- ☐ Pubblica Amministrazione
- ☐ Collettività
- ☐ Altro (specificare)

2. Ritiene utile il Bilancio di Sostenibilità al fine di migliorare la sua conoscenza globale della CGIL di Bergamo?

- ☐ Molto
- ☐ Abbastanza
- ☐ Poco
- ☐ Per niente

3. Come valuta la PARTE II IDENTITÀ DELLA CGIL DI BERGAMO del Bilancio di Sostenibilità ?

	Ottimo	Buono	Sufficiente	Scarso
Completezza delle informazioni riportate	☐	☐	☐	☐
Chiarezza nell'impostazione della sezione	☐	☐	☐	☐
Capacità di aumentare la conoscenza sui temi specifici	☐	☐	☐	☐
Comprensibilità (leggibilità, chiarezza espositiva, linguaggio)	☐	☐	☐	☐



6. Indichi suggerimenti/aree di approfondimento per migliorare/approfondire l'informativa del Bilancio di Sostenibilit  della Camera del Lavoro Territoriale di Bergamo e delle societ  controllate.

[illegible][illegible]

	Ottimo	Buono	Sufficiente	Scaro
Completezza delle informazioni riportate	☐	☐	☐	☐
Chiarezza nell'impostazione della sezione	☐	☐	☐	☐
Capacit� di aumentare la conoscenza sui temi specifici	☐	☐	☐	☐
Comprensibilit� (leggibilit�, chiarezza espositiva, linguaggio)	☐	☐	☐	☐