



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022



CISL
EMILIA CENTRALE



*«La vita può essere capita solo all'indietro
ma va vissuta in avanti».*

SØREN KIERKEGAARD

INDICE

00	NOTA METODOLOGICA	PAG. 2			
01	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	PAG. 10	08	LA NOSTRA ATTIVITÀ	PAG. 44
02	CHI SIAMO	PAG. 12	09	LA PERSONA AL CENTRO	PAG. 50
03	LA NOSTRA STORIA	PAG. 18	10	COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	PAG. 58
04	COME SIAMO STRUTTURATI	PAG. 22	11	CISL E L'AMBIENTE	PAG. 60
05	APPROCCIO PRECAUZIONALE	PAG. 30	12	LA COMUNICAZIONE	PAG. 64
06	I NOSTRI NUMERI	PAG. 32	13	GLI OBIETTIVI	PAG. 66
07	LA FORMAZIONE	PAG. 38	--	APPENDICE	PAG. 68

00 NOTA METODOLOGICA

Quello che viene presentato nelle seguenti pagine è il quinto Bilancio di sostenibilità di Cisl Emilia Centrale che è stato redatto approcciando le linee guida dello standard internazionale GRI (Global Reporting Initiative) nella versione STANDARDS proseguendo in un percorso virtuoso che ha condotto Cisl ad una sempre più frequente attivazione dei processi di stakeholder engagement (confronto tra i vari portatori di interesse) che sono alla base del GRI. Nell'aprile del 2022 è stata infatti rinnovata la "matrice di materialità" attraverso un processo guidato cosiddetto di "ridefinizione" che ha visto il coinvolgimento di una rappresentanza di tutti i principali stakeholder interni al sindacato (tutti i membri

della Segreteria di Cisl Emilia Centrale) e di quelli esterni, individuati dalla Segreteria in qualità di più rappresentativi. Come verrà descritto anche nella lettera della segreteria generale, quest'anno, alla luce dei due anni passati trascorsi all'insegna della pandemia globale (a causa della quale sono saltati due anni di redazione del Bilancio di sostenibilità 2021 su dati 2020) è stato deciso di introdurre un nuovo tema materiale denominato "IMPATTI DELLA PANDEMIA SULLE ATTIVITÀ DEL SINDACATO", inserito anche nella matrice di materialità e valutato durante il processo di ridefinizione.

Per approfondire il tema sono state condotte una serie di

Obiettivi di sviluppo sostenibile

Tutti siamo chiamati a sentirci responsabili verso il futuro del pianeta e degli esseri viventi che lo popolano. Cisl, attraverso il percorso intrapreso per la rendicontazione di sostenibilità, continua ad operare ponendo una concreta attenzione alla sostenibilità con l'obiettivo di perseguire alcuni degli SDG's (obiettivi di sviluppo sostenibile) che qui di seguito riportiamo e che saranno indicati nelle parti specifiche di questo bilancio.



interviste a persone che ricoprono vari ruoli all'interno del sindacato chiedendo loro di rispondere a domande sul recente passato, sul presente e sulle aspettative future del loro lavoro, che hanno messo bene in evidenza i cambiamenti in atto nel sistema Cisl Emilia Centrale.

Come da prescrizione dello standard Gri, nella stesura di questo Bilancio di sostenibilità sono stati rispettati i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività.

- Accuratezza: riportando nel modo più dettagliato possibile gli indicatori richiesti dallo standard;

- Equilibrio: mettendo in evidenza sia gli aspetti positivi che negativi e quindi migliorabili dell'organizzazione;
- Chiarezza: facendo in modo che i dati siano facilmente fruibili da tutti gli stakeholders;
- Comparabilità: evidenziando il numero più possibile di dati su scala triennale (2019/2021);
- Affidabilità: coinvolgendo tutte le funzioni del sindacato nella raccolta dei dati e sottoponendoli ad una attenta verifica da parte della Segreteria;
- Tempestività: presentando la rendicontazione di sostenibilità entro la primavera dell'anno successivo a quello rendicontato.

TEMI RILEVANTI CISL EMILIA CENTRALE

Qui di seguito riportiamo le tematiche suggerite dallo standard che l'organizzazione ritiene siano rilevanti e strategiche con la relativa ricaduta interna ed esterna all'organizzazione. La lista di temi comprende anche l'ultimo inserito "Impatti della pandemia sulle attività del sindacato".

TEMI	RICADUTA
PERFORMANCE ECONOMICA:	
CREAZIONE E REDISTRIBUZIONE DI VALORE AGGIUNTO (OFFRIRE UN OTTIMO SERVIZIO AGLI ISCRITTI, REDISTRIBUZIONE DEL VALORE ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE SOCIALE, I SERVIZI AGLI ISCRITTI E AI NON ISCRITTI, LA FORMAZIONE PER GLI ISCRITTI).	ESTERNA
PRESENZA SUL TERRITORIO/MERCATO	ESTERNA
GESTIONE SOSTENIBILE DEI FORNITORI DI SERVIZI E CONSULENZA INTERNA	INTERNA / ESTERNA
IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI	ESTERNA
INNOVAZIONI E SVILUPPO	INTERNA / ESTERNA
PERFORMANCE AMBIENTALE:	
EFFICIENTAMENTO DEI CONSUMI ENERGETICI	INTERNA / ESTERNA
RIDUZIONE EMISSIONE CO ₂	ESTERNA
GESTIONE DEI RIFIUTI	ESTERNA
GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI DIRETTI E INDIRETTI	ESTERNA



TEMI

RICADUTA

PERFORMANCE SOCIALE:

VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	INTERNA
GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I LAVORATORI	INTERNA / ESTERNA
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	INTERNA / ESTERNA
PARI OPPORTUNITÀ	INTERNA
FORMAZIONE E ISTRUZIONE DEI DIPENDENTI	INTERNA
ETICITÀ DEL LAVORO	INTERNA / ESTERNA
PRODUZIONE DI VALORE PER LA COMUNITÀ	ESTERNA
PROMOZIONE DELLA LEGALITÀ E DELL'ANTICORRUZIONE	ESTERNA
TUTELA DEI DIRITTI	INTERNA / ESTERNA
TUTELA DELLA PRIVACY	INTERNA / ESTERNA
POLITICA DI GESTIONE ANTIDISCRIMINATORIA	ESTERNA
SALUTE E SICUREZZA DEGLI UTENTI	ESTERNA
MARKETING E COMUNICAZIONE	INTERNA / ESTERNA

DIRIGENZA

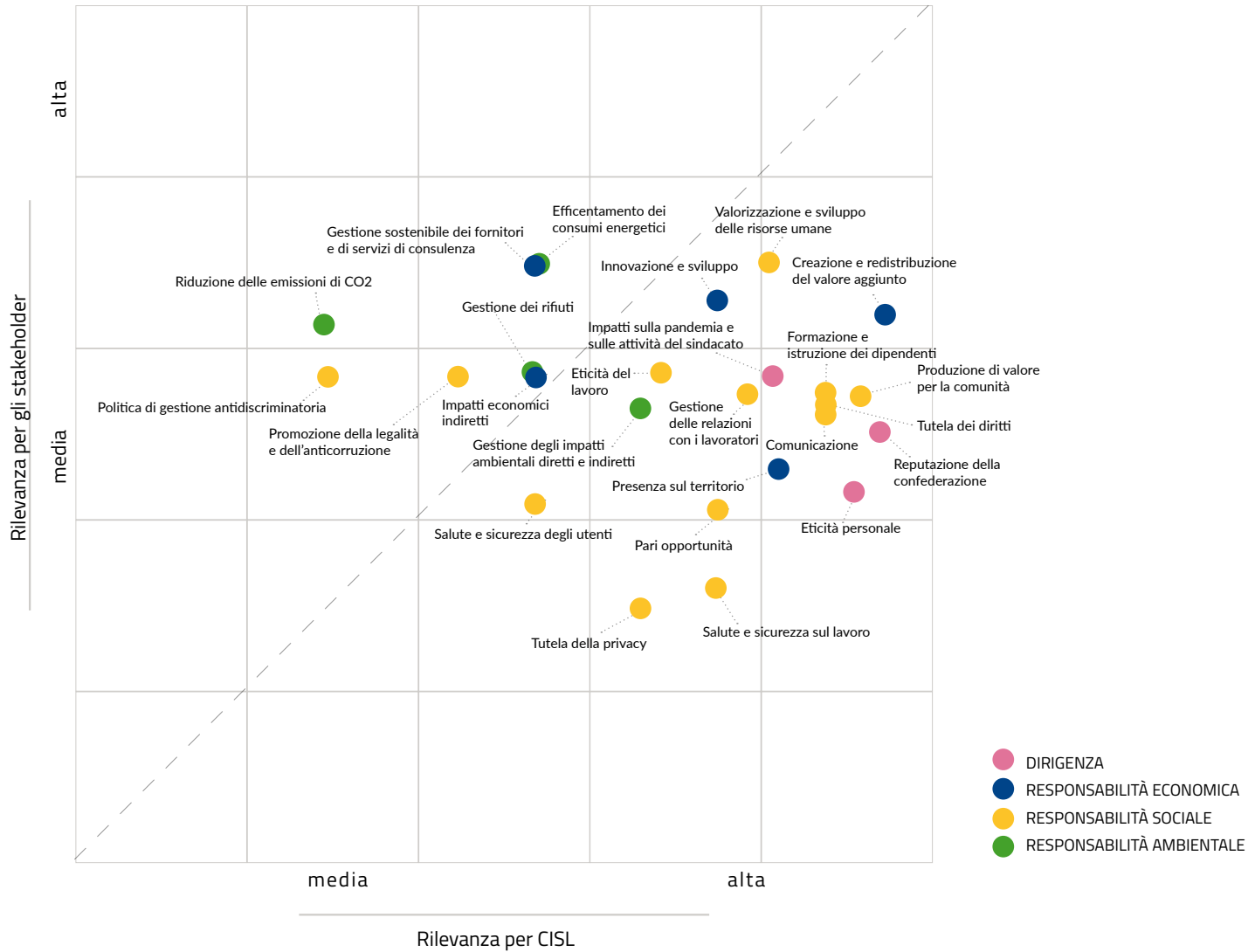
ETICITÀ PERSONALE	INTERNA / ESTERNA
REPUTAZIONE DELLA CONFEDERAZIONE	ESTERNA
IMPATTI DELLA PANDEMIA SULLE ATTIVITÀ DEL SINDACATO	INTERNA / ESTERNA

MATRICE DI MATERIALITÀ

Nella pagina a fianco riportiamo la nuova matrice di materialità ridefinita in questa edizione. Il processo era stato intrapreso nella prima edizione del bilancio mappando i principali stakeholder e individuando una serie di tematiche suggerite dal processo metodologico e valutate di pertinenza dell'organizzazione sindacale, dando un peso di rilevanza differente a ciascuna di esse. La domanda a cui gli stakeholder hanno risposto per valutare ciascun tema rilevante è stata la seguente: "Secondo lei, come membro della dirigenza o stakeholder dell'organizzazione, quanto la specifica tematica deve essere presa in considerazione da Cisl Emilia Centrale per le sue future scelte strategiche?"

Nel grafico a destra sono riportati i temi considerati molto rilevanti sia per l'organizzazione sindacale che per gli stakeholder mentre in basso a sinistra si nota che il grafico risulta vuoto confermando così la generale importanza che viene attribuita da parte di tutti alle tematiche espresse. Dal grafico si possono però fare alcune importanti considerazioni che saranno utili al sindacato per le future scelte strategiche. In primo luogo, rispetto alla matrice di materialità realizzata nel 2017 e pubblicata nelle precedenti edizioni del Bilancio, tutti i temi ambientali hanno subito un incremento di considerazione sia per l'organizzazione che per gli stakeholder: questo conferma un trend di aumentata attenzione globale verso le tematiche ambientali e gli impatti che provocano. Aumenta la sua importanza, soprattutto all'interno del sindacato anche il tema inerente alle "pari opportunità", frutto dell'attività che Cisl sta facendo da anni su questo tema sia nel lavoro, sia rispetto ai carichi familiari che come parità retributiva. La pandemia ha fatto esplodere drammaticamente la consapevolezza della strada da fare in questo ambito. Rimangono invece stabili come obiettivi principali da perseguire da parte di Cisl Emilia Centrale la "valorizzazione delle risorse umane",

la "produzione di valore per la comunità", la "creazione di valore aggiunto", la "tutela dei diritti", "eticità personale" e la "reputazione della confederazione". Un ultimo aspetto significativo da mettere in evidenza, al di là del posizionamento alto sia per Cisl Emilia Centrale che per gli stakeholder del nuovo tema introdotto quest'anno "impatti della pandemia sul sindacato", è invece la scarsa rilevanza che attribuiscono i portatori di interesse al tema della salute e sicurezza sul lavoro che invece l'organizzazione reputa di massima importanza. All'interno del sindacato c'è infatti molta attenzione all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione e questo livello di attenzione è aumentato ancora di più in pandemia con l'adozione di protocolli anticontagio molto stringenti e tuttora in vigore, nonostante l'allentamento delle misure governative. Esternamente è incessante il lavoro che Cisl continua a promuovere per frenare la mattanza che quotidianamente si consuma nei luoghi di lavoro, anche in un territorio come il nostro. Questo dato emerso dallo stakeholder engagement rispecchia comunque la realtà contemporanea del nostro Paese che registra un continuo e costante incremento di infortuni sul lavoro.



FOCUS GROUP PER RIDEFINIZIONE DELLA MATRICE: COSA È EMERSO

Durante il focus group per la ridefinizione della matrice di materialità è stato chiesto agli stakeholder di rispondere a due particolari domande qui di seguito riportate:

- Cosa si aspetta da Cisl Emilia Centrale, sul territorio in cui vive e in che ambiti pensa debba essere più presente e/o più incisivo alla luce anche dei due anni di pandemia appena trascorsi?
- Quali sono, secondo lei, le urgenze di un sindacato come Cisl Emilia Centrale per affrontare il futuro?

Cosa è emerso:

Dalle risposte degli stakeholder presenti è emerso che in linea di massima, durante la pandemia la Cisl Emilia Centrale è stata molto presente e vicina ai cittadini. Si rammenta però il desiderio che il sindacato sia sempre più vicino ai giovani, attraverso un approccio più tecnologico della comunicazione e con una maggior presenza nelle scuole per esempio organizzando incontri informativi con gli studenti in particolare quelli delle università dove potrebbe essere utile un punto di ascolto per capire quali sono le problematiche degli studenti sia in relazione al percorso di studi che all'imminente entrata nel mondo del lavoro, in modo da creare un'utile triangolazione tra università-studenti -aziende. Inoltre si chiede al sindacato un impegno maggiore per diffondere la contrattazione collettiva e integrativa a tutti i livelli e una collaborazione con altri enti del territorio per mantenere un buon livello di servizi sociali ai cittadini. Visto l'incremento di nuove fasce di popolazione fragile si chiede al sindacato di mettersi a disposizione di questa categoria di persone per contribuire, in concerto con i servizi sociali, al loro supporto.

Per quanto riguarda le esigenze del sindacato del futuro si auspica ad un'istituzione più smart, maggiormente informatizzata e con una presenza maggiore e più attiva sui social, attenta alle pari opportunità e alla sostenibilità sia nella gestione del suo operato che nella divulgazione di buone pratiche di promozione di questi temi. Internamente ci si aspetta più investimenti sul personale con particolare attenzione alla gestione dei carichi di lavoro, che nel sindacato sono molto rilevanti e rischiano talvolta di permeare anche molti momenti della vita privata, arrivando anche a penalizzare i percorsi delle donne rispetto ai colleghi uomini. Secondo gli stakeholder Cisl Emilia Centrale dovrebbe porsi ancora di più come principale interlocutore con istituzioni ed enti, accreditandosi come un osservatorio privilegiato su ciò che è successo e cambiato in questi due anni e su quello che ancora cambierà. Infine il sindacato Cisl deve continuare a farsi promotore del contrasto delle disuguaglianze, promuovendo percorsi di lavoro sostenibili e di qualità.

IL PERIMETRO DEL BILANCIO

Il perimetro di bilancio preso a riferimento non è completamente omogeneo nelle varie sezioni, tuttavia in questo quinto anno di report, oltre all'analisi sull'impatto della pandemia sulle attività del sindacato, si è continuata ad incentrare la rendicontazione sia sulle attività politiche di carattere confederale, sia sulle attività specifiche dei servizi, continuando un minuzioso e complicato processo di raccolta dati.



Foto Gabriele Aricchi

01 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Questa quinta edizione del Bilancio di sostenibilità di Cisl Emilia Centrale arriva dopo uno stop durato due anni caratterizzato dalla pandemia da Covid -19 durante la quale si è arrestata l'attività di redazione del Bilancio di sostenibilità di Cisl Emilia Centrale a causa delle emergenze di varia natura che il sindacato si è trovato a dover affrontare. Ora però siamo ripartiti in questo percorso virtuoso con l'intento di andare ad analizzare l'impatto della pandemia sulla nostra organizzazione. Abbiamo così avviato un percorso di ascolto attraverso una serie di interviste fatte ad alcuni dei nostri collaboratori che ricoprono varie funzioni all'interno dei nostri servizi e nelle aziende come Rsu e abbiamo voluto approfondire come si è reagito sia nella prima fase, durante i lockdown più duri che si sono susseguiti, che nelle fasi di assestamento e cambiamento successive, provando a mettere in evidenza sia i punti di forza ma anche quelli di caduta. In questa analisi abbiamo, inoltre, cercato di metterci il più possibile in relazione con tutti i nostri principali portatori di interesse invitando una rappresentanza di questi ad un focus group durante il quale, da una parte, abbiamo ridefinito la matrice di materialità, aggiornandola peraltro con l'aggiunta di un nuovo tema rilevante che abbiamo denominato "Impatto della pandemia sulle attività del sindacato" e, dall'altra, si è chiesto di rispondere ad un paio di domande che mettersero a fuoco l'operato



attuale della nostra organizzazione e le aspettative per il futuro. Grazie a questo percorso di ascolto abbiamo avuto modo di capire come i nostri stakeholder ci hanno percepito in questi due anni così difficili e soprattutto cosa si aspettano da noi. Eravamo partiti da un dato positivo nell'era pre-Covid con gli oltre 100.000 iscritti, risultato mai raggiunto prima, che negli anni ci aveva restituito la foto di un'organizzazione in continuo miglioramento, non solo per quanto riguardava gli iscritti ma anche per la mole di contrattazione. Questo ci ha consentito di essere resilienti ma poi inevitabilmente la pandemia ci ha cambiati, ha cambiato il nostro modo di fare sindacato e ci ha posto davanti nuove e importanti sfide anche a causa di un contesto in continua e rapida evoluzione. Ciò però di cui siamo convinti è che in ogni caso resteremo ben saldi ai nostri valori che sono l'autonomia, la libertà, la giustizia, la partecipazione e la responsabilità, soprattutto in un momento come questo in cui è a rischio la tenuta sociale.

Anche per questa edizione il Bilancio di sostenibilità vuole essere 'aperto' a tutti i soggetti con i quali ogni giorno ci relazioniamo, iscritti e utenti, fornitori, collaboratori, istituzioni e comunità allargata perché la Cisl Emilia Centrale si sente parte di un territorio ricco di relazioni e scambi che lo rendono unico.

Come sempre accade avremmo voluto e dovuto fare di più anche se siamo consapevoli di esserci impegnati, benché, come ci hanno segnalato i nostri stakeholder sia interni che esterni, in alcuni ambiti dobbiamo ancora migliorare adeguandoci a nuovi tempi pandemici e, si spera ben presto, post pandemici. In ogni caso ci conforta la fiducia che giovani (seppur timidamente), donne, immigrati, lavoratori e pensionati modenesi e reggiani continuano a nutrire nei nostri confronti. Questo ci sprona a

proseguire con slancio la nostra azione a difesa di lavoratori e pensionati, per la tutela della loro dignità, il miglioramento delle condizioni salariali, normative e professionali, per la definizione di un'agenda di politiche giovanili che persegua il duplice obiettivo di renderli protagonisti del mondo del lavoro e di accrescere la fiducia verso di noi e per contribuire allo sviluppo delle nostre comunità. Consapevoli dell'impegno e della responsabilità che richiede questo lavoro, ringrazio tutte le donne e tutti gli uomini Cisl che, incarnando ogni giorno i valori della nostra organizzazione, sono in prima linea a servizio delle persone.



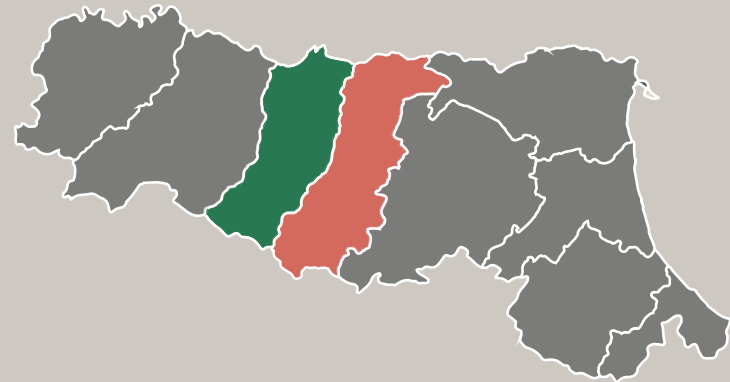
Rosamaria Papaleo
Segretaria generale Cisl Emilia Centrale

02 CHI SIAMO

La Cisl (Confederazione italiana sindacati lavoratori) è dal 1950 una grande associazione sindacale democratica presente su tutto il territorio nazionale e, tramite il patronato Inas, in 17 Paesi tra Africa, America, Australia ed Europa. Fondata sui principi di democrazia, libertà, giustizia ed autonomia, la Cisl non dipende da alcun potere politico, istituzionale, economico o ideologico, facendo affidamento esclusivamente sulla partecipazione degli iscritti e sulle proprie risorse economiche.

Nata dalla fusione dei territori delle due province di Modena e Reggio Emilia, è la prima area vasta interprovinciale della regione.

La Cisl Emilia Centrale è parte della Cisl nazionale (Confederazione italiana sindacati lavoratori).



POPOLAZIONE

	1 GENNAIO 2020	1 GENNAIO 2021	1 GENNAIO 2022
RE	529.609	527.140	524.193
MO	707.119	703.696	702.787
TOTALE	1.236.728	1.230.836	1.226.980

Dati Istat

LAVORATORI

	2019	2020	2021
RE	247.000	238.000	243.152
MO	319.700	315.200	323.217
TOTALE	566.700	553.200	564.350

Fonte rapporto annuale sul lavoro dell'Agenzia Regionale per il Lavoro su dati Istat

IN CERCA DI LAVORO

	2019	2020	2021
RE	10.351	11.627	10.793
MO	22.000	19.000	18.000
TOTALE	32.000	31.000	28.793

Fonte rapporto annuale sul lavoro dell'Agenzia Regionale per il Lavoro su dati Istat

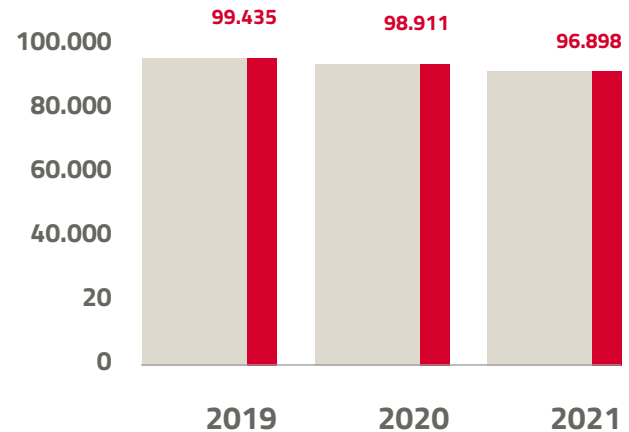
PENSIONATI

	2019	2020	2021
TOTALE	338.260	336.909	336.554

Stima su dati Istat

Iscritti CISL

Si registra un leggero calo degli iscritti dovuto alla pandemia per il mancato rinnovo dei contratti a tempo determinato e reso più complesso il rapporto nei luoghi di lavoro con relazioni filtrate da strumenti tecnologici nuovi ma impersonali.



Abbiamo una duplice struttura organizzativa articolata su vari livelli territoriali. Da una parte ci sono le strutture di categoria, che organizzano i lavoratori addetti a comparti di produzione simili (ad esempio chimici, metalmeccanici, bancari, trasporti, dipendenti pubblici, ecc.); dall'altra una struttura organizzativa intercategoriale, detta confederazione, cui sono affiliate tutte le categorie. I livelli in cui sono articolate le strutture organizzative sono quattro: il luogo di lavoro (Sas/Rsa/Rsu), il territorio, la regione, il livello nazionale.

L'attuale struttura organizzativa della CISL è composta da:

19

Federazioni di categoria

17

Unioni Sindacali Regionali (USR)

2

Unioni Sindacali Interregionali (USI)

100

Unioni Sindacali Territoriali (UST)



Alla Confederazione, nei suoi diversi livelli, fa riferimento il "sistema dei servizi" ed in particolare:

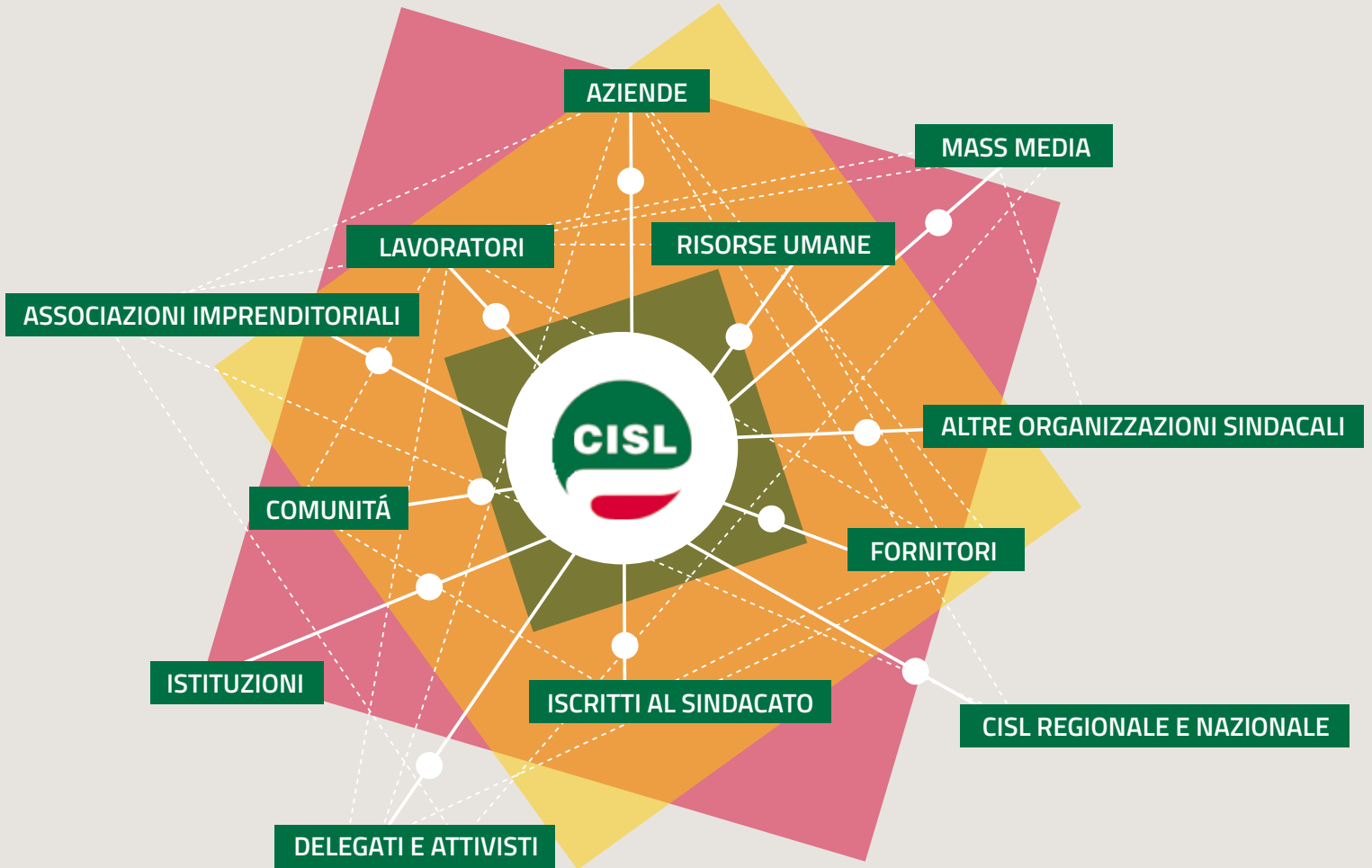


La nostra è una organizzazione sindacale di proprietà degli iscritti che svolge la sua attività senza finalità di lucro, aderisce alla Confederazione europea dei sindacati (Ces) e all'International Trade Union Confederation (Ituc-Csi).

Mission

Nostro obiettivo principale è rappresentare, tutelare e promuovere il lavoro quale strumento di sviluppo individuale e sociale della persona, attraverso la giusta soddisfazione dei bisogni materiali, intellettuali e morali, sia come individuo, che nella famiglia e nella società. A tale fine affrontiamo le nuove sfide legate alla trasformazione del mondo del lavoro e del welfare, sostenendo una politica di pari opportunità nel lavoro e nella società.

Stakeholder



Approccio con gli stakeholder

L'organizzazione coinvolge puntualmente i propri portatori d'interesse come sotto descritto.

Nei mesi di massima diffusione della pandemia, da marzo a maggio del 2020, durante i quali è stato applicato il lockdown totale che ha fortemente limitato la possibilità di movimento ed incontro le relazioni con i vari stakeholder sono state mantenute soprattutto tramite di piattaforme informatiche, che hanno consentito di effettuare incontri e riunioni a distanza, nonché l'utilizzo di mail e telefono per lo scambio documentale e la relazione con l'utenza. Successivamente alcune attività sindacali e servizi sono stati ripristinati in presenza, grazie all'applicazione di precisi protocolli di sicurezza per operatori ed utenti.

Risorse umane: coinvolgimento costante, attività formativa, collettori di problematicità e attori nella loro risoluzione. L'organizzazione ha promosso l'indagine di clima interno che si è sviluppata con incontri nelle zone per affrontare criticità e le opportunità di miglioramento alla luce dei cambiamenti intervenuti durante la pandemia.

Comunità: attenzione costante alle problematiche ed alle complessità che emergono provando a trasformarle in proposte

di azioni sul territorio attraverso relazioni e alleanze con altri soggetti della società civile e del terzo settore

Iscritti: vengono coinvolti attraverso gli organismi statutari propri della Cisl e partecipano alla definizione delle linee strategiche dell'organizzazione attraverso meccanismi di rappresentanza. Gli iscritti vengono poi coinvolti in tutte le iniziative pubbliche e formative organizzate dai vari livelli (categorie, confederazioni, servizi)

Lavoratori: il rapporto con i lavoratori avviene tramite assemblee nei luoghi di lavoro, effettuate (a distanza) tramite piattaforme informatiche durante la pandemia, nonché la relazione con i delegati, i servizi, ed i media.

Istituzioni: confronto periodico e costante tramite incontri informativi, di consultazione o di trattativa su una molteplicità di temi che attengono sia al mondo del lavoro che ai diritti di cittadinanza (politiche socio sanitarie, fiscali, mercato del lavoro, sicurezza...)

OO.SS.: rapporti quotidiani per la definizione di strategie comuni su contrattazione, crisi aziendali, politiche attive del lavoro, socio sanitarie, fiscali...

Mass media: attività quotidiana di informazione grazie al lavoro del gruppo comunicazione sia attraverso la relazione con i media tradizionali (testate giornalistiche, radio e Tv), sia i social media

Cisl nazionale e regionale: partecipazi-

one agli organismi, determinazione delle politiche organizzative interne, compresi i servizi, e delle strategie esterne (contrattazione, politiche sociali, previdenziali...)

Associazioni imprenditoriali: attività di confronto sui temi tipici della contrattazione e di definizione di linee comuni per i patti territoriali

Delegati e attivisti: rapporto quotidiano/ costante in quanto collettori/terminali dei problemi dei lavoratori e protagonisti della contrattazione aziendale. L'organizzazione promuove percorsi di formazione periodici per lo studio delle situazioni/contesti lavorativi e l'elaborazione di possibili soluzioni e proposte

Fornitori: il rapporto non è esclusivamente di carattere commerciale, ma altresì basato su l'erogazione di servizi condividendo percorsi d'analisi e di risoluzione dei problemi all'interno di un contesto condiviso di responsabilità sociale

Aziende: rapporto quotidiano per la contrattazione e la soluzione di problemi a carattere sia collettivo che individuale all'interno di una idea dell'impresa come attore fondamentale di sviluppo e benessere del territorio

I nostri stakeholder sono stati coinvolti inizialmente in questa edizione del bilancio, a distanza di 6 anni, in un focus attraverso il quale è stata definita la matrice di materialità.

03 LA NOSTRA STORIA

Cisl Emilia Centrale si è impegnata ad essere maggiormente presente nei luoghi di lavoro, più vicina alle esigenze dei lavoratori, attraverso la valorizzazione del ruolo di migliaia di delegati e rappresentanti sindacali di base ed investendo nell'apertura e rinnovamento delle sedi territoriali. Per la Cisl rimane centrale l'attività di contrattazione nazionale e aziendale e la contrattazione sociale nei territori grazie alla partecipazione diretta dei lavoratori. Un nuovo modello di sindacato responsabile, partecipativo.

- 1 maggio 1950** Nasce a Roma la Confederazione italiana sindacati lavoratori Cisl grazie alla confluenza della Libera Cgil (LCgil), di parte della Fil e di alcuni sindacati autonomi del settore dei servizi pubblici e privati. Giulio Pastore (ex segretario generale della LCgil) è il primo segretario generale.
- 27-28 ottobre 1950** Viene indetto il primo congresso provinciale Cisl di Reggio Emilia dove i delegati in rappresentanza dei 5.000 associati eleggono Francesco Pasotti segretario generale.
- 1 novembre 1951** Si svolge il primo congresso provinciale Cisl di Modena e i delegati in rappresentanza dei 14.953 associati eleggono Ermanno Gorrieri primo segretario generale.
- 1981** A fronte della riforma organizzativa, nascono le Unioni sindacali territoriali che nei nostri territori vedono un'articolazione che supera il concetto della provincia con la costituzione delle Ust di Modena, Reggio Emilia e Sassuolo-Scandiano.
- 1983** Le nuove Ust riprendono una forma provinciale con la ricostituzione delle strutture di Modena e Reggio Emilia. L'intuizione di strutture più vicine al territorio era certamente corretta, ma si scontrava con un'articolazione organizzativa troppo debole che alla fine ha visto superare questa esperienza.
- 18 luglio 2012** Il Comitato esecutivo nazionale delibera la riorganizzazione della Cisl prevedendo un'articolazione territoriale più attinente alle nuove esigenze dei territori con una riduzione delle segreterie ed un conseguente aumento degli operatori sul territorio.
- 27-28 maggio 2015** Si svolge il primo congresso Ust Cisl Emilia Centrale nato dall'accorpamento delle strutture di Modena e Reggio Emilia.
- 3 e 4 aprile 2017** Secondo congresso Ust Cisl Emilia Centrale.
- 28 febbraio - 1 marzo 2022** Terzo Congresso Ust Cisl Emilia Centrale

Archivio e biblioteca CISL Emilia Centrale

La Cisl Emilia Centrale ha saputo fare tesoro della propria storia tramite l'organizzazione della biblioteca e dell'archivio storico che da alcuni anni ha sviluppato il progetto di digitalizzazione della documentazione, che comprende il periodo dal 1945 al 1970. Si tratta di un patrimonio unico e ricchissimo di dati, testimonianze, fotografie, manifesti e Quaderni sull'attività sindacale, frutto dell'impegno di centinaia di operatori e sindacalisti, è curato da alcuni 'angeli custodi' che hanno lavorato

per anni, e continuano a lavorare ogni giorno, per selezionare, archiviare e digitalizzare i documenti, le fotografie, i racconti dei protagonisti di questa grande storia sindacale. Il materiale è messo a disposizione della comunità sia attraverso il sito internet dedicato, che attraverso percorsi di visita, ed accessibile a ricercatori universitari e indipendenti, e a tutti i cittadini che sono interessati a capire le nostre origini come comunità.

La pandemia e il conseguente limitato accesso alle sedi ha reso impossibile

umentare in modo significativo il lavoro di catalogazione dell'Archivio storico di Modena. Rimane nei nostri progetti sia la ripresa di questa attività che l'avvio della sistemazione dell'Archivio storico di Reggio Emilia. Per gli stessi motivi non è stato possibile aprire al pubblico la «Biblioteca Luigi Paganelli» e dare continuità alla distribuzione di libri mediante scambi volontari (bookcrossing) anche se si è comunque riusciti ad aprire un punto di distribuzione nella sede di Reggio Emilia.



Durante la pandemia si è lavorato online utilizzando il materiale esistente e già catalogato realizzando due iniziative molto significative:

È stato creato e reso disponibile online «Il portale della contrattazione» a cui chiunque può accedere liberamente digitando sul browser il seguente indirizzo: portaledellacontrattazione.it

Il Portale rende disponibili 1400 testi di contratti integrativi aziendali delle aziende di Modena e Reggio e, tramite un apposito strumento di ricerca, denominato «Motore della contrattazione», consente di fare ricerche sui contratti stessi.

Sono stati pubblicati quattro nuovi «Quaderni» dell'Archivio storico, resi

QUADERNI

22

TESTIMONIANZE

54

RIVISTE

98

disponibili online all'interno del portale della contrattazione, nella sezione «Documenti».

Si tratta dei seguenti titoli:

- «Testa, cuore, braccio», una raccolta di interventi presentati in un Consiglio generale in memoria di Giancarlo Bernini, a cura di Antonio Guerzoni;
- «Il maestro Aldo Bianchini». Claudio Ruggerini racconta la figura del sindacalista che ha animato per decenni la vita del Sinascel scuola;
- «Ricordo di Pastore», pubblicato in occasione del Settantesimo della Cisl, è una raccolta di interventi di Bruno Manghi, Luigi Paganelli, Giuseppe Morelli;
- «Palazzo Europa», anch'esso voluto in occasione del Settantesimo Cisl per ricordare i fondatori, racconta le origini della Cisl a cura di Antonio Guerzoni e Livio Filippi.

LIBRI

7.200

FALDONI

2.100

FOTO

3.680

MANIFESTI

1.210

BOOKCROSSING INTERCULTURALE
DENOMINATO "LIBERI LIBERI"

600

DOCUMENTI DIGITALIZZATI

12.000

DI CUI 2.000
GIORNALINI

1.400

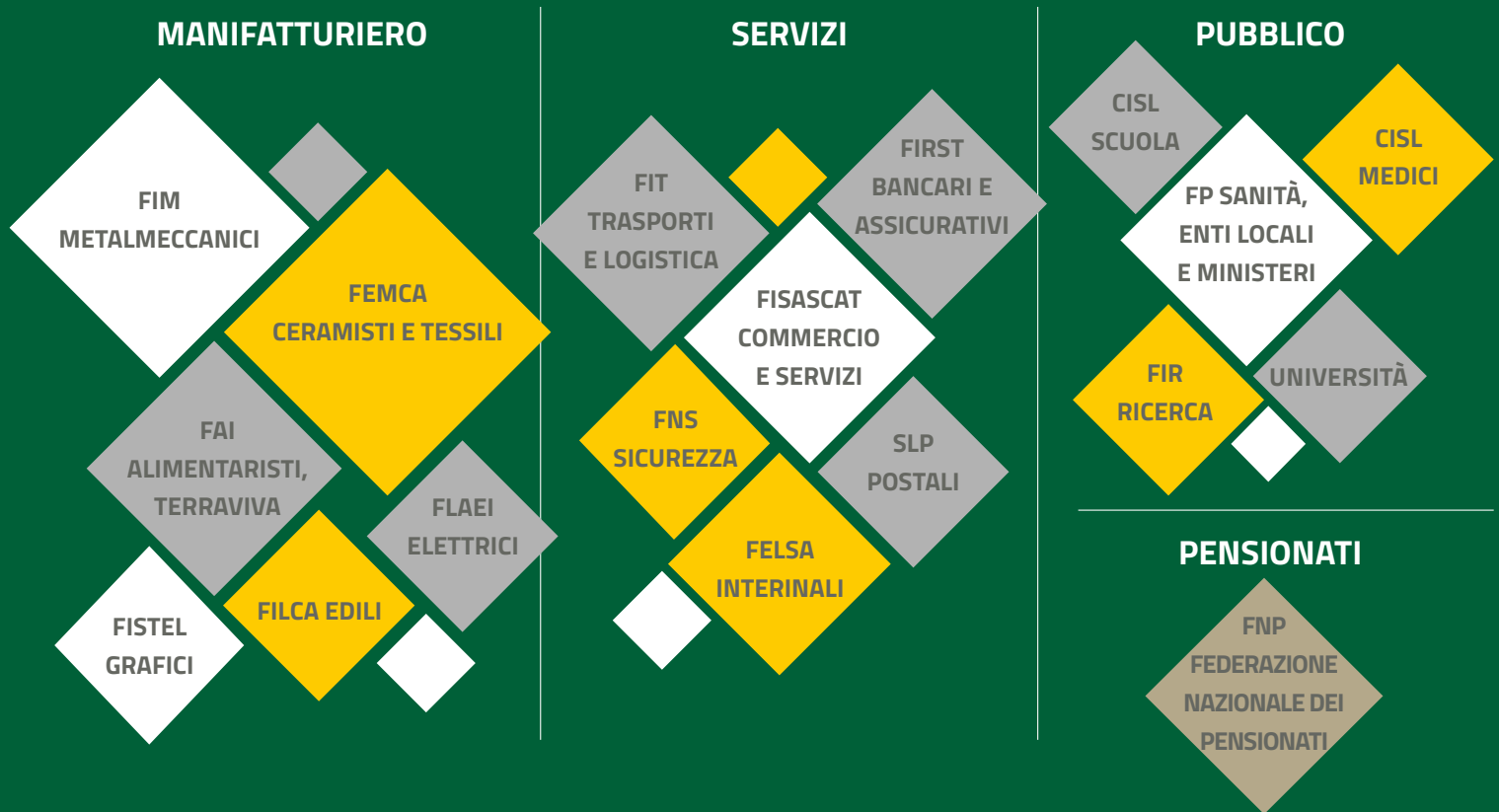
CONTRATTI INTEGRATIVI

www.archiviositorio.cislemiliacentrale.it
www.portaledellacontrattazione.it
(a breve operativo)

04 COME SIAMO STRUTTURATI

Le categorie

Fanno parte della grande famiglia Cisl, ma mantengono una loro autonomia operativa e gestionale, le seguenti federazioni di categoria:







Dove operiamo

MODENA

SEDE LEGALE
DI CISL EMILIA CENTRALE:
VIA EMILIA OVEST, 101

La Cisl Emilia Centrale
conta nelle due province:

36 SEDI COMUNALI

11 SEDI ZONALI

50 SEDI TOTALI

Nel 2022 nell'ottica di una
maggior prossimità ad iscritti e
cittadinanza è stata aperta una
seconda sede nella parte ovest
della città di Reggio-Emilia.

REGGIO EMILIA

SEDI OPERATIVE:
VIA TURRI, 69
VIA PREMUDA 40/D

www.cislemilacentrale.it/dovesiamo

I nostri servizi



La Cisl Emilia Centrale rispetto ai servizi qui elencati svolge funzioni di coordinamento, indirizzo e promozione sul territorio, in sinergia con le federazioni di categoria ed in collaborazione con le associazioni stesse o con le società che hanno titolarità su determinati servizi.

Sportello Lavoro:

preparazione curriculum vitae, informazioni sulle opportunità lavorative e formative del territorio e su come sostenere un colloquio di lavoro, attività di orientamento al lavoro e alla riqualificazione professionale.

Sindacare - Ufficio vertenze:

Offre informazioni e consulenza ai lavoratori relativamente a impugnazione dei licenziamenti, procedure concorsuali e fallimenti, recupero crediti da lavoro, recupero inadempienze.

Sportello di contrasto alle violenze e molestie:

ascolto e tutela alle lavoratrici e ai lavoratori che ritengono di aver subito molestie e/o violenze nel proprio luogo di lavoro. Gestito dal coordinamento femminile Cisl Emilia Centrale, opera in collaborazione con l'Ispettorato territoriale del lavoro e le consigliere di parità della Provincia di Modena e della Provincia di Reggio.

PATRONATO INAS

(Istituto Nazionale Assistenza Sociale) Pensioni, ricongiunzione, riscatto della laurea, accredito dei contributi per malattia e maternità, assistenza socio-sanitaria, infortuni e malattie professionali, disoccupazione e trattamenti di famiglia, tutela per i lavoratori immigrati ed i nostri connazionali all'estero.

CAF CISL

(Centro autorizzato fiscale) Consulenza e pratiche su tematiche fiscali, catastali, agevolazioni sociali, contenzioso tributario, contabilità per collaboratrici domestiche e badanti, compilazione dell'ISEE, pratiche di successione.

ANOLF

(Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere) Rinnovo e rilascio permesso e carta di soggiorno, ricongiungimento familiare, nulla/osta per decreto flussi, cittadinanza italiana, traduzioni.

SAPI

(Servizio Autonomi e Partite Iva) Servizi per la tenuta contabilità a lavoratori autonomi titolari di partita IVA.

IAL

(Innovazione Apprendimento Lavoro) Orientamento, formazione, qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale.

ADICONSUM

(Associazione di Difesa dei Consumatori) Informazioni, consulenza e conciliazioni su: contratti di telefonia, nuove tecnologie, utenze domestiche, viaggi e turismo, banche ed assicurazioni, sicurezza stradale, contravvenzioni al codice della strada, fisco e tributi, poste e trasporti, sicurezza degli alimenti e nutrizione.

SICET

(Sindacato Inquilini Casa e Territorio) Fornisce un'attività di difesa e tutela per chi abita in affitto sia in una casa pubblica che in una privata, offendo consulenza e servizi agli iscritti.

ANTEAS

(Associazione Nazionale Tutte le Età Attive per la Solidarietà) È un'associazione di volontariato promossa dagli anziani: è aperta all'incontro con i giovani e con tutti coloro che condividono l'impegno della solidarietà.

Organi di governo

I principi su cui fondiamo il nostro autogoverno sono la democrazia interna e la trasparenza decisionale che si esplicitano grazie ai nostri organi istituzionali, garantendo diversi livelli di verifica, che sono eletti attraverso un congresso a cui partecipano tutti gli iscritti al sindacato. Il congresso del marzo 2022 ha eletto un consiglio generale di 116 membri e rappresenta in maniera diretta gli iscritti.

È l'organo deliberante della Confederazione tra un congresso e l'altro, elegge al suo interno la segreteria confederale e il comitato esecutivo.

Ha il compito di definire gli indirizzi di massima dell'attività sindacale ed organizzativa sulla base delle deliberazioni del congresso, ha il compito di convocare il congresso sia in sessione ordinaria che straordinaria, approva le linee di politica delle risorse della Confederazione.

Consiglio

85	31	1	45	70	8	18
UOMINI	DONNE	UNDER 30	UNDER 50	OVER 50	STRANIERI/NATI ALL'ESTERO	DELEGATI

Il Comitato Esecutivo è composto da 25 membri che ratificano e verificano le decisioni prese dalla segreteria, è l'organo competente per l'attuazione degli indirizzi definiti dal consiglio generale.

Comitato esecutivo

18	7	0	8	17
UOMINI	DONNE	UNDER 30	UNDER 50	OVER 50



Segreteria confederale del 2022

La segreteria confederale: composta da 3 membri, rappresenta la Confederazione nei confronti dei terzi e delle pubbliche autorità, prende tutte le misure atte ad assicurare il normale funzionamento della Confederazione stessa, attuando le decisioni dei superiori organi deliberanti. Essa risponde collegialmente di fronte ai superiori organi deliberanti della gestione del patrimonio finanziario della Confederazione.

La segreteria confederale predispose per il congresso la relazione programmatica ed il bilancio da sottoporre al comitato esecutivo ed interviene a comporre ogni conflitto insorgente tra le organizzazioni aderenti. La segretaria generale ha la rappresentanza legale della Confederazione; il segretario generale aggiunto e i segretari hanno la responsabilità di settori di attività confederale.

La segreteria generale

2

UOMINI

1

DONNA

2

UNDER 50

1

OVER 50

Dal 2015 Cisl si è dotata di un codice etico e comportamentale attraverso il quale, tutti i dirigenti, gli operatori, i delegati, i militanti e gli associati della Cisl, si impegnano nella propria attività ad operare nel rispetto delle norme statutarie e regolamentari e sulla base dei principi di integrità, correttezza, onestà e legalità. Tra queste è stato sancito l'obbligo di pubblicare annualmente l'ammontare delle retribuzioni delle segreterie.

Il codice etico è consultabile alla pagina www.cislemiliacentrale.it sezione trasparenza.

05 APPROCCIO PRECAUZIONALE

La Cisl Emilia Centrale in considerazione della peculiare articolazione in categorie e servizi autonomi rispetto alla confederazione, nonché dell'attività sia di tipo politico che di tutela dei lavoratori, gestisce l'esposizione al rischio attraverso gli organi di governo ed in particolare:

- la Segreteria e la Segreteria generale che rappresenta la confederazione nei confronti di terzi e della pubblica amministrazione;
- il comitato esecutivo che verifica e ratifica le decisioni della segreteria.

In particolare i profili di rischio valutati dai suddetti organi riguardano soprattutto la sfera della sostenibilità economica e quella reputazionale. Tale modello organizzativo viene replicato in tutte le categorie che compongono e partecipano alla vita della confederazione.

I profili di rischio possono essere poi suddivisi in due categorie: interni, ossia connessi con l'organizzazione e lo svolgimento dell'attività, ed esterni legati agli esiti dell'attività sull'utenza stessa.

Con l'avvento della pandemia nel 2020 inoltre, sono diventate ancor più complesse l'analisi e la gestione dei rischi connessi alla salute e sicurezza sul lavoro nello svolgimento di tutte le attività sindacali, che hanno richiesto l'implementazione di un protocollo specifico per la prevenzione del contagio da Covid 19, in conformità con quanto previsto dalla normativa.

Rischi interni

Sicurezza dei lavoratori: Cisl Emilia Centrale adempie alla normativa vigente su salute e sicurezza, prevista dal D.Lgs 81/2008 e s.m.i., ed ha stipulato una polizza assicurativa per tutti i dipendenti e collaboratori in caso di morte o invalidità permanente. Dalla comparsa della pandemia da Covid 19 sono state implementate tutte le azioni necessarie al mantenimento della salute e sicurezza sia dei dipendenti che dell'utenza attraverso nuove modalità come l'utilizzo del lavoro da remoto, nonché dei dispositivi di protezione individuali e collettivi.

Rischi esterni

Gestione della privacy realizzando tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Fra le due tipologie di rischio, si colloca il rischio reputazionale che la Cisl ha inteso affrontare tramite l'adozione del Codice etico a cui tutti, dal dirigente all'associato, devono attenersi operando sulla base dei principi di integrità, correttezza, onestà e legalità.

I servizi collegati a Cisl Emilia Centrale hanno una gestione del rischio caratterizzata da:

- Patronato Inas: ha un'articolazione nazionale è dotata di un ufficio di gestione del rischio che analizza le attività e mette in campo le necessarie misure di tutela del proprio personale dipendente e dell'utenza attraverso un sistema di assicurazioni a copertura dei danni cagionati per errori della struttura.
 - Caf Server: articolato su un livello regionale da anni si è dotato di processi lavorativi che prevedono un secondo livello di verifica delle pratiche, oltre all'operatore che riceve la documentazione e fa l'inserimento nel sistema informatico, prima della loro validazione ed invio, nonché di copertura assicurativa a copertura di eventuali danni
- Dal punto di vista della sostenibilità economica e delle prospettive di mercato monitoriamo costantemente e con attenzione l'evoluzione dei bisogni delle persone sul territorio implementando e diversificando i servizi più utili e corrispondenti alle necessità.

06 I NOSTRI NUMERI

La Cisl fonda tutto il suo operato sugli iscritti che liberamente aderiscono, attraverso le categorie, al sindacato. Sono la ragione d'essere della nostra organizzazione.

		2019	2020	2021
ISCRITTI		99.435	98.911	96.898
ISCRITTI SU ABITANTI		8,04%	7,96%	7,89%
ISCRITTI SU PENSIONATI		13,42%	13,03%	12,77%
% PENSIONATI		48,92%	48,03%	45,93%
% ATTIVI		51,07%	51,96%	54,07%
% DONNE		52,42%	52,32%	50,41%
% UOMINI		47,10%	47,34%	49,59%
% STRANIERI SU TOTALE ISCRITTI		16,55%	16,32%	15,61%
% STRANIERI SU ATTIVI		31,84%	31,41%	29,15%
% STRANIERI PER FASCE D'ETÀ	UNDER 30	10,13%	10,63%	10,15%
	TRA 30 E 50	55,88%	54,49%	55,84%
	OVER 50	33,97%	34,86%	34,01%
% ISCRITTI PER ETÀ	UNDER 30	4,75%	4,99%	4,01%
	TRA 30 E 50	27,70%	27,22%	28,31%
	OVER 50	67,53%	67,78%	67,68%
% ISCRITTI PER ETÀ ALLE CATEGORIE DEGLI ATTIVI	UNDER 30	9,07%	9,50%	8,87%
	TRA 30 E 50	52,39%	49,46%	50,07%
	OVER 50	38,59%	41,03%	41,06%

Rispetto alle annualità precedenti negli anni 2020 e 2021, si registra un leggero calo degli iscritti dovuto alla pandemia per il mancato rinnovo dei contratti a tempo determinato e reso più complesso il rapporto nei luoghi di lavoro con relazioni filtrate da strumenti tecnologici nuovi ma impersonali. La bassa percentuale di under 30 è dovuta sia al fatto che una parte significativa dei giovani non fa ancora effettivamente parte del mondo del lavoro e quando vi entra lo fa con contratti atipici e interinali, sia ad un percorso di maturazione della decisione di iscriversi al sindacato che avviene in età più avanzata.

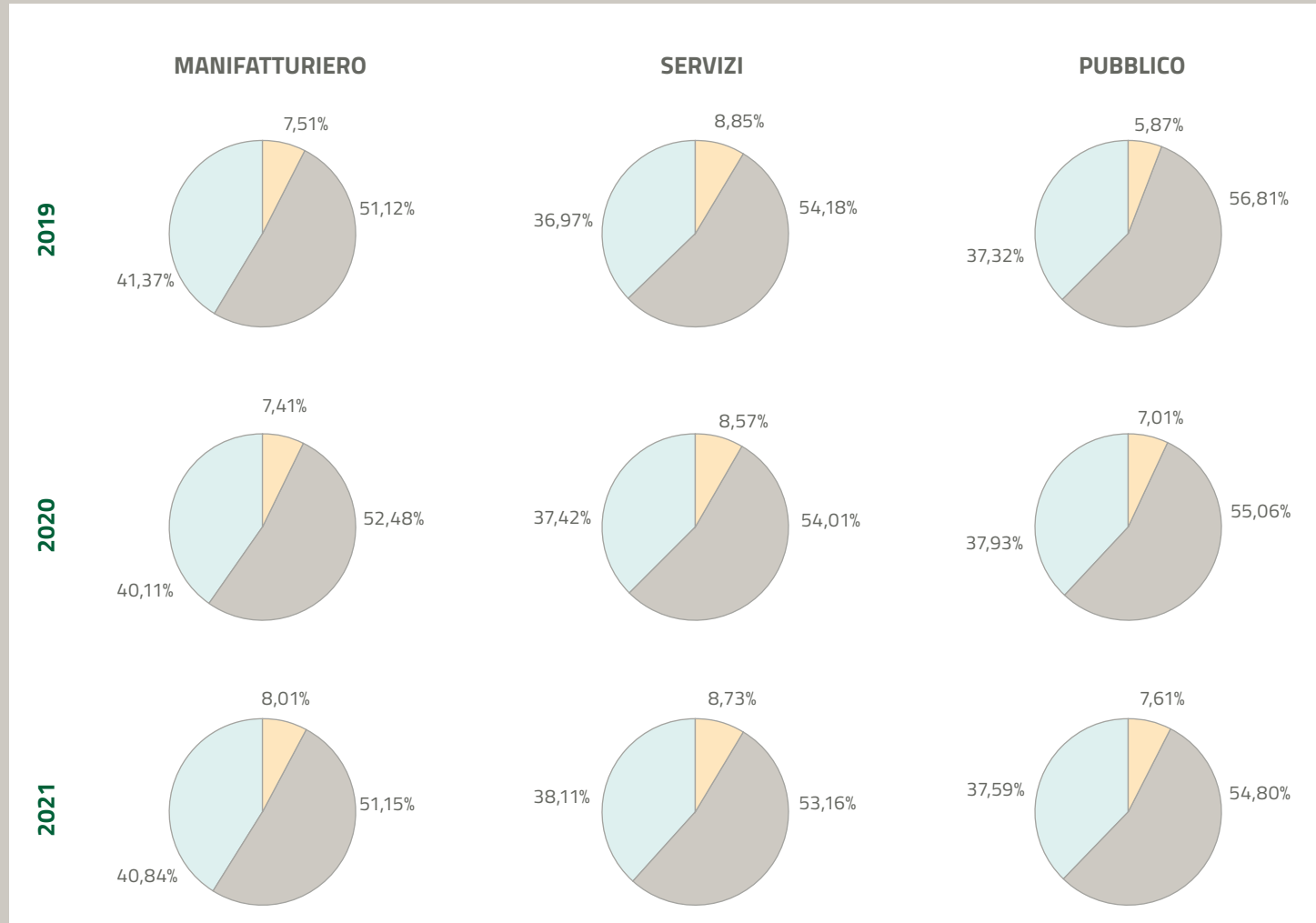
Lavoratori iscritti alla CISL

	MANIFATTURIERO			SERVIZI			SETTORE PUBBLICO		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
ISCRITTI ATTIVI CISL	41,06%	40,45%	39,08%	33,10%	33,28%	34,03%	25,84%	26,27%	26,89%
LAVORATORI ITALIANI	35,05%	34,64%	32,67%	30,15%	30,36%	31,49%	34,80%	35%	35,84%
LAVORATORI STRANIERI	55,48%	54,98%	55,02%	40,29%	40,58%	40,35%	4,23%	4,44%	4,63%

	ITALIANI			STRANIERI		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
MANIFATTURIERO	60,47%	61,18%	59,48%	39,53%	38,82%	40,52%
SERVIZI	64,30%	65,16%	61,03%	35,70%	34,84%	38,97%
SETTORE PUBBLICO	95,34%	95,2	96,2%	4,66%	4,80%	3,8%

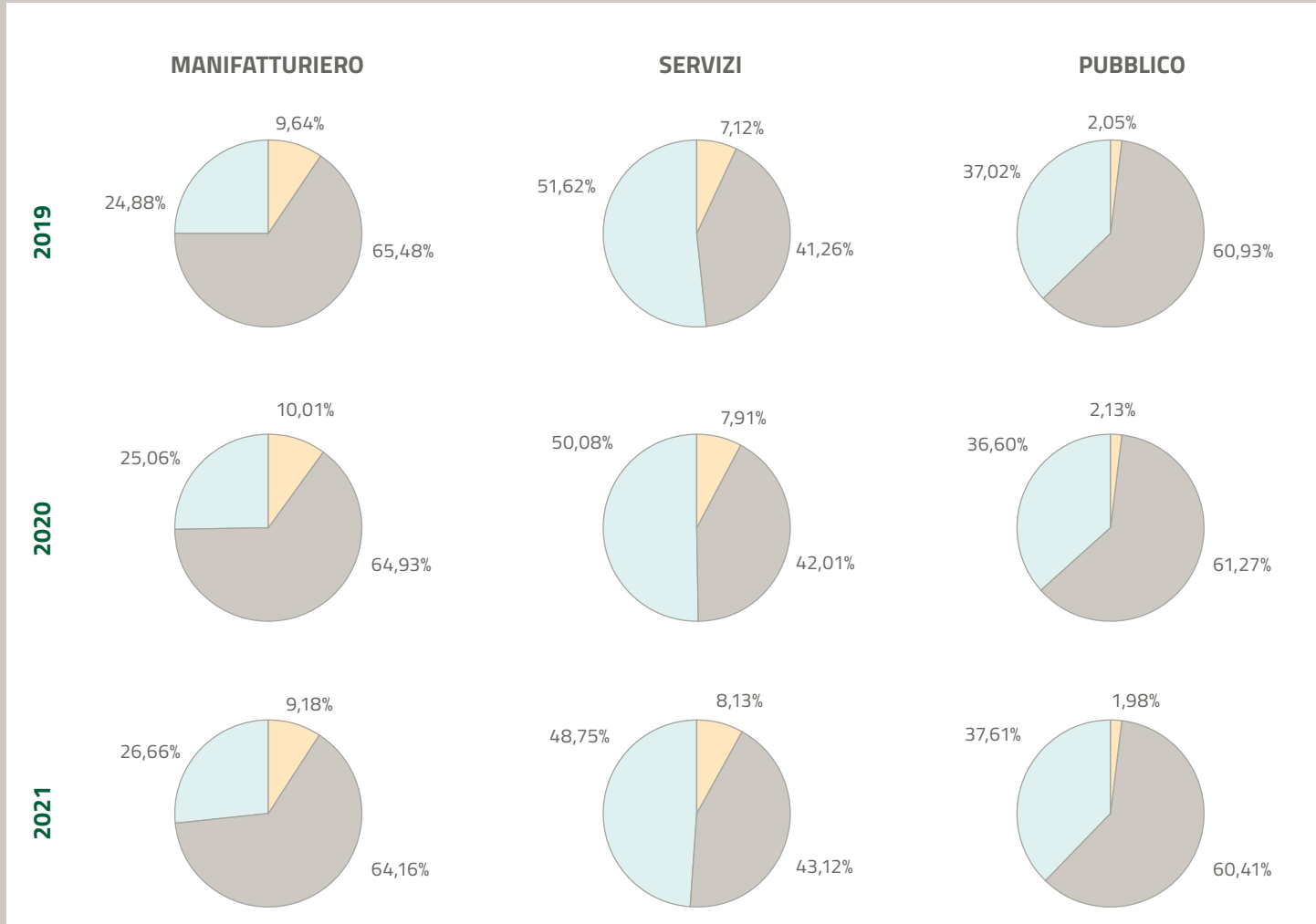
Italiani iscritti per fasce d'età

● OVER 50
 ● TRA I 30 E I 50 ANNI
 ● UNDER 30



Stranieri iscritti per fasce d'età

● OVER 50
 ● TRA I 30 E I 50 ANNI
 ● UNDER 30



Le risorse umane



Svolgiamo la nostra attività sindacale avvalendoci della collaborazione di personale legato all'organizzazione sia con un rapporto diretto di dipendenza che di collaborazione di diversa natura.

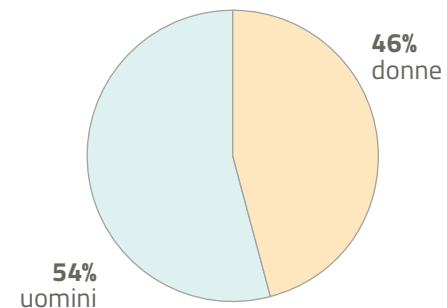
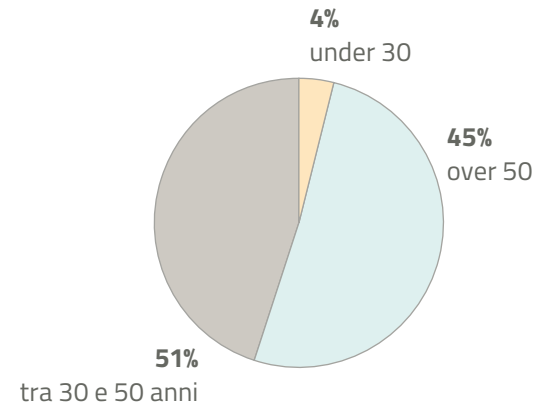
Nel 2021 in totale hanno operato 103 persone a tempo indeterminato, a cui si aggiungono 110 tra collaboratori e volontari di cui 76 della Fnp (Federazione Nazionale dei Pensionati). Per quanto riguarda la tipologia di contratto sia ai dipendenti che agli operatori sindacali viene applicato il regolamento Cisl che garantisce la parità salariale tra generi. Il nostro codice etico prevede inoltre che per ragioni di trasparenza vengano pubblicati sul nostro sito i quadri C dei modelli 730 del gruppo dirigente. Ad oggi sono pubblicati quelli dei componenti della segreteria confederale.

103 persone a tempo indeterminato

110 tra collaboratori e volontari

di cui **76** della Fnp

Totale: 223



07 LA FORMAZIONE



Dal delegato di base all'operatore dei servizi, la formazione di tutti i sindacalisti è uno dei pilastri essenziali della Cisl: condizione necessaria per la costruzione di una autonomia e libertà di pensiero che è fondamentale per esercitare al meglio la nostra azione sindacale nell'interesse delle persone. È strutturata su di un livello nazionale che fa capo al Centro studi di Firenze, un livello regionale organizzato dal dipartimento formazione della Cisl Emilia Romagna ed un livello locale che cura in particolar modo la formazione di base dei delegati. Questa formazione da sempre si integra e completa con la formazione per gli operatori dei Servizi, in particolare Inas e Caf, per arrivare all'obiettivo di garantire una presa in carico a 360°, accogliente e competente, delle persone che si rivolgono a noi per i più svariati motivi e bisogni. In questi ultimi 2 anni siamo stati messi alla prova anche qui dalla pandemia che ci ha costretto a riprogrammare le azioni formative on line. Abbiamo acquisito nuove modalità e piattaforme digitali che ci hanno permesso di mantenere un alto livello di apprendimento e di coinvolgimento dei corsisti.

CISL

Nel triennio 2019/2021 a livello confederale territoriale l'attività formativa è consistita in:

- Corso su Anf in coop applicativa (65 circa delegati e operatori) 2019
- Corso AUU in coop applicativa 2021/2022 circa 80 delegati e operatori
- Partecipazione di ns delegati ed operatori ai vari moduli del percorso regionale Pillole su tematiche normative e contrattuali di attualità
- Formazione con referenti Ausl su protocolli di sicurezza anticovid
- Formazione su Pnrr con dipartimento socio sanitario con on lori
- Corso su politiche socio sanitarie al Centro studi per un membro dello staff di segreteria 2019
- Corso per servizio di supporto agli amministratori di sostegno, in collaborazione con Fnp e Caf
- Partecipazione a corso formazione reg per Sportello Lavoro
- Partecipazione al corso Argonauti della Usr
- partecipazione al corso Sindacato Smart
- Corso orientatori per Sportello Lavoro
- Corso su leadership femminile
- Partecipazione di 2 membri di segreteria alla formazione nell'ambito del Patto contro la povertà col Comune di Re 2021
- Corso formazione per uffici stampa sui social
- Formazione su Comunicazione con uff stampa reg
- Corso su fiscalità locale al centro studi
- Corso di formazione contro la povertà energetica con Adiconsum

INAS

La formazione degli operatori del patronato viene fatta su più livelli organizzativi:

- corso regionale residenziale di 5 giornate di primo livello per operatori neo assunti;
- un corso per gli operatori dell'Emilia Centrale (Modena e Reggio Emilia) ed uno di 6 giornate formative per 9 neo assunti dell'Emilia Centrale;
- aggiornamento costante dei 37 operatori attraverso incontri territoriali, un incontro interprovinciale e percorsi formativi e-learning facoltativi

SERVER CISL – CAF

L'aggiornamento costante dei 42 operatori è effettuato secondo le diverse attività e servizi a cui gli stessi sono dedicati: fisco, colf e badanti, successioni e locazioni.

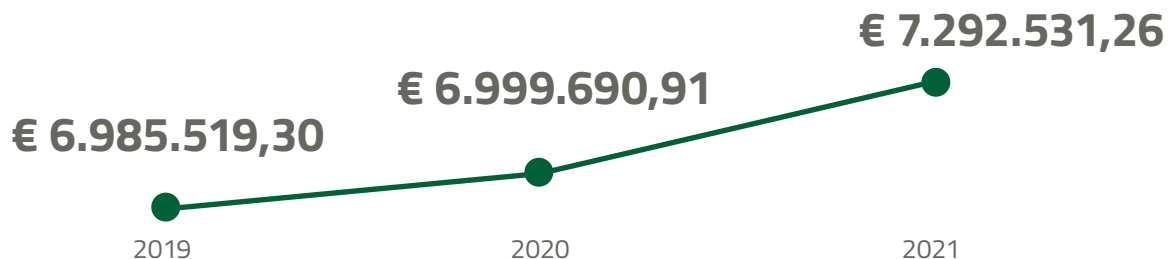
In particolare i 32 operatori del fisco hanno partecipato a vari corsi/incontri formativi con la metodologia a distanza.

Per gli operatori interinali utilizzati nei periodi di maggior attività, sono stati effettuati tre corsi base di 196 ore per 90 nuovi addetti (junior) e due corsi avanzati di 92 ore per circa 90 operatori che avevano già un'esperienza (senior).

Il valore economico

Il valore complessivo dei contributi sindacali incassati nell'anno 2021 è stato di 7.292.531,26€.

Contributi sindacali*



Il valore economico è in incremento rispetto al 2019 nonostante un lieve flessione degli iscritti. La motivazione è prevalentemente legata al rinnovo dei maggiori contratti nazionali di lavoro e secondariamente a un incremento della dinamica retributiva in alcuni settori produttivi, dei servizi e dei trasporti che ha aumentato la base imponibile.

*Da questo valore è escluso il dato economico dei servizi di patronato e fiscali (Inas e Caf) in quanto facenti parte di un sistema rispettivamente nazionale e regionale.

Come utilizziamo le risorse del territorio

	2019	2020	2021
manifestazioni e iniziative	8%	2%	6%
ammortamenti	4%	4%	2%
spese gestione sedi	13%	16%	16%
acquisto beni strumentali	8%	15%	9%
spese personale e formazione	57%	57%	55%
trasporti	5%	2%	6%
attività salute e sicurezza (RLST)	5%	4%	6%

Supply chain (descrizione generale della catena di fornitura):

I fornitori della Cisl sono in totale 58 che rappresentano il 20% della componente costi del bilancio Cisl Emilia Centrale

Categorie merceologiche dei fornitori	FORNITURE LOCALI	FORNITURE NAZIONALI
MANUTENZIONE E PULIZIE	12	2
TELEFONIA E DATI	1	7
COMUNICAZIONE E STAMPA	5	3
GAS ED ENERGIA	3	6
TRASPORTI	1	2
NOLEGGIO SALE	1	
SERVIZI	7	2
RISTORAZIONE E HOTEL	5	1

Nella scelta dei fornitori ci basiamo su criteri di rapporto qualità/prezzo, affidabilità e correttezza nei rapporti con i dipendenti.



Partecipazioni societarie e patrimonio immobiliare

La Cisl Emilia Centrale ha partecipazioni in diverse società a vario titolo.

Direttamente controllate da Cisl Emilia Centrale:

Emilia Centrale Srl operativa dal primo gennaio 2018, nata dalla fusione della Società Achille Grandi Srl e Giuseppe Simonazzi Srl, è proprietaria degli immobili della Cisl Emilia Centrale delle province di Modena e Reggio Emilia.

Emilia Centrale srl ha un patrimonio immobiliare stimato di **€ 10.807.457,45** con mutui residui al 31 dicembre 2021, per un valore di **€ 1.560.767**

Cisl Emilia Centrale è socia di Banca Etica.

08 LA NOSTRA ATTIVITÀ

Attraverso i nostri diversi uffici forniamo un numero consistente di servizi che possiamo suddividere come segue:

INAS

INAS	2019	2020	2021
PRATICHE	46.351	44.471	54.115
REM (Reddito di emergenza) e INDENNITÀ LAVORATORI DOMESTICI	-	908	1499
BONUS Covid-19	-	1576	836
OPERATORI	37	37	37
OPERATORI UOMINI	13	11	11
OPERATRICI DONNE	24	26	26

Nell'ultimo biennio 2020 e 2021 il patronato ha gestito una serie di pratiche legate all'emergenza pandemica (reddito d'emergenza, indennità lavoratori domestici, bonus per lavoratori agricoli, intermittenti e stagionali, congedi Covid) che, sommate all'attività ordinaria hanno portato ad un forte incremento dell'attività tra la seconda metà del 2020 e il 2021.



CAF

CAF	2019	2020	2021
730	67.325	66.597	66.988
% PENSIONATI	39,09%	40,47%	40,01%
% ATTIVI	60,91%	59,53%	59,99%
% MERCATO	14,1%	13,9%	13,7%
ISEE	23.637	23.419	23.841
% MERCATO	22,35%	20,3%	18,75%
OPERATORI	36	38	39
DI CUI DONNE	27	30	32
DI CUI UOMINI	9	8	7
INTERINALI	81	82	83
DI CUI DONNE	78	79	81
DI CUI UOMINI	3	3	2

Nonostante il cambiamento che il servizio ha subito a causa della pandemia i cittadini si sono ugualmente avvalsi dei servizi Caf. L'allungamento della scadenza al 30 settembre per la presentazione delle dichiarazioni dei redditi degli anni 2020 e 2021 non ha portato ad un aumento delle pratiche eseguite.

L'introduzione del modello 730 precompilato non ha portato ad una diminuzione delle pratiche effettuate dal Caf Cisl dell'Emilia Centrale, che per tanti rappresenta ancora l'unico canale con il quale presentare la dichiarazione.

SAPI - Contabilità e assistenza per partite IVA

Il servizio del SAPI, ex Saf, dal settembre 2019 è stato esteso ad entrambi gli ambiti provinciali di Reggio e Modena ed ha complessivamente svolto attività di: tenuta contabilità, compilazione e predisposizione di tutta la documentazione fiscale per piccole imprese ed associati con partita Iva sia in regime semplificato che in regime forfettario; effettuato modelli 770 e unico per i condomini e pratiche brevi come apertura o chiusura di partite Iva e compilazione mod. Unico.

SAPI	2019	2020	2021
ASSOCIATI	100	150*	150*
CLIENTI	-	142	150
PRATICHE BREVI	75	101	100
PICCOLE IMPRESE	20	25	25
CONDOMINI	20	18	18

**10% artigiani e commercianti, 90% liberi professionisti soprattutto nel settore sanitario*

ANOLF

Nel triennio 2019/2021 prosegue il calo delle pratiche, in particolare nel 2020 primo anno di pandemia, dovuto ad un maggior accesso alla cittadinanza e al permesso di soggiorno di lungo periodo, alla diffusione del Covid 19 ed al ritardo del decreto flussi con il sostanziale blocco dell'accesso regolare sul territorio. Nel 2020 il Lockdown ed il conseguente stato di emergenza sanitaria ha fortemente influito a causa della sospensione delle scadenze dei titoli di soggiorno e di diversi documenti, che pertanto ha concesso a tali cittadini di posticipare la presentazione delle pratiche. Nel 2020 vi è stata, in aggiunta alle normali attività dell'ufficio, una campagna straordinaria collegata alla cosiddetta sanatoria che ha consentito l'emersione degli stranieri già presenti su territorio nazionale, e che ha visto l'apertura di un servizio dedicato a questo tipo di domanda. Il dato della sanatoria viene registrata nell'anno di presentazione della domanda ma che necessita anche di un'attività di assistenza e consulenza che supera ampiamente il biennio successivo.

ANOLF	2019	2020	2021
RINNOVO PERMESSI	3269	1976	1887
RICONGIUNGIMENTI	135	48	58
CITTADINANZE	166	71	141

Promuoviamo da 4 anni il Festival della Migrazione a Modena

SICET

Il Sicet ha partecipato nel triennio a numerosi Tavoli Tecnici e Politici, Provinciali e Regionali per la definizione dei criteri e le tempistiche relative ai Bandi per il Fondo Sociale per l'affitto, per la morosità incolpevole, con le Prefetture per la definizione del protocollo salva sfratti, nonché alle commissioni per la definizione delle graduatorie Erp (Edilizia residenziale pubblica).

SICET	2019	2020	2021
CONTRATTI E ADEMPIMENTI	240	210	266
ATTESTAZIONI CONTRATTI	490	460	520
VERBALI RICONSEGNA	50	20	45
CONSULENZE (sfratti, spese condominiali, controllo canone, ecc)	560	620	580
RINEGOZIAZIONI CANONI	5	50	45
LETTERE DI DISDETTA, RECESSI, ECC	35	40	60
VERTENZE	30	56	40
COMMISSIONI ERP ASSEGNAZIONI E COMMISSIONI ACER	36	35	35

Il 2019 in particolare, è stato l'anno del ripristino del fondo istituito dalla legge 431/98 che dal 2015 non era stato sovvenzionato con risorse statali.

Nel 2020, con l'avvento della pandemia, è cambiata la modalità di lavoro, con l'introduzione degli strumenti informatici per continuare ad assicurare, anche a distanza, assistenza a tante famiglie.

Il numero delle consulenze è aumentato anche per i Bandi emergenza Covid (3 tipologie di bandi oltre a quello per l'affitto) e delle rinegoziazioni indetti dalla regione per apportare aiuti alle famiglie in difficoltà nel pagamento dell'affitto, spese condominiali ed utenze per la perdita di lavoro.

Gli incontri con le istituzioni, enti e associazioni sono stati continui, soprattutto per la definizione dei criteri per l'erogazione dei contributi. importanti gli incontri con Caritas sulle nuove forme di povertà con sempre più famiglie del ceto medio chiedono aiuti economici per il pagamento di affitto, bollette, e spese condominiali.

Nel 2021 continua il trend per quanto riguarda la rinegoziazione dei canoni, mentre la vertenzialità è diminuita. In aumento le disdette per finita locazione in quanto i proprietari vogliono liberare l'immobile per poterlo ristrutturare tramite il bonus 110% e rimmetterlo sul mercato a canoni superiori. Nel 2021 sono aumentati gli incontri per l'Erp nonché per i progetti Pinqua e rigenerazione urbana.

ADICONSUM

Attraverso gli sportelli sul territorio e mediante assistenza a distanza, Adiconsum ha assistito 1258 consumatori nel 2019, 1044 consumatori nel 2020 e 622 nel 2021 fornendo assistenze nelle pratiche di contenzioso in materia di beni di consumo, telefonia, energia, canone rai, banche, assicurazioni e fisco (cartelle esattoriali dell'Agenzia Entrate e Riscossioni con la relativa rottamazione delle cartelle nel 2019).

Si è aperto nel 2019 il contenzioso riguardo i vecchi buoni fruttiferi postali Q/P sui quali erano stati riconosciuti interessi inesatti. Si sono rivolti ad Adiconsum per ricevere assistenza a riguardo 30 risparmiatori nel 2019 e 40 nel 2020, conseguendo un recuperato totale di oltre € 300.000 nel 2019 e € 600.000 nell'anno successivo.

In seguito al fallimento di 4 banche (Banca Carife, Etruria, Banca Marche, Casse di risparmio di Ferrara e Chieti, Veneto Banca e Banca Popolare di Vicenza) 26 famiglie sono rimaste coinvolte e nel 2020 hanno dovuto fare domanda di accesso al Fondo Indennizzo Risparmiatori (FIR) per un ammontare di 400.000 euro.

Quanto alla telefonia, sono state gestite per tutta l'Emilia Romagna 772 conciliazioni nel 2019, 540 nel 2020 e 350 nel

2021, conclusesi in modo positivo per la quasi totalità dei casi. Il risparmio per gli utenti derivante da queste conciliazioni è stato rispettivamente di €143.000 nel 2019 e €98.000 nel 2020 e 62.645 nell'anno successivo.

Inoltre Adiconsum ha fornito assistenza a 20 persone rimaste coinvolte nel fallimento della catena dentistica Dentix per sciogliere il loro finanziamento per le cure mediche.

La conflittualità con gli istituti finanziari si conferma alta anche per il fenomeno di sovra indebitamento: l'associazione consumatori promossa dalla Cisl ha fornito assistenza in situazioni di grave fragilità economica nelle quali si trovavano 35 nuclei familiari nel corso del 2019, 40 nel 2020 e 45 nel 2021. In questi due anni sono stati estinti rispettivamente € 80.000 e €95.000 di debiti grazie al fondo antiusura della Adiconsum nazionale.

L'associazione continua a realizzare iniziative di formazione-informazione sulle materie consumeristiche. In particolare ha organizzato scuole civiche di cittadinanza, 2 scuole in presenza ed online presso due scuole medie una di Reggio ed una di Modena sul tema della sostenibilità, 16 dirette social di divulgazione sui diritti dei consumatori e 4 webinar.

Ufficio vertenze

Per quanto riguarda le vertenze sia collettive che individuali l'attività prevalente è il recupero credito, oltre il 90% delle pratiche, normalmente dovuto a stipendi non corrisposti con la conseguente necessità di intervento legale. Sono in aumento gli accordi per le risoluzioni consensuali incentivate, così come i procedimenti disciplinari che hanno registrato una impennata, mentre residuali sono i licenziamenti illegittimi.

Le procedure concorsuali hanno subito una battuta di arresto per la pandemia in quanto le aziende hanno utilizzato le cassa emergenziali / fondi di solidarietà e tutte le forme utili alla conservazione dei posti di lavoro. Sono aumentate invece le consulenze per dimissioni: la ripartenza post CIG emergenziale ha prodotto l'incremento delle assunzioni a tempo determinato, con moltissimi lavoratori hanno cambiato settore dimettendosi prevalentemente da contratti a termine per stipularne di nuovi.

	2019	2020	2021
Vertenze individuali e plurime	202	102	88
Procedure concorsuali	203	103	36
Consulenze	211	160	245
Valore economico recuperato	488.642,91 €	978.397,05 €	1.074.094,56 €

09 LA PERSONA AL CENTRO

La Cisl mette al centro della sua azione la persona, in tutti gli ambiti in cui essa si esprime, ritenendo che il benessere non sia legato esclusivamente al luogo di lavoro, ma sia fortemente interdipendente con la comunità e con il territorio in cui essa vive.

A tal fine abbiamo sviluppato negli anni una sistematica e puntuale attività di contrattazione sociale e territoriale con tutti gli attori istituzionali, in primo luogo Comuni, Unioni di Comuni, Province ed Aziende Sanitarie Locali, Conferenze territoriali socio sanitarie, congiuntamente alle attività di tutela individuale tramite le reti dei nostri servizi.

L'attività confederale nel triennio 2019/2021 ha visto inizialmente la prosecuzione dell'attività sui tavoli tematici legati al "Patto per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva della Città di Modena e del suo territorio", mentre nel 2020 è stata caratterizzata dall'avvento della pandemia e la contestuale necessità di istituire tavoli di lavoro per la gestione delle ricadute sui servizi e sul mondo del lavoro. In particolare sono stati istituiti Tavoli provinciali su scuola, trasporti, lavoro e servizi sociali con particolare attenzione al mondo delle Case residenza anziani, con la firma di un protocollo specifico per la gestione del Covid in queste strutture. Con il Comune di Reggio Emilia nel 2021 dopo diversi incontri preparatori, si è giunti alla firma del "Patto di contrasto alle povertà" che ci vedrà impegnati nei prossimi anni in un percorso partecipativo per l'inclusione e il contrasto delle fragilità e povertà crescenti attraverso la creazione di nuove opportunità e occupazioni.



Verbali e accordi con comuni, province e aziende municipalizzate

1

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI
NELL'UNIONE TERRE DEI CASTELLI

3

ACCORDI CON UNIONI TERRE D'ARGINE, TRESINARO
SECCHIA E DISTRETTO CERAMICO

1

LINEE D'INDIRIZZO TRA CTSS, OOSS
E AUSL IN MATERIA DI LOTTA AL CONTAGIO COVID
NELLE CRA PROVINCIA DI REGGIO

1

PATTO DI CONTRASTO ALLE POVERTÀ
CON IL COMUNE DI REGGIO

1

PROTOCOLLO RELATIVO AL TAVOLO PER IL LAVORO
E PER IL CLIMA DI MARANELLO

4

PROTOCOLLI A SOSTEGNO DEI RIDERS CON COMUNE
DI REGGIO DI MODENA, DI SASSUOLO E CARPI

1

ACCORDO SUL SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE DI PAVULLO
"A SCUOLA CON LA REGIONE"

24

VERBALI SUL BILANCIO

2

ACCORDI SU DISCIPLINA DELLE CASE FAMIGLIA CON
CTSS PROVINCE DI REGGIO EMILIA E MODENA

6

ACCORDI SULLE AGEVOLAZIONI TARI

Abbiamo partecipato anche nel triennio 2019-2021 ai seguenti tavoli istituzionali attivi:

- tavolo sulla legalità: la Cisl aderisce alla "Alleanza contro le Mafie"
- tavolo sull'immigrazione con la Prefettura
- tavolo sugli appalti con la Prefettura
- tavolo sulla scuola con la Provincia
- tavolo sui trasporti con la Provincia
- osservatorio sulla cooperazione, con particolare attenzione alle cooperative spurie presso la Direzione Territoriale del Lavoro
- osservatorio sul facchinaggio presso la Direzione Territoriale del Lavoro
- comitato lavoro ed emersione dal sommerso (Cles) presso la Direzione Territoriale del Lavoro
- osservatorio economico coesione sociale e legalità presso la Camera di Commercio
- tavolo di co-progettazione per il bando "Welcome" della Fondazione Manodori
- tavolo provinciale sulle politiche abitative presso Acer
- tavolo welfare con il Comune di Modena
- tavoli sul PUG dei Comuni di Reggio Emilia e Modena
- tavolo sulle Fonderie Cooperative a Modena
- tavolo insediamento Amazon con Comune di Spilamberto
- tavolo insediamento Silk Faw con Comune di Reggio Emilia
- tavolo "Patto di contrasto alla overtà" con il Comune di Reggio Emilia
- partecipazione ai Comitati consultivi misti.

Annualmente partecipiamo ad incontri sui bilanci e sulle programmazioni socio-sanitarie:



Nell'ambito della centralità della persona abbiamo sviluppato una serie di attività, servizi ed accordi a favore di:

FAMIGLIE	2019	2020	2021
ISEE CON PRESENZA DI DISABILI	3430	3255	3312
ISEE PER AGEVOLAZIONI GAS	2135	2004	0
ISEE PER AGEVOLAZIONI ELETTRICITÀ	2303	2161	11
ISEE PER AGEVOLAZIONI ACQUA	1382	1468	0
PRATICHE DI MATERNITÀ	4048	3525	3514
DICHIARAZIONE ISEE PER DEFINIZIONE CANONI D'AFFITTO ACER	1221	1140	1152
RIMBORSI A FAVORE DEI CONTRIBUENTI	€43.232.837	€45.462.355	€45.879.862
IMPOSTE A FAVORE DELLO STATO	€4.997.184	€4.846.968	€4.803.316

Accordi per le famiglie su Tari; progetto sull'abitare solidale. Anteas ha aperto uno sportello di ascolto presso l'Emporio solidale di Modena "Portobello" che offre consulenze sulla gestione del budget familiare, la rateizzazione delle bollette ed il lavoro.

Progetto "Una mano" - collaborazione con "Informa Salute"

Continua la collaborazione di Cisl Emilia Centrale con lo sportello Ausl "Informa Salute" presso il CoRe di Reggio Emilia. Grazie al progetto "Una mano - Sostegno di pazienti al lavoro" nell'ambito del bando Welcome1 della Fondazione Manodori, si è creata una rete di competenze e diversi professionisti impegnati a facilitare il mantenimento ed il reinserimento al lavoro delle persone che hanno una diagnosi di malattia oncologica.

GIOVANI	2019	2020	2021
ISEEU PER L'UNIVERSITÀ	2.743	3255	3312
ALTERNANZA SCUOLA LAVORO DELLE MEDIE SUPERIORI	4	1	7
TIROCINIO FORMATIVI e CURRICULARI PER UNIVERSITÀ e ITS	6	4	3

Nel 2020 un tirocinio formativo è stato trasformato in assunzione a tempo indeterminato dalla Cisl Emilia Centrale. Anteas ha partecipato al bando #Tag-Territori alleanza generazionale dell'Anteas nazionale e sostenuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con l'intento di promuovere la costituzione di gruppi di lavoro intergenerazionali e "multidisciplinari" alla scoperta di filiere tipiche e rappresentative. Un progetto che ha coinvolto 20 studenti dell'Istituto d'Istruzione superiore "Antonio Zanelli" ed il Consorzio del Parmigiano Reggiano.

ANZIANI	2019	2020	2021
INDENNITÀ D'ACCOMPAGNAMENTO invalidità civile e L104	3.265	2.868	4.527
KM TRASPORTI SOCIALI TRAMITE ANTEAS	45.062	26.362	34.567
NUMERO TRASPORTI EFFETTUATI DA ANTEAS	1.328	808	1.377
GESTIONE DI CONTRATTI COLF BADANTI	2.836	3.324	3.335

Aumento nel 2020 domande di regolarizzazione dei contratti di colf e badanti per evitare le sanzioni previste e, successivamente, della sanatoria in collaborazione con Anolf.

La Cisl Emilia Centrale e la Fnp Cisl partecipano agli incontri con i comitati di distretto sul Fondo regionale non auto sufficienza e ai comitati consultivi misti presso l'Ausl.

Anteas ha inoltre organizzato un ambulatorio infermieristico presso "Residenze Gerra" a Reggio Emilia, corsi di ginnastica dolce e funzionale e di allenamento alla memoria a Sassuolo, di computer ed informatica a Carpi ed ha aderito al progetto Vivi Internet di Google.

IMMIGRATI	2019	2020	2021
RINNOVI permessi di soggiorno	3.269	1.976	1.887
RICONGIUNGIMENTI	135	48	58
CITTADINANZA	166	71	141

Protocollo Zona Stazione

Su iniziativa della Cisl Emilia Centrale si è strutturata una rete tra associazioni, cooperative, scuola e fondazione che operano a vario titolo nella zona stazione di Reggio Emilia, che ha portato alla firma nel 2020 del "Protocollo d'intesa per la promozione del Piano Strategico Zona Stazione 2020-2023" con il Comune di Reggio Emilia. La finalità del protocollo è rilanciare il recupero e la cura del quartiere che attraverso politiche di partecipazione e coinvolgimento degli abitanti e attori sociali del territorio, porti ad incrementare la socialità e l'inclusione della cittadinanza. In quest'ambito sono nati 4 tavoli di lavoro tra i soggetti firmatari e gli abitanti del quartiere inerenti le politiche del commercio e mobilità, culturali ed educative, abitative e di coesione sociale. Da questi gruppi di lavoro sono nate proposte e progettualità concrete per il quartiere nonché l'individuazione e messa a disposizione di spazi aggregativi. Nell'ambito delle relazioni del protocollo si è sviluppata la progettazione del PinQuA da parte del Comune di Reggio, che realizzerà una profonda ristrutturazione dell'area nel prossimo quinquennio.

Tutela della salute

Nell'ambito dell'attività degli Rlst (Rappresentanti del lavoratori per la sicurezza territoriali) nel 2019, 2020 e 2021 sono state effettuate rispettivamente **545**, **145** e **553** visite in aziende artigiane di verifica degli adempimenti previsti dalla normativa sulla salute e sicurezza.

Gli anni 2020 e 2021 in particolare han visto impegnati gli Rlst nella implementazione e verifica presso le aziende dei protocolli anticontagio relativi al Covid-19 attraverso un'apposita chek list che nelle due provincie è stata compilata da oltre 1000 aziende artigiane.

Abbiamo tutelato nel 2019, 2020 e 2021 rispettivamente 1.443, 1.164 e 1.287 lavoratori con pratiche inerenti a malattie professionali, infortuni o danno biologico.

Abbiamo svolto inoltre nel periodo 6 incontri formativi rivolti agli rappresentanti alla sicurezza aziendali e territoriali.

Sostegno al reddito

Se l'andamento dell'economia e del mercato nel 2019 confermava un trend di lenta ripresa e con aumento dei contratti a tempo determinato e conseguenti pratiche di Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) arrivate a **10.831**, gli anni 2020 e 2021 sono stati fortemente caratterizzati dalla pandemia e dal conseguente blocco delle attività produttive e dei licenziamenti, che hanno comportato un calo delle pratiche di "disoccupazione" Naspi, passate rispettivamente a **9.507** e **8.680**.



Solidarietà

Nell'ambito della collaborazione con gli empori solidali delle provincie di Modena e Reggio Emilia è stata realizzata una raccolta di generi alimentari per Emporio Solidale Dora e prosegue la collaborazione con Portobello di cui siamo ente fondatore, con l'attivazione dello sportello lavoro e di ascolto con Anteas. Prosegue la collaborazione con le cooperative sociali "Credere per vedere" alla quale doniamo i computer che vengono rigenerati e dati gratuitamente a scuole ed enti no profit, e "pinco pallina" che recupera le cartucce di toner esaurite per rigenerarle.

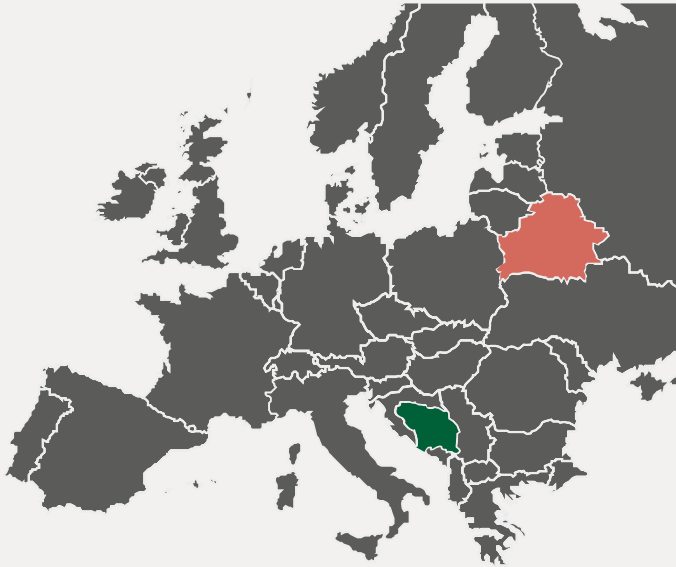
Nel 2020 e nel 2021, in occasione del Natale, Cisl Emilia Centrale ha deciso di sostenere alcune iniziative di solidarietà nel territorio ed in particolare: un progetto di inserimento lavorativo realizzato da "Porta aperta" Modena, l'acquisto di panettoni della cooperativa Madre Teresa di Reggio Emilia e di "Pranzi sospesi" presso "Porte aperte" Modena e la Caritas Reggiana.

10 COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Tramite l'associazione Iscos Emilia Romagna promuoviamo la cooperazione e solidarietà internazionale attraverso iniziative in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030.

BOSNIA ERZEGOVINA

Continua il supporto alle associazioni locali attive per la tutela dei diritti e inclusione sociale di bambini e bambine con disabilità, tutela alle donne vittime di violenza, supporto all'associazione dei ragazzi e ragazze nati dagli stupri di guerra. A Sarajevo è stato creato il gruppo sportivo Spid Club, il primo a permettere la partecipazione e l'avvio all'attività sportiva anche a bambini e bambine con disabilità. Continua, e si consolida, il rapporto fra il Comune di Reggio e la Bosnia Erzegovina che ha portato alla firma del patto di gemellaggio con la municipalità di Sarajevo Centar.



Nel territorio dell'Emilia Centrale sono stati organizzati numerose attività:

- **I walk the line presidi di solidarietà lungo la rotta balcanica:** campagna di informazione-azione e sensibilizzazione riguardante testimonianze dai territori della rotta balcanica attraverso incontri scuole superiori di Modena e Reggio.
- **Pita e pasta di pace:** interscambio di esperienze e workshop tra associazioni bosniache e reggiane sui diritti delle donne, imprenditorialità sociale e gastronomia.
- **“Breaking Free”:** mostra fotografica in collaborazione con l'associazione Forgotten Children of War per la raccolta di testimonianze che danno voce alle storie di una delle categorie più colpite della società bosniaca durante il conflitto.
- **La pace fredda è davvero finita la guerra in Bosnia Erzegovina?** proiezione del documentario di Marcella Menozzi e presentazione del libro di Luca Leone e Andrea Cortesi a dicembre 2019 presso il Cinema Cristallo e a Luglio 2021 all'Arena Stalloni e nelle scuole di Reggio Emilia e Modena.
- **“Perché io ho vinto”:** spettacolo teatrale tratto dal libro di Luca Leone “Viscegrad. L'odio, la morte, l'oblio.” presentato per la prima nazionale a Bibbiano a novembre 2021.

Nel 2019 abbiamo partecipato al viaggio della memoria “La pace fredda” promosso da ISCOS Emilia-Romagna con testimonianze e incontri a Prijedor, Banja Luka, Sarajevo, Srebrenica, Mostar.

BIELORUSSIA

Abbiamo ospitato in occasione del Congresso del 2022 a Modena la testimonianza dell'attivista Yuliya Yuhno dell'Associazione di bielorusse in Italia “Supolka” che ci ha raccontato della repressione e della violenza del regime di Lukashenko nel libro ‘Le donne di Minsk’ edito da Infinito Edizioni.

11 CISL E L'AMBIENTE



Il fattore ambientale ed in particolare il cambiamento climatico è divenuto ormai di fondamentale importanza per il futuro prossimo dell'uomo. Come Cisl Emilia Centrale ne siamo ben consapevoli ed abbiamo pertanto intrapreso un cammino che nei nostri intendimenti ha l'obiettivo di ridurre la nostra impronta ecologica.

In particolare dal 2018 oltre a rilevare i consumi elettrici nelle sedi principali di Modena e Reggio Emilia, abbiamo iniziato a monitorare le forniture di riscaldamento ed a censire gli automezzi di proprietà o a noleggio in uso sia all'Ust, che alle diverse categorie, con le relative percorrenze.

Consumi

Da questa attività ne deriva che nel triennio i consumi elettrici delle sedi di Modena e Reggio sono stati utilizzati:

	2019	2020	2021
	256.441 Kwh	218.306 Kwh	220.815 Kwh
	101,04 tCo2	86,01 tCo2	86.95 tCo2

(Fes 394 grCO₂/Kwh calcolato su mix energetico per la produzione dell'energia venduta da GAS SALES).

Nel triennio per il riscaldamento della sede di Reggio sono stati consumati attraverso il teleriscaldamento

	2019	2020	2021
	238.594 Kwh	216.591 Kwh	204.398 kwh Kwh
	29,84 tCo2	27,07 tCo2	16,59 tCo2

(Fes 125 g CO₂/Kwh secondo comunicazione Iren del 23/11/2020);

Fonti primarie utilizzate

composizione mix energetico per la produzione dell'energia venduta da GAS SALES nel 2019.

	2019
Fonti Rinnovabili	9,28%
Carbone	13,12%
Gas Naturale	66,75%
Prodotti petroliferi	0,78%
Nucleare	5,25%
Altre fonti	4,82%

Cisl Emilia Centrale e le diverse categorie possono contare su di una flotta di automobili composta di 38 mezzi di cui 18 diesel, 12 gpl e 8 metano con una percorrenza stimata complessiva di oltre 850.000 km nell'anno 2019, 620.000 nel 2020 e quasi 800.000 nel 2021, con una produzione stimata di anidride carbonica rispettivamente di 98.38 tCo₂, 71.33 tCo₂ e 92.40 tCo₂.

Palazzo Europa, sede a Modena della Cisl Emilia Centrale è il primo condominio misto della città a installare un impianto fotovoltaico che ha una potenza complessiva di 27,72 KwP con una produzione elettrica stimata di 27.261 Kwh con un risparmio di anidride carbonica non immessa in atmosfera di 15.811 Kg l'anno.

Continuiamo poi a porre l'attenzione in una serie di piccoli ma importanti accorgimenti quali:

- la raccolta differenziata che comprende, oltre alle usuali frazioni, anche il corretto smaltimento di rifiuti pericolosi prodotti dagli uffici, come i computer obsoleti e i toner, conferiti presso cooperative sociali che si occupano del recupero e dello smaltimento di parti di pc dismesse e della rigenerazione dei toner;
- riduzione del numero di pagine stampate all'interno delle nostre sedi limitandoci solo allo stretto necessario.

La carta che utilizziamo è al 100% riciclabile con certificazione Eu Ecolabel e PEFC.

PATRONATO
inas
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

 **CISL**
EMILIA CENTRALE



12 LA COMUNICAZIONE

L'avvento della pandemia, da un lato, e il proseguire della crisi dell'editoria, dall'altro, hanno inciso sul modo di comunicare la nostra attività sindacale.

In questi ultimi tre anni la comunicazione della Cisl Emilia Centrale è stata curata da un gruppo di lavoro cresciuto e composto da due giornalisti, iscritti all'Ordine dei giornalisti dell'Emilia-Romagna e ai quali è affidato l'ufficio stampa, da un web architecture-designer, un esperto informatico, un videomaker, due esperti di grafica e montaggio. Il gruppo, coordinato dalla segreteria e di cui fanno anche parte operatori delle categorie, comunica la Cisl sia attraverso i canali tradizionali (giornali, radio, tv, periodici e testate on line locali e nazionali), che attraverso i social i quali, in misura costantemente crescente al pari delle riviste online, sono utilizzati da iscritti e simpatizzanti.



La pagina Facebook della Cisl Emilia Centrale conta 1600 Mi piace, 1700 follower, è gestita con cadenza quotidiana con inserimento di foto, notizie, fotonotizie e videointerviste mediamente 4 al giorno. Ospita 6 inserzioni promozionali in media l'anno per le notizie di particolare interesse come, ad esempio, la campagna fiscale. Diversamente è utilizzata sfruttando il traffico nativo. Il profilo Twitter ha 2.350 follower ed è utilizzato in prevalenza per una comunicazione istituzionale.

La pandemia ha ridotto iniziative in presenza, quali le conferenze stampa o le videointerviste per i nostri canali social. Per questo dal 2020 abbiamo investito in una piattaforma di regia online un nuovo strumento di intervistare le persone, soprattutto da remoto. In questo modo è stato possibile aumentare la disponibilità di videointerviste che, all'occorrenza, sono destinate, oltre che ai social, alle testate giornalistiche.

Di rilievo l'archivio fotografico delle realtà provinciali, in costante aggiornamento anche con fotoservizi all'occorrenza dedicati. In generale, per comunicare si utilizza un linguaggio semplice e differenziato a seconda degli strumenti e del pubblico a cui ci si rivolge. Oltre alla comunicazione classica, cerchiamo di "raccontare le storie" delle persone che rappresentano la Cisl nei luoghi di lavoro, ottenendo buoni riscontri in termini di visibilità e condivisione sui social.

Tutte le notizie prodotte sono pubblicate in anteprima sul sito www.cislemiliacentrale.it che di fatto è l'archivio storico di quanto comunicato.

Comunicati stampa



2019: 414

2020: 410

2021: 448

Videointerviste



2019: 48

2020: 80

2021: 83

Follower



2021:

1.700 su Facebook

2.350 su Twitter

13 GLI OBIETTIVI



- Esame del clima interno attraverso incontri territoriali, finalizzato a verificare il contesto lavorativo alla luce dei cambiamenti intervenuti durante e dopo la pandemia.
- Alimentazione continua delle relazioni con le diverse realtà associative e costruzione di rapporti con il mondo giovanile, al fine di realizzare azioni dirette ad incrementare la coesione sociale nei nostri territori duramente provati durante il periodo pandemico.
- Migliorare l'accessibilità e la sicurezza nelle sedi per dipendenti ed utenza recependo le esigenze emerse in questi anni, con particolare attenzione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e del benessere dei lavoratori.
- Rafforzamento di sperimentazioni e sinergie interne all'organizzazione per migliorare ed incrementare il "Servizio Accoglienza" territoriale costruito nel corso di questi anni.
- Riproposizione di un articolato percorso formativo per delegati, quadri operatori rispondente ai nuovi bisogni legati al contesto attuale ed alle transizioni in atto.
- Monitoraggio del gradimento, da parte dell'utenza, di tutti i servizi anche alla luce dei cambiamenti in atto.

- Puntuale rilevazione dei consumi energetici con la prospettiva di studiare interventi di risparmio energetico e valutando il ricorso a fonti alternative rinnovabili. Definire soluzioni che conducano le nostre sedi ad una situazione di riduzione ed eliminazione della plastica monouso e di riciclo completo di residui delle ns lavorazioni in particolare i toner.
- Ampliare la comunicazione attraverso i social di maggior utilizzo anche fra i giovani attraverso uno stile di comunicazione che racconti la nostra attività nel territorio e le storie delle persone che nella Cisl trovano accoglienza, attenzione e competenza. Vogliamo porre particolare attenzione a non alimentare una informazione, soprattutto social, ostile o violenta, ma che provi a contrastare la comunicazione di fake news sviluppando una narrazione inclusiva.
- Verifica sulle coperture assicurative e/o contro i rischi ed eventuale implementazione a favore dei nostri dipendenti e dirigenti.
- Promozione dei valori e della cultura Cisl anche attraverso l'archivio storico e il portale della contrattazione oltre all'implementazione del book crossing presso le sedi.

APPENDICE

Gli impatti della pandemia sulle attività del sindacato

“Gli impatti della pandemia sulle attività del sindacato” è il nuovo tema inserito nella matrice di materialità di questo Bilancio di sostenibilità di Cisl Emilia Centrale. Come più volte sottolineato nei vari capitoli la pandemia è stato un motore significativo di cambiamenti all’interno di tutte le attività del sindacato negli ultimi due anni, obbligando l’organizzazione a ripensarsi velocemente per non interrompere il suo operato sul territorio, cogliendone, laddove è stato possibile, le opportunità per migliorarsi. In questa appendice al bilancio è riportato il resoconto delle interviste che Cisl Emilia Centrale ha condotto coinvolgendo una decina di persone che occupano ruoli diversi all’interno dell’organizzazione, provando a delineare in modo concreto questo cambiamento.

Interviste

Alle donne e agli uomini di Cisl coinvolte in questo percorso di ascolto è stato chiesto di rispondere a quattro domande specifiche qui di seguito riportate:

Domande:

- Per lei quale è stato il momento più buio che si sente di aver vissuto in questi due anni di pandemia relativamente all’attività lavorativa?
- Come è cambiato il suo lavoro sia all’interno del sindacato che all’esterno nei confronti dei lavoratori, utenti e imprese?
- Come sono cambiate le esigenze dei lavoratori della sua categoria/utenti dei servizi?
- Come vede il sindacato del futuro alla luce della pandemia?

Cosa è emerso:

Per quanto riguarda la prima domanda tutti gli intervistati sono stati concordi nel definire che in assoluto il momento più difficile e buio del loro lavoro è stato durante il primo lockdown, dove, da un giorno all'altro si sono trovati catapultati in un mondo completamente cambiato, con l'impossibilità di recarsi sul luogo di lavoro ma con la consapevolezza di non potere smettere di lavorare, visto il carattere di essenzialità delle loro professioni. In particolare chi svolge il ruolo di Rsu in servizi essenziali come la sanità e la grande distribuzione racconta di aver vissuto situazioni di grande stress emotivo per la fortissima pressione psicologica che si sono trovati improvvisamente a gestire, causa la mancanza dei presidi di sicurezza che ha caratterizzato le prime fasi della pandemia, la sottovalutazione dei rischi di contagio da parte di alcuni datori di lavoro e la paura di contrarre il virus con il rischio di diffonderlo ai propri famigliari più fragili. Chi invece ha avuto l'opportunità dello smart working si è trovato a dover riorganizzare il lavoro in un primo momento con strumenti informatici inadatti e, soprattutto le donne, a dover continuare il proprio operato con il carico di cura dei figli aumentato esponenzialmente a causa della chiusura delle scuole.

Sui cambiamenti lavorativi le persone hanno messo in evidenza sia aspetti positivi che negati. Tra i positivi spicca la forte spinta all'innovazione che si è tradotta in una maggiore digitalizzazione del lavoro che ha reso alcuni servizi totalmente informatizzati. Questo ha contribuito, una volta tornati in presenza, ad un flusso di persone limitato e regolamentato nelle sedi dei servizi con l'opportunità di dedicare, in alcune situazioni, un range temporale maggiore a ciascun utente. Altro aspetto positivo è stato, in linea di massima, l'aumentato spirito di squadra che si è creato tra colleghi. Per gli aspetti negativi gli Rsu hanno sottolineato in alcune realtà l'imminente necessità di investi-

menti in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, di incremento delle risorse umane e, nei casi di chi lavora in smart working, di regolamentazione di questa nuova modalità lavorativa che deve comprendere il diritto alla disconnessione. Le regole per la lotta contro il coronavirus hanno allungato i tempi procedurali per svolgere le mansioni quotidiane provocando spesso e volentieri situazioni di forte stress e addirittura casi di burnout.

Gli intervistati hanno riportato anche un importante cambiamento dei bisogni dei lavoratori ma soprattutto degli utenti che si avvalgono dei servizi di Cisl Emilia Centrale. Si è osservato un aumento esponenziale di richieste di aiuto per la preparazione di pratiche per l'ottenimento dei "bonus" di varia natura messi in campo dal governo, per le richieste di aiuto per il sostegno al reddito in particolare per far fronte al forte aumento dei costi delle utenze domestiche e per il diritto alla casa. Sono inoltre aumentate le richieste di aiuto per truffe telefoniche e informatiche. E se la pandemia da una parte ha in qualche modo obbligato all'alfabetizzazione informatica anche quella parte di popolazione che rientra nella fascia degli over 60, è stata però messa in evidenza che questa modalità per alcuni servizi non è sufficientemente inclusiva.

Ma come vedono gli intervistati il sindacato del futuro?

Le persone di Cisl non hanno dubbi su due punti: se da un lato c'è urgenza di trovare strategie di coinvolgimento nel sindacato delle nuove generazioni dall'altro sono concordi nell'affermare che "la persona deve e dovrà rimanere sempre al centro". Bene quindi gli investimenti sull'innovazione, bene fare tesoro dei miglioramenti organizzativi messi in campo in questi due anni di pandemia a patto però che non si dimentichi la necessità della "relazione umana in presenza" che deve rimanere, insieme alla difesa dei diritti dei lavoratori, alla contrattazione e alla tutela delle persone, uno degli obiettivi da continuare a perseguire e sul quale investire per il futuro di Cisl Emilia Centrale.

Gli intervistati



“Durante i momenti più bui della pandemia abbiamo lottato perché sia i nostri datori di lavoro che i lavoratori rispettassero tutte le nuove regole in materia di sicurezza. Per la nostra categoria il Covid ha incrementato la mole di lavoro quotidiana ed è diventato più impegnativo sia a livello fisico che psicologico”. (Luca Marmiroli, Rsu Conad supermercato)



“Credo che il sindacato debba avere sempre una base sociale importante e quindi rimanere fisico e vicino alle persone, ma non dobbiamo tornare indietro, la digitalizzazione di alcuni servizi ha velocizzato alcune pratiche ma nello stesso tempo ha aumentato la possibilità di truffe soprattutto alle persone anziane”. (Adele Chiara Cangini, responsabile Adiconsum Cisl Emilia Centrale)



“Se con la Dad abbiamo capito quanto sia fondamentale la scuola in presenza, di certo dobbiamo fare tesoro della forte spinta all'alfabetizzazione tecnologica che la scuola ha vissuto in tempo di pandemia, grazie alla quale ora si possono intraprendere percorsi di insegnamento più innovativi”. (Matteo Sitti, Rsu Istituto comprensivo F.lli Cervi Nonantola)



“Abbiamo passato due anni durissimi, ci siamo visti morire le persone sotto gli occhi. Ora va meglio ma il nostro lavoro è drasticamente cambiato, le cose da fare sono molte di più rispetto a prima e l'adempimento di tutte le norme di sicurezza ci porta via molto tempo. Il vero problema: c'è grande carenza di personale”. (Natalia Leticia Blanco, Rsu Asp Reggio Emilia Città delle persone)



“Negli ultimi due anni il mio lavoro ha comportato un impatto emotivo altissimo che nei momenti più bui della pandemia è stato davvero complesso reggere. La nostra iniziale impotenza di fronte ad un nemico invisibile che però riusciva ad uccidere le persone ci demoralizzava. Inutile sottolineare il fatto che ci siamo sentiti abbandonati a noi stessi. Ora L'Azienda per cui lavoro finalmente ha recepito i nostri bisogni e a partire dal prossimo mese ci ha proposto un corso per la gestione dello stress”. (Giulia Pederzoli, Fp Cisl, infermiera di rianimazione presso Arcispedale Santa Maria Nuova Reggio Emilia)



"Il momento più duro è stato senza dubbio il primo lockdown. Da un giorno all'altro ci siamo trovati nel caos: dovevamo rivoluzionare completamente il nostro modo di lavorare senza avere la benché minima consapevolezza di come sarebbe andata cercando di non abbandonare i nostri utenti che navigavano a vista nella giungla dei bonus messi a disposizione dal governo". (Valentina Pingani, responsabile Inas Reggio Emilia)



"Se devo definire con una parola chiave questo momento storico non posso che usare il sostantivo "help": la gente ti chiama per tutto e desidera essere aiutata. C'è bisogno di ricreare un clima di rassicurazione, vicinanza ma soprattutto solidarietà. La pandemia ha creato una fascia di nuovi poveri che non possiamo ignorare e sulla quale dobbiamo intervenire per offrire il nostro aiuto" (Eugenia Cella, responsabile Sict Modena)



"Il sindacato del futuro è quello che si innova grazie al supporto della tecnologia e dell'informatizzazione ma che nello stesso tempo ritrova strategie efficaci ed efficienti per non perdere il contatto umano con le persone. La Cisl del futuro però è anche quella che deve fare il possibile per avvicinare le nuove generazioni andando incontro alle loro esigenze". (Jessica Bertulu, responsabile Caf Cisl Formigine)



"Alla grande paura di ammalarci di Covid dell'inizio si è fatta larga la rassegnazione nei confronti di un virus praticamente impossibile da debellare. Una rassegnazione che però ha trovato spazio anche nei confronti delle condizioni lavorative poiché non si vede alcuna volontà di cambiamento nonostante sia aumentata la consapevolezza dell'importanza e della necessità delle professioni sanitarie". (Stefano Mussi Fp infermiere 118 Modena)





GRI content index

Indicatori generali

102-1	Nome dell'organizzazione (12)
102-2	Attività e servizi (15,23,26,27)
102-3	Sede legale (25)
102-4	Sede operativa (25)
102-5	Forma legale dell'organizzazione (12)
102-6	Luoghi in cui opera (14, 17, 25)
102-7	Dimensioni dell'organizzazione (13,25)
102-8	Informazione sulle persone che operano nell'organizzazione a vari livelli (28,29,37)
102-10	Cambiamenti significativi per l'organizzazione (non ce ne sono stati)
102-11	Principio o approccio precauzionale (30,31)
102-12	Iniziative esterne di carattere economico , sociale e ambientale in cui l'organizzazione è coinvolta (da 44 a 59)

Strategia

102-14	Dichiarazione della più alta carica dell'organizzazione (11)
--------	--

Etica e integrità

102-16	Valori, principi, standards e norme di comportamento (15)
--------	---

Governance

102-18	Struttura della governance (28)
--------	---------------------------------

Stakeholder engagement

102-40	Lista degli stakeholder (16)
102-42	Descrizione del processo di identificazione degli stakeholder (17)
102-43	Descrizione dell'approccio di coinvolgimento degli stakeholder (6)
102-44	Argomenti chiave o preoccupazione degli stakeholder (non ce ne sono stati)
102-45	Entità incluse nel bilancio consolidato (41, 47, 48, 49)



102-46	Definizione del contenuto del report e della ricaduta degli impatti (2,3,4,5)
102-47	Lista dei temi materiali (4,5)
102-48	Ridefinizione delle informazioni contenute nel report (2,3)
102-49	Cambiamenti nella rendicontazione (2 adozione GRI standard)
102-50	Periodo di rendicontazione (dati 2021)
102-51	Data dell'ultima rendicontazione (maggio 2022)
102-52	Frequenza di rendicontazione (annuale - saltati 2 anni a causa della pandemia)
102-53	Contatti (77)
102-54	Livello di accordance con lo standard (CORE)

Approccio dell'organizzazione alla sostenibilità

103-1	Spiegazione degli argomenti materiali e dei loro confini (4,5)
103-2	Approccio gestionale degli argomenti materiali (2,3)
103-3	Valutazione dell'approccio gestionale (2)

Indicatori specifici

201-1	Indicatori di performance economica (41)
204-1	Proporzione spesa verso fornitori locali (42)
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione (61,62)
302-4	Riduzione del consumo di energia (61)
303-2	Consumo di carta all'interno dell'organizzazione (64)
307-1	Inosservanza delle leggi e dei regolamenti ambientali (idem)
402-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti (38)
403-1	Salute e sicurezza sul lavoro (35)
403-2	Individuazione dei pericoli, valutazione dei rischi (30,31)
404-1	Formazione (38)
405-1	Diversità e pari opportunità degli organi di governo e dei dipendenti (28,29)
406-1	Incidenti di discriminazione (non ce ne sono stati)
413-1	Operazioni con il coinvolgimento delle comunità locali (da 50 a 57)
419-1	Inosservanza di leggi e regolamenti in ambito socio economico (non ce ne sono stati)



CISL
La Cisl Unisce



Bilancio di sostenibilità 2022

La realizzazione del presente bilancio, coordinato da Francesco Bini, con la supervisione della Segretaria generale Rosamaria Papaleo e della segreteria U.S.T., è stata possibile grazie alla collaborazione delle diverse funzioni dell'organizzazione sindacale e il supporto metodologico di mediamo.net

Ideazione e grafica: mediamo.net

www.cislemiliacentrale.it

Sede legale Cisl Emilia Centrale
via Emilia Ovest, 101 - 41124 Modena.
Per informazioni su Bilancio di Sostenibilità contattare
ust.emiliacentrale@cisl.it

