

Numero 9/10 - 2016
settembre - ottobre



Proposte

Il lavoro agro-alimentare periodico della Fai Cisl



Mai più schiavi! **Approvata la legge sul caporalato**

**Con l'accordo sulle pensioni
rilanciato il dialogo con il Governo**

**Rinnovati importanti contratti
nei settori agricolo e alimentare**

**Dissesto idrogeologico:
prevenire per difendere il suolo**

**Governare il fenomeno migratorio
secondo giustizia e solidarietà**

PENSIONI

ECCO L'ACCORDO



più opportunità

più solidarietà

PIÙ EQUITÀ INTERGENERAZIONALE

Sommario

Editoriale

Caporalato, una vittoria storica
di *Luigi Sbarra* 4

Documentazione

Il testo della Legge sul caporalato 6

In Primo Piano

Dialogo e corresponsabilità per un nuovo sviluppo
di *Annamaria Furlan* 12

Debellare il caporalato per salvaguardare il futuro della terra
di *Vincenzo Conso* 15

Dall'accoglienza all'inclusione
di *Mohamed Saady* 17

Attualità

La Legge contro gli sprechi alimentari è realtà
di *Alessandro Potenza* 22

Sicurezza del territorio nazionale:
operare preventivamente per la difesa del suolo
di *Fabrizio Colonna* 24

Una politica agricola più attenta al sociale ed al lavoro
n.d.r. 26

Contrattazione

Rinnovato il CCnl delle Cooperative agricole
di *F.C.* 27

Rinnovato il Contratto nazionale dei Consorzi di Bonifica e Miglioramento fondiario
di *F.C.* 29

Rinnovato il Contratto nazionale Confapi-Unionalimentare
di *Attilio Cornelli* 31

Rinnovato l'integrativo per il Gruppo Parmalat Italia
di *Armando Savignano* 33

Sistema allevatori, l'esempio dell'Emilia Romagna
di *F. C.* 35

Pesca

FAO, al via l'Accordo Internazionale contro la pesca illegale
di *Silvano Giangiacomi* 36

Pesca, una nuova leva di sviluppo partecipato per i territori
di *S.G.* 37

Sociale

40 Anni di Conserve Italia: una bella storia di cooperazione
di *A.S.* 38

Internazionale

PROJECT INSPIRE
di *Sabrina Rovidotti* 39

Rubrica recensioni

a cura di *Vincenzo Conso* 42

Fai Proposte periodico del lavoro agroalimentare n. 09/10 - settembre/ottobre 2016

consultabile anche
su www.faicisl.it

Editore **Fai Cisl** - Direttore **Luigi Sbarra** - Direttore responsabile **Vincenzo Conso**
Redazione e Amministrazione: **Via Tevere 20, 00198 - Roma Tel. 06845691 - Fax. 068840652**
Progetto grafico e stampa **Eurografica 2 srl** - registrazione **Tribunale di Roma n. 119 del 10.3.2002**
Per le fotografie di cui, nonostante le ricerche eseguite, non è stato possibile rintracciare gli aventi diritto, l'editore si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri.

Caporalato, una vittoria storica

Chi la dura la vince, recita un vecchio adagio. Vale per tanti aspetti quotidiani della vita, e vale per l'azione di un sindacato come la Fai Cisl che, per oltre un anno, ha tenacemente incalzato Governo e Parlamento sulla necessità di varare una normativa aggiornata contro lo sfruttamento del lavoro agricolo. Una mobi-

lizzazione supportata dalla Cisl e culminata con le quindicimila bandiere di Bari. Tale costante impegno viene oggi ricompensato con l'approvazione del ddl contro il caporalato. Un testo che innova la legislazione penale e sociale introducendo elementi di grande rilevanza. Lo abbiamo detto e lo ripetiamo: la nuova legge rappresenta un vero traguardo di civiltà per il Paese. Una risposta doverosa per gli oltre 400 mila lavoratori agricoli sfruttati e un primo fondamentale passo verso una strategia di contrasto partecipata.

Sotto il profilo penale vengono inasprite le sanzioni per i caporali ed estese le responsabilità alle aziende che utilizzano intermediazione illegale. Realtà che, è bene ricordarlo, colpiscono duramente anche le imprese che rispettano leggi e contratti e che si trovano a fare i conti con forme feroci di concorrenza sleale. Altro aspetto chiave della nuova legge è la possibilità di dare vita, nelle singole aree produttive, ad un'azione che riconosce un ruolo al sindacato



e alle parti sociali agricole. Leva fondamentale di questo corso è indicata nella bilateralità, con la possibilità degli enti paritetici agricoli di aderire alla Rete del lavoro agricolo. Queste innovazioni dovranno ora essere implementate ed attuate rapidamente. Resta inoltre indispensabile la messa in atto di una capillare atti-

ività ispettiva e di controllo da parte delle autorità preposte.

Il bell'epilogo della legge sul caporalato si inserisce in una stagione di generale e positivo avanzamento del dialogo tra legislatore e mondo del lavoro. Un confronto che ha dato importanti esiti. Si pensi al passo indietro fatto dall'Esecutivo sulla questione dei voucher agricoli. La decisione del Consiglio dei Ministri di riportare a duemila euro la soglia massima di remunerazione da parte di un singolo committente è una vittoria che premia le nostre battaglie. Ma la nostra critica verso i voucher resta radicale e porterà a nuove iniziative volte a metterne in evidenza tutta la pericolosità. Terza gamba di questa fase riguarda il piano Casa Italia che il Governo ha messo in campo dopo il sisma in Centro Italia. Un programma ampio e ambizioso sul quale abbiamo lavorato di concerto con il livello Confederale fornendo all'Esecutivo alcune importanti proposte per riqualificare i territori e combattere il dissesto

facendo leva sui settori della Forestazione e della Bonifica.

Ora Governo e Parlamento non devono dare segnali contrastanti. L'azione di riforma deve continuare sulla strada di un confronto costruttivo responsabile con le parti sociali. Il primo obiettivo riguarda le pensioni. Con gli accordi sulla previdenza e sulle politiche del lavoro siglati tra sindacati confederali e il Governo, il Sindacato riconquista un ruolo di protagonismo nei processi di sviluppo del Paese. Possiamo essere fieri del fatto che l'apertura di questo nuovo percorso sia stata voluta dalla Cisl, che ha portato con pazienza e perseveranza le altre Organizzazione confederali a convergere sulle proprie posizioni.

La fase di confronto in atto è dunque positiva, ma l'Esecutivo deve comprendere che chi già subisce più di altri le conseguenze della riforma Fornero, non può vivere altre situazioni di disagio. Parliamo dei lavoratori agricoli, degli stagionali del settore alimentare, degli addetti alla pesca. Donne e uomini per i quali si profilerebbe un innalzamento a 36 anni dei contributi necessari per l'accesso all'Ape Agevolata. Una condizione che noi riteniamo inaccettabile. Come pure da rispedire al mittente è la decisione di non inserire il lavoro agricolo, ittico e di certi settore dell'industria alimentare tra le attività gravose. Queste storture devono essere raddrizzate già in manovra.

L'azione concertata tra Governo e parti sociali si rende più urgente di fronte a uno scenario macroeconomico caratterizzato ancora da grandi e minacciose nubi. Rispetto al quadro delineato in primavera la situazione è peggiorata. I nostri settori rappresentano però una felice eccezione. I comparti dell'agroalimentare, sostenuti

dall'export, continuano a dare ossigeno al sistema-Italia. A cominciare dall'Agricoltura, per la quale viene indicata una tendenza particolarmente positiva: la crescita degli occupati è del 6,5% rispetto a un anno fa. Tutto questo porta almeno ad una conclusione: per le imprese agricole non c'è alcun alibi per tenere ancora fermi i Cpl. Tanto più dopo le dichiarazioni rese dal Governo circa l'intenzione di abolire l'Irpef agricola: un fatto importante che apre ulteriori margini di profitto per le aziende del settore primario.

Restando sul versante negoziale, vanno ricordati gli importanti rinnovi di questi mesi. Per quanto riguarda le cooperative agricole abbiamo portato a casa un contratto che assicura un netto avanzamento normativo e salariale. Grande soddisfazione anche per il nuovo Ccnl Confapi, che valorizza e promuove la contrattazione di secondo livello sia aziendale, sia regionale e provinciale e implementa forme di partecipazione organizzativa, economico-finanziaria e di governance. Il più recente rinnovo riguarda i lavoratori della Bonifica. Un risultato che premia venti mesi di vertenza unitaria. Importanti passi avanti si registrano nel comparto pesca, con l'invio alla controparte della piattaforma per il rinnovo degli addetti imbarcati. Continua invece la lotta unitaria nel settore Panificazione contro l'assurda pretesa delle controparti di istituire, per via contrattuale, antistoriche gabbie salariali.

Continueremo, pertanto, la nostra azione, consapevoli dell'importanza delle sfide che abbiamo di fronte, e della necessità di dare risposte concrete ai nostri associati.

Luigi Sbarra

Il testo della Legge sul caporalato

Approvata dal Senato della Repubblica il 1 agosto 2016
e dalla Camera dei Deputati il 18 ottobre 2016

ART. 1.

(Modifica dell'articolo 603-bis
del codice penale).

1. L'articolo 603-bis del codice penale è sostituito dal seguente:

«ART. 603-bis. – (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro). – Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro».

ART. 2.

(Introduzione degli articoli 603-bis.1
e 603-bis.2 del codice penale).

1. Dopo l'articolo 603-bis del codice penale sono inseriti i seguenti:

«ART. 603-bis.1. – (Circostanza attenuante). – Per i delitti previsti dall'articolo 603-bis, la pena è diminuita da un terzo a due terzi nei confronti di chi, nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia

portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite.

Nel caso di dichiarazioni false o reticenti si applicano le disposizioni dell'articolo 16-*septies* del decreto-legge 15 gennaio 1991, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 1991, n. 82.

Non si applicano le disposizioni dell'articolo 600-*septies*.1.

ART. 603-bis.2. – (Confisca obbligatoria).

– In caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale per i delitti previsti dall'articolo 603-*bis*, è sempre obbligatoria, salvi i diritti della persona offesa alle restituzioni e al risarcimento del danno, la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto, salvo che appartengano a persona estranea al reato. Ove essa non sia possibile è disposta la confisca di beni di cui il reo ha la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto del reato».

ART. 3.

(Controllo giudiziario dell'azienda e rimozione delle condizioni di sfruttamento).

1. Nei procedimenti per i reati previsti dall'articolo 603-*bis* del codice penale, qualora ricorrano i presupposti indicati nel comma 1 dell'articolo 321 del codice di procedura penale, il giudice dispone, in luogo del sequestro, il controllo giudiziario dell'azienda presso cui è stato commesso il reato, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321 e seguenti del codice di procedura penale.
2. Con il decreto con cui dispone il controllo giudiziario dell'azienda, il giudice nomina uno o più amministratori, scelti tra gli esperti in gestione aziendale iscritti all'Albo degli amministratori giudiziari di cui al decreto legislativo 4 febbraio 2010, n. 14.
3. L'amministratore giudiziario affianca l'imprenditore nella gestione dell'azienda ed autorizza lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa, riferendo al giudice ogni tre mesi, e comunque ogniqualvolta emergano irregolarità circa l'andamento dell'attività aziendale.

Al fine di impedire che si verifichino situazioni di grave sfruttamento lavorativo, l'amministratore giudiziario controlla il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione costituisce, ai sensi dell'articolo 603-*bis* del codice penale, indice di sfruttamento lavorativo, procede alla regolarizzazione dei lavoratori che al momento dell'avvio del procedimento per i reati previsti dall'articolo 603-*bis* prestavano la propria attività lavorativa in assenza di un regolare contratto e, al fine di impedire che le violazioni si ripetano, adotta adeguate misure anche in difformità da quelle proposte dall'imprenditore o dal gestore.
4. Nei casi di sequestro di cui al comma 2 dell'articolo 321 del codice di procedura penale e nei casi di confisca disposta ai sensi dell'articolo 603-*bis*.2 del codice penale si applicano le disposizioni di cui al comma 4-*bis* dell'articolo 12-*sexies* del decreto-legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356.

ART. 4.

(Modifica all'articolo 380 del codice di procedura penale).

1. All'articolo 380, comma 2, del codice di procedura penale, dopo la lettera *d*) è inserita la seguente:
«*d.1*) delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro previsti dall'articolo 603-*bis*, secondo comma, del codice penale;».

ART. 5.

(Modifica all'articolo 12-sexies del decretolegge 8 giugno 1992, n. 306, in materia di confisca).

1. All'articolo 12-*sexies*, comma 1, del decretolegge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356, dopo la parola:
«602,» è inserita la seguente: «603-*bis*,».

ART. 6.

(Modifica all'articolo 25-quinquies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità degli enti).

1. All'articolo 25-*quinquies*, comma 1, lettera *a*), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le parole: «e 602,» sono sostituite dalle seguenti: «, 602 e 603-*bis*,».

ART. 7.

(Modifica all'articolo 12 della legge 11 agosto 2003, n. 228, in materia di Fondo per le misure antitratto).

1. All'articolo 12, comma 3, della legge 11 agosto 2003, n. 228, le parole: «e 602» sono sostituite dalle seguenti: «, 602 e 603-*bis*».

ART. 8.

(Modifiche all'articolo 6 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.91, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 116, in materia di Rete del lavoro agricolo di qualità).

1. All'articolo 6 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, 116, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1:

1) la lettera *a*) è sostituita dalla seguente:

«*a*) non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la pubblica amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-*bis* del codice penale»;

2) la lettera *b*) è sostituita dalla seguente:

«*b*) non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse. La presente disposizione non si applica laddove il trasgressore o l'obbligato in solido abbiano provveduto, prima della emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia»;

3) dopo la lettera *c*) sono aggiunte le seguenti:

«*c-bis*) applicare i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

c-ter) non essere controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, a soggetti che non siano in possesso dei requisiti di cui al presente comma»;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«*1-bis*. Alla Rete del lavoro agricolo di qualità possono aderire, attraverso la stipula di apposite convenzioni, gli sportelli unici per l'immigrazione, le istituzioni locali, i centri per l'impiego, gli enti bilaterali costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in agricoltura, nonché i soggetti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Possono altresì aderire alla Rete del lavoro agricolo di qualità, attraverso la stipula di apposite convenzioni, se in possesso dei requisiti di cui al comma 1, sia le agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sia gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150»;

c) al comma 2:

1) al primo periodo, dopo le parole:

«del Ministero dell'economia e delle finanze» sono inserite le seguenti: «, del Ministero dell'interno, dell'Ispettorato nazionale del lavoro a far data dalla sua effettiva operatività, dell'Agenzia delle entrate, dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro a far data dalla sua effettiva operatività»;

2) al secondo periodo, dopo le parole:

«tre rappresentanti dei lavoratori subordinati» sono inserite le seguenti: «delle imprese agricole e un rappre-

sentante dei lavoratori subordinati delle cooperative agricole» e dopo le parole: «tre rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi dell'agricoltura» sono inserite le seguenti: «e un rappresentante delle associazioni delle cooperative agricole firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore agricolo»;

d) al comma 4, dopo la lettera *c*) sono inserite le seguenti:

«*c-bis*) procede a monitoraggi costanti dell'andamento del mercato del lavoro agricolo, su base trimestrale, anche accedendo ai dati relativi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro disponibili presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ai dati che si rendono disponibili, a seguito di specifico adattamento del sistema UNIEMENS, presso l'INPS, valutando, in particolare, il rapporto tra il numero dei lavoratori stranieri che risultano impiegati e il numero dei lavoratori stranieri ai quali è stato rilasciato il nulla osta per lavoro agricolo dagli sportelli unici per l'immigrazione;

c-ter) promuove iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza dei lavoratori stranieri immigrati»;

e) dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti:

«*4-bis*. La cabina di regia promuove la stipula delle convenzioni di cui al comma 1-*bis* e svolge i compiti di cui al comma 4, lettere *c-bis*) e *c-ter*), utilizzando le informazioni in possesso delle commissioni provinciali integrazione salari operai agricoli e dell'Agenzia per le ero-

gazioni in agricoltura, al fine di formulare indici di coerenza del comportamento aziendale strettamente correlati alle caratteristiche della produzione agricola del territorio, avvalendosi delle sezioni territoriali di cui al comma 4-ter.

4-ter. La Rete del lavoro agricolo di qualità si articola in sezioni territoriali, a cui possono aderire i soggetti che hanno stipulato le convenzioni di cui al comma 1-bis, con sede presso la commissione provinciale integrazione salari operai agricoli. Le sezioni promuovono a livello territoriale le iniziative previste dal comma 4, lettera c-ter), svolgono compiti di promozione di modalità sperimentali di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo, in stretta collaborazione con l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e con la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine di garantire una modulazione a livello territoriale dei servizi all'impiego. Le sezioni territoriali promuovono altresì iniziative per la realizzazione di funzionali ed efficienti forme di organizzazione del trasporto dei lavoratori fino al luogo di lavoro, anche mediante la stipula di convenzioni con gli enti locali.

4-quater. La cabina di regia trasmette ogni anno alle Camere una relazione sullo svolgimento dei compiti di cui al comma 4 ed in particolare sul risultato dei monitoraggi di cui alla lettera c-bis) del medesimo comma»;

f) dopo il comma 7 è inserito il seguente:

«7-bis. I soggetti provvisti di autorizzazione al trasporto di persone rilasciata dalle autorità competenti e che siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, che intendono provvedere al trasporto di lavoratori agricoli, possono stipulare apposita

convenzione con la Rete del lavoro agricolo di qualità. Gli enti locali possono stabilire che la stipula della convenzione è condizione necessaria per accedere ai contributi istituiti per il trasporto dei lavoratori agricoli dai medesimi enti. Gli enti locali stabiliscono le condizioni e l'ammontare dei contributi tenendo conto di quanto eventualmente previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in ordine alla quantificazione e ripartizione del costo del trasporto tra imprese e lavoratori. La violazione da parte del trasportatore di quanto previsto dalla convenzione comporta la risoluzione della medesima e l'immediata decadenza dai contributi di cui al secondo periodo»;

g) il comma 8 è sostituito dal seguente:

«8. Per le attività di cui al presente articolo l'INPS provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

2. Nelle more dell'attuazione del libro unico del lavoro, di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, l'adattamento del sistema UNIEMENS al settore agricolo, con effetto sulle retribuzioni dovute a partire dal mese di gennaio 2018, non comporta modifiche al vigente sistema di tutele assistenziali e previdenziali previste per i lavoratori agricoli, ivi compreso il sistema degli elenchi annuali e di variazione dei lavoratori agricoli, e contestualmente determina l'attivazione del servizio di tariffazione da parte dell'INPS ferme restando le scadenze di pagamento di cui all'articolo 6, comma 14, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48. I dati contenuti nel libro unico

del lavoro in modalità telematica, che sostituisce il sistema UNIEMENS quale unico documento per gli adempimenti in materia previdenziale e contributiva, sono resi accessibili a tutte le amministrazioni interessate.

ART. 9.

(Disposizioni per il supporto dei lavoratori che svolgono attività lavorativa stagionale di raccolta dei prodotti agricoli).

1. Al fine di migliorare le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa stagionale di raccolta dei prodotti agricoli, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e il Ministero dell'interno predispongono congiuntamente, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un apposito piano di interventi, adottato previa intesa sancita in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che prevede misure per la sistemazione logistica e il supporto dei lavoratori, anche attraverso il coinvolgimento di regioni, province autonome e amministrazioni locali, delle rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore e delle organizzazioni del terzo settore nonché idonee forme di collaborazione con le sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità anche ai fini della realizzazione di modalità sperimentali di collocamento agricolo modulate a livello territoriale.
2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e il Ministero dell'interno predispongono congiuntamente e trasmettono alle Commissioni parlamentari

competenti una relazione annuale sullo stato di attuazione del piano di interventi di cui al comma 1.

ART. 10.

(Riallineamento retributivo nel settore agricolo).

1. Ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 1o ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, gli accordi provinciali di riallineamento retributivo del settore agricolo possono demandare la definizione di tutto o parte del programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori agli accordi aziendali di recepimento purché sottoscritti con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale. Non si dà luogo alla ripetizione di eventuali versamenti contributivi effettuati antecedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge.

ART. 11.

(Clausola di invarianza finanziaria).

1. Le amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ART. 12.

(Entrata in vigore).

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

Dialogo e corresponsabilità per un nuovo sviluppo

*La nuova intesa sulla previdenza:
un nuovo metodo di confronto per favorire coesione sociale e partecipazione*

L'intesa tra il Governo ed i Sindacati sulla previdenza apre una nuova fase nel rapporto tra la politica ed i corpi intermedi dopo anni di "disintermediazione" e di ostracismi sulla concertazione. Era dal lontano 2007 che non concordavamo un intervento così dettagliato e corposo sulla previdenza (con uno stanziamento di ben 7 miliardi in tre anni) per un sostegno concreto ai più deboli della società. È importante aver fatto passare il concetto che sulle questioni pensionistiche e del lavoro, il dialogo con il sindacato è un valore aggiunto. Si tratta di una svolta politica, ma soprattutto culturale, un segnale in controtendenza rispetto al clima di divisioni e di rissa persistente nel Paese.

Finalmente si torna ad utilizzare un metodo di confronto ed un linguaggio che favorisce la coesione sociale e la partecipazione. Si coglie, in particolare, la necessità di una condivisione sulle scelte sociali ed economiche, più volte sollecitata dal Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella. Un anno fa quando il Sindacato ha iniziato la mobilitazione per cambiare la Legge Fornero, in pochi avrebbero scommesso



che saremmo riusciti a trovare percorsi condivisi che rispondessero ai bisogni di tre generazioni: i giovani, i meno giovani ma non ancora in pensione ed i pensionati. Non è stato facile, anche perché tante erano le spinte, di varia natura, a far fallire il negoziato.

Ma alla fine siamo riusciti a ripristinare un criterio di equità ed un patto di solidarietà, cancellando anche alcune iniquità assurde della riforma Fornero: in primis il concetto che non tutti i lavori sono uguali, così come non tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori sono uguali. Non si può stare su una impalcatura o su una gru a 20 metri d'altezza fino a 67 anni, così come non è accettabile lavorare nelle corsie degli ospedali o nelle scuole d'infanzia in età avanzata. Non tutti i lavori comportano lo stesso grado di fatica e di disagio psico-fisico. La scelta del Governo è stata quella di consentire l'uscita anticipata e volontaria dal lavoro tramite l'Ape, caricandone gli oneri sui diversi soggetti interessati: Stato, imprese e lavoratori, con un "peso" variabile in relazione alla causa che genera il ricorso alla flessibilità. Ma le agevolazioni fiscali

richieste dal Sindacato interverranno a sostegno di una serie di categorie di lavoratori in situazioni di particolare bisogno per evitare che l'importo della rata del "prestito" pensionistico, riduca l'adeguatezza del trattamento. Si tratta dei disoccupati rimasti sprovvisti di ammortizzatori sociali, dei lavoratori disabili o occupati in alcune attività particolarmente gravose e pesanti e dei lavoratori che prestano assistenza a familiari di primo grado con disabilità grave per i quali è stato previsto un reddito "ponte", esente da imposte, interamente a carico dello Stato, che li accompagnerà dal momento dell'accesso (volontario) all'Ape, fino alla maturazione dei requisiti pensionistici.

Noi pensiamo che sia giusto pensare prima a chi ha più bisogno, ai più deboli, salvaguardando anche i lavoratori coinvolti nei processi di ristrutturazione o di crisi aziendale, i cui oneri per l'uscita anticipata potranno essere posti dai contratti collettivi sui datori di lavoro, anche per il tramite dei Fondi bilaterali. L'altra importante novità, frutto dell'intesa Governo-Sindacati riguarda gli attuali pensionati. Si sbloccano gli aumenti e si estende a più di un milione di pensionati la quattordicesima mensilità, con la definitiva equiparazione della "no tax area" e delle detrazioni con i lavoratori dipendenti. Non è un intervento assistenziale, come sostiene qualcuno, ma una scelta di giustizia sociale che intende mitigare la perdita del potere di acquisto subita in questi ultimi 15 anni dai trattamenti pensionistici di importo molto basso.

Ma abbiamo concordato con il Governo interventi anche a favore dei giovani per migliorare l'accesso alla loro pensione, rendendo gratuito il cumulo dei contributi versati presso gestioni pensionistiche

diverse. Ci sarà una valorizzazione a fini previdenziali del lavoro di cura, lo sviluppo della previdenza complementare e la possibilità di prevedere una pensione contributiva di garanzia per i redditi bassi.

Ci accontentiamo di questo? No. L'Accordo non risolve l'insieme dei problemi aperti di un Paese lacerato ancora dalla crisi economica, con un livello di disoccupazione giovanile ancora troppo alto, l'allargamento del divario Nord - Sud e del livello di povertà, le infrastrutture e i servizi sociali insufficienti, l'apparato industriale da ricostruire, il territorio da tutelare. Restano tante cose ancora da fare, come testimoniano le previsioni poco incoraggianti di crescita del Pil.

Per questo dobbiamo continuare sulla strada del dialogo con il Governo a livello nazionale e locale, fronteggiando nelle prossime settimane con lo stesso spirito di co-responsabilità le grandi questioni aperte: come favorire la crescita con interventi fiscali che sostengano la domanda aggregata e gli investimenti produttivi; aumentare l'occupazione stabile dei giovani; rinnovare subito tutti i contratti aperti ma cambiando anche il sistema e le relazioni industriali in modo da alzare sia la produttività, sia i salari; far partecipare i lavoratori ai processi di trasformazione, di innovazione e di qualità nelle aziende e nella pubblica amministrazione.

Questo è il "patto sociale" che serve oggi al nostro Paese, affrontando le sfide aperte con un modello di sviluppo nuovo e con uno spirito propositivo, come ha sempre fatto la Cisl nell'arco della sua lunga storia.

*Annamaria Furlan
Segretaria Generale Cisl*

L'accordo sulle pensioni del 28 settembre 2016:

- Nonostante le difficoltà derivanti dalle rigide compatibilità finanziarie dettate dal Governo e dagli impegni assunti in sede europea sulla sostenibilità della spesa previdenziale, l'intesa sottoscritta dal Governo e da Cisl, Cgil e Uil risponde a molte questioni rimaste insolute a seguito degli interventi legislativi realizzati negli ultimi anni.
- Nessun diritto e tutela attuale vengono ridotti, mentre si acquisiscono risultati importanti che interessano la vita di milioni di persone: giovani, pensionandi e pensionati.
- Si potranno cumulare gratuitamente tutti i contributi maturati presso gestioni pensionistiche diverse.
- Il lavoro precoce viene valorizzato con l'abolizione definitiva delle penalizzazioni, a partire dal 2018, per chi accede al pensionamento anticipato prima dei 62 anni di età. I lavoratori con almeno 12 mesi di contributi effettivi versati prima del compimento del diciannovesimo anno di età, che risultino disoccupati senza ammortizzatori sociali o in condizioni di salute che determinano una disabilità o che siano occupati in alcune attività particolarmente gravose, da individuare dopo un confronto fra Governo e OO.SS., potranno accedere al pensionamento con 41 anni di contributi.
- Si affrontano alcuni problemi causati dall'abolizione della pensione di anzianità realizzata dalla legge Fornero, offrendo con l'Ape (prestito per l'uscita pensionistica anticipata) un'opportunità di uscita dal lavoro a tutti i lavoratori a partire dai 63 anni di età (con minimo 20 anni di contributi). L'uscita anticipata viene agevolata fiscalmente per una serie di lavoratori ritenuti più bisognosi sul piano sociale (Ape agevolata), attraverso l'erogazione di una somma di reddito ponte, fino al momento del pensionamento di vecchiaia, esente da imposte, interamente a carico dello Stato e che non dovrà essere restituita. L'Ape agevolata riguarderà i disoccupati senza ammortizzatori sociali, i lavoratori in condizioni di salute che determinano una disabilità o che siano occupati in alcune attività particolarmente gravose, da individuare dopo un confronto fra Governo e OO.SS. e i lavoratori che prestano assistenza a familiari di primo grado con disabilità grave. Per i lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione o crisi aziendale i contratti collettivi potranno prevedere che i costi dell'anticipo pensionistico possano essere sostenuti dai datori di lavoro, anche per il tramite dei fondi bilaterali.
- I pensionati con redditi medio - bassi potranno beneficiare dell'equiparazione della No tax area pensionati - dipendenti a 8.125 euro. L'importo della "quattordicesima mensilità" viene aumentato e la somma verrà corrisposta ad una platea più ampia di pensionati, con reddito personale fino a 2 volte il trattamento minimo INPS (circa 1.000 euro mensili). In prospettiva il Governo si impegna a migliorare la rivalutazione delle pensioni in essere al costo della vita, tenendo conto delle specifiche abitudini di consumo dei pensionati e con il ritorno alla perequazione "per scaglioni", prevista dalla legge 388/2000.
- È previsto il miglioramento delle condizioni di accesso al pensionamento anticipato per chi già svolge attività considerate usuranti secondo l'attuale normativa, sganciando i requisiti dall'aumento dell'aspettativa di vita ed eliminando le finestre.
- Il confronto fra Governo e sindacato proseguirà anche dopo l'approvazione della legge di stabilità, per definire interventi volti a migliorare, soprattutto per i giovani, le condizioni di accesso alla pensione calcolata interamente con il metodo contributivo (con la possibilità di prevedere anche una pensione minima di garanzia per i redditi bassi), valorizzare il lavoro di cura nel sistema contributivo e favorire lo sviluppo della previdenza complementare.

Debellare il caporalato per salvaguardare il futuro della terra

La nuova Legge approvata dal Parlamento restituisce dignità alle persone sfruttate ed offese. L'impegno del Sindacato per una rivoluzione culturale

“Con la Legge contro il caporalato conquistiamo un provvedimento equo che tutela anche le aziende”. Lo ha affermato il Segretario Generale della Fai Cisl, Luigi Sbarra, in occasione della presentazione a Rosarno della Legge sul caporalato da parte del Ministro Maurizio Martina. La Camera dei Deputati, infatti, ha varato il testo, già licenziato dal Senato nei primi giorni di agosto, senza modifiche, il 18 ottobre scorso.

Mai più schiavi, dunque! Una legge fortemente voluta dai sindacati, associazioni di settore e volontariato, che da tempo denunciavano le condizioni di grave sfruttamento e di violenza, che ledono la dignità umana, in cui versano almeno 400.000 lavoratori, soprattutto migranti, nelle campagne italiane.

“Cambiare solo una virgola – ha affermato Luigi Sbarra nei giorni precedenti la discussione alla Camera – significherebbe costringere il ddl a tornare al Senato con ulteriori perdite di tempo. Dice bene il Presidente Renzi: la legge va invece approvata subito, e si pone come priorità assoluta e nazionale di fronte a una legislazione sociale che non dà ancora risposte adeguate al riguardo. Questa è la battaglia della Fai Cisl e dei sindacati di categoria la cui proposta ha riempito i contenuti del ddl e il cui pressing non si fermerà fino al disco verde decisivo”.

Intanto il 6 ottobre scorso il Ministro Maurizio Martina, insieme al Ministro della Giustizia Andrea Orlando, era intervenuto nuovamente incalzando sulla necessità di approvare le nuove norme di tutela del lavoro agricolo.

La novità principale della nuova Legge è che ad essere punito per il reato del caporalato non è solo l'intermediario che gestisce la tratta e pianifica lo sfruttamento dei lavoratori nei campi, ma anche l'impresa che li utilizza che potrebbe essere anche commissariata. E per il proprietario, che non può non sapere, può arrivare il carcere fino a 6 anni. Inoltre è previsto anche l'arresto in flagranza di reato, come per i reati di mafia, e la confisca dei beni per chi si macchia di questi reati mentre sono previste invece agevolazioni per chi collabora e aiuta a smascherare i vari traffici.

Come ha detto Luigi Sbarra “la nuova disciplina introduce elementi e principi giuridici di assoluta importanza e che premia un metodo e una impostazione pienamente concertata. Mondo del lavoro, rappresentanze datoriali, Governo e Parlamento, questa volta, hanno davvero lavorato insieme verso un obiettivo strategico comune”.

La storia del caporalato è una storia lunga, oggetto nei decenni scorsi anche di apposite indagini da parte di Commissioni parlamentari allo scopo costituite. Ma mai si era arrivati a provvedimenti così concreti per debellare il fenomeno che offende il lavoro e uccide persone che, soffocate dal bisogno, hanno accettato per anni l'intermediazione illecita dei caporali. E per anni il fenomeno del caporalato ha provocato molti effetti negativi, a





partire dalla nascita di autentici ghetti come quello emerso nelle scorse settimane nelle campagne di Nardò o quello di Rignano Garganico, di cui ci si è occupati compiutamente nel corso dell'ultima estate.

Questi ghetti sono l'immagine di un sistema che fin'ora non ha funzionato. Sono infatti sotto il controllo dei caporali che impongono leggi all'interno delle comunità e che offendono ed umiliano la dignità delle persone. Per questo Annamaria Furlan, Segretaria Generale della Cisl, e Luigi Sbarra, Segretario generale della Fai Cisl, subito dopo l'approvazione, hanno definito la nuova Legge "un vero traguardo di civiltà ... motivo di orgoglio e di soddisfazione per tutto il Paese".

La Regione Puglia, già nello scorso mese di luglio, intendeva chiudere la baraccopoli di Rignano; ma se non si collocano diversamente e più dignitosamente i vari "ospiti", i ghetti sorgeranno in altri luoghi perché i caporali danno lavoro e impongono i ghetti per trarne profitto, in un contesto complessivo che frutta all'economia illegale milioni di euro.

Il Gran Ghetto di Rignano Garganico, terra nascosta nei campi di grano ai piedi del Gargano, ha fruttato nel 2015, secondo i dati Prometeia elabo-



rati da Unicredit, 580 milioni di euro, impiegando quasi 29 mila unità in agricoltura.

Nardò, Rignano e Rosarno, in Calabria, hanno rappresentato finora la più importante linea di confine dell'economia illegale prodotta da una agricoltura che da 2 decenni, in Puglia ma anche in Calabria e in altre Regioni, si è arresa alle regole. Il caporalato ha approfittato della vulnerabilità e della fragilità dei migranti, colmando dei vuoti nella gestione e nell'accoglienza dei migranti stessi, dando risposte a quei produttori che vogliono guadagnare di più, pensando di uscire fuori dal mercato vivendo nella legalità e riconoscendo, a tutti i lavoratori, i diritti fondamentali affermati dalla legge e dai contratti.

Negli anni scorsi, il fenomeno del caporalato sembrava solo un vicenda meridionale. In realtà questo fenomeno criminale si è ormai esteso in tutto il Paese. Ultimamente, per esempio, una verifica nei vigneti delle Langhe piemontesi, ha fatto emergere la presenza di molti braccianti agricoli, di nazionalità macedone e bulgara, in stabili fatiscenti, utilizzati nella raccolta dell'uva. Così come è stato rilevato lavoro nero anche in alcune aziende agricole del pavese: anche qui gli immigrati, di diverse nazionalità, erano impiegati nelle operazioni di vendemmia.

La nostra battaglia è partita lo scorso anno da Rosarno, con una forte mobilitazione delle forze sindacali e la partecipazione del Ministro Martina che ha sposato in pieno questa causa, coinvolgendo anche il suo collega della Giustizia.

È proseguita poi con varie iniziative, fino alla grande manifestazione di Bari dello scorso mese di giugno e poi ad un sit-in davanti al Senato per appoggiare l'approvazione del ddl che è poi diventato legge.

La Legge è ora concretezza, ma c'è ancora bisogno di qualcosa di più: un'assunzione di responsabilità da parte di tutti, con un cambiamento di mentalità soprattutto da parte di certi imprenditori nella consapevolezza, che debellare definitivamente questo fenomeno, significa salvaguardare il futuro della nostra terra.

Vincenzo Conso

Dall'accoglienza all'inclusione

Una crisi globale deve affrontare il tema delle migrazioni. L'Europa assente di fronte a questo fenomeno che va governato nella consapevolezza di perseguire il bene comune e valori etici condivisi

L'Unione Europea è in una fase decisiva, in particolare per il Sistema Comune d'Asilo e la Protezione dei rifugiati. L'arrivo attraverso il Mediterraneo di oltre 1 milione di persone nel 2015 e di oltre 210 mila nel primo semestre 2016, la maggior parte rifugiati in fuga da guerre e persecuzione, ha mostrato le difficoltà del progetto europeo, la tensione tra Istituzioni dell'Unione e Stati membri, nella costruzione ed attuazione di politiche comuni, di fronte ad una crisi di livello globale. Una crisi complessa, per cui non vi sono soluzioni semplici, che richiede sforzi congiunti per affrontare le sue varie dimensioni: politiche, economiche, demografiche e culturali.

La sindrome dell'invasione sta percorrendo tutta l'Europa. Eppure circa l'85% dei flussi migratori mondiali dei rifugiati è interno ai Paesi poveri o poverissimi, e solo circa il 15% si rivolge all'Europa ed ai Paesi ricchi. L'Europa, per quando riguarda le politiche migratorie, è assente. Manca una politica europea di governo dei flussi migratori, un sistema di asilo e di protezione dei rifugiati condiviso, dei comuni criteri di valutazione dei richiedenti asilo, una ripartizione obbligatoria e regolata dei richiedenti asilo per ogni paese dell'Unione. Di tutti questi argomenti, e di altri ancora, si è discusso largamente durante il convegno "Migranti: dai muri all'accoglienza e all'inclusione nell'Europa dei diritti", promosso dalla Cisl e svoltosi a Roma, il 4 ottobre 2016, i cui temi vengono qui ripresi in modo sintetico.

Manca, appunto, L'Europa. Una vera

politica comune. I valori etici europei condivisi, una visione condivisa del bene comune europeo, una strategia europea di un Progetto di Europa e del suo rapporto col mondo. In definitiva, manca l'identità europea. Mentre cresce la paura in generale e la voglia di costruire muri, fili spinati, e quindi chiudere le frontiere. Si sta verificando una regressione sugli interessi e sulle autonomie politiche nazionali, accompagnata da una visione esclusiva della cittadinanza, e quindi del rifiuto netto dell'inclusione degli stranieri. In definitiva, è assente una dimensione etica, culturale, politica dell'Europa.

Da quando la cosiddetta «crisi migratoria» è esplosa in Europa in tutta la sua drammaticità, si sono susseguite proposte e suggerimenti per arginarne gli effetti, almeno sul fronte della gestione dei flussi, con i riflettori puntati sul tema della solidarietà tra Paesi membri per quanto riguarda l'accoglienza di richiedenti asilo e rifugiati. Le modifiche agli accordi di Dublino, la controversa intesa tra Unione europea e Turchia, la gestione delle frontiere esterne, nuove proposte come il «Migration Compact» presentato dal Governo Renzi sono solo alcuni dei livelli sui cui si





sta giocando la partita che vede messo in discussione il futuro stesso dell'Unione Europea.

Dobbiamo essere consapevoli che le migrazioni costituiscono un fenomeno globale, strutturale, di lungo periodo. È evidente che il fenomeno presenta un elemento vitale per le economie dei Paesi ricchi ed è un fattore rilevante di contributo netto al PIL, al gettito fiscale, alla tutela ed al rafforzamento del welfare. Ciò nonostante esiste una percezione dominante che parla di un' "invasione", che potrebbe distruggere il benessere nei Paesi occidentali.

Serve subito cambiare rotta. E la politica europea in tema di migranti deve cambiare in molti punti. Infatti, la battaglia su "Migration Compact" è giusta e va intensificata. L'accordo con Erdogan è molto discutibile, perché denota un fallimento morale e politico della stessa Europa e dei suoi principi sull'accoglienza dei rifugiati politici. Poi è necessaria una riscrittura del Regolamento di Dublino, per andare verso un modello condiviso di integrazione e di inclusione. Di pari passo è indispensabile



ridurre il divario tra Paesi ricchi e poveri, così come gli squilibri demografici ed economici. Infatti, questi motivi, insieme alle guerre e i conflitti vari, sono spesso all'origine dei processi migratori.

Bisogna ribadire che l'accordo con la Turchia non rispetta alcuni requisiti fondamentali tra cui lo *Status* (la Turchia non è in grado di esaminare le domande d'asilo); *una soluzione duratura nel tempo* (i rifugiati dovrebbero essere integrati nel Paese che li ha riconosciuti tali, reinsediati in un altro Paese o, se le condizioni di sicurezza lo consentono, rinviiati nel paese di origine); *mezzi di sostentamento* (la vasta maggioranza dei siriani e degli altri rifugiati presenti in Turchia deve cercarsi un posto dove vivere senza l'assistenza del Governo turco).

Per queste ragioni servono politiche di cooperazione, di scambi culturali, di formazione delle competenze professionali e dei gruppi dirigenti, di migrazioni circolari e reciproche. Invece, il fenomeno dei trafficanti di migranti dovrebbe essere represso con tutte le forze. Dall'altra parte sarebbero d'aiuto i canali legali e sicuri per i migranti, ossia i corridoi umanitari.

Nell'ambito di una strategia europea, la questione migratoria va affrontata in modo strutturato, distinguendo le varie condizioni ed i bisogni dei rifugiati, ma anche di chi risiede in Italia da molto tempo. Una Legge Quadro a sostegno dei richiedenti asilo sarebbe opportuna. Vanno aiutati anche i minori e i ricongiungimenti familiari. E bisogna fare un salto di qualità, passare dal sostegno umanitario all'avvio del processo di integrazione, con azioni inclusive: ad esempio corsi di lingua e cultura italiana, educazione civica, formazione professionale, ecc. E il lavoro rimane il viatico per l'integrazione e l'inclusione e la partecipazione al bene comune.



Ma come si presenta il sistema di accoglienza in Italia? Secondo il censimento Istat al 1° gennaio 2015, sono 5.014.437 i cittadini stranieri regolarmente iscritti nel registro anagrafico in Italia, di cui 3.874.726 quelli non comunitari. Il contributo degli immigrati alla nostra economia è notevole; basti pensare che i cittadini immigrati che risultavano occupati nel 2015, hanno generato un ammontare di 123 miliardi, il 9% della ricchezza prodotta in Italia. Il valore aggiunto delle imprese straniere, che sono ben 497 mila (l'8,2% del totale) è di 85 miliardi di euro.

In Italia si registrano delle anomalie per quanto riguarda l'accoglienza e i richiedenti asilo. Innanzitutto i tempi di esame delle richieste d'asilo. Mediamente in Italia sono necessari dodici mesi (senza considerare la prassi dei ricorsi in caso di diniego, che mediamente raddoppiano la durata delle permanenze), mentre nel resto d'Europa i tempi sono molto più rapidi, in alcuni casi due o tre mesi. Poi ci sono forti differenze negli esiti delle domande di asilo da parte delle commissioni territoriali. È quindi necessaria un'opera di omogeneizzazione e uniformità nei criteri relativi alle procedure di valutazione delle domande. Inoltre, esiste una differenza sorprendente tra le valutazioni italiane e la media europea nell'accoglienza dei cittadini di una medesima nazionalità. L'Italia risulta tra i Paesi più restrittivi nell'accogliere le domande di prima istanza provenienti dai siriani, invece piuttosto prodigo nell'ac-

ogliere le domande di persone provenienti da Paesi che normalmente non vengono considerati come aventi caratteristiche tali da motivare la richiesta di asilo.

Inoltre, si registra una frammentarietà. Nonostante l'aumento dei posti SPRAR, attualmente solo il 19% dei richiedenti asilo presenti in Italia è ospitato presso questi centri. Il 7,7% risiede presso i centri governativi, mentre oltre il 70% è ospitata presso strutture temporanee. Poi ci sono i tempi di permanenza. Originariamente i CARA erano concepiti per accogliere i richiedenti asilo solo in una prima fase, prima del trasferimento presso gli SPRAR. La carenza di posti disponibili ha invece portato ad un utilizzo più intenso di questi centri, e ancor di più delle strutture straordinarie, con un forte allungamento dei tempi di permanenza (mediamente 12 mesi).

È evidente che un processo di accoglienza efficace e sostenibile richiede necessariamente strategie e programmi per facilitare l'inserimento sociale ed economico dei titolari di protezione nel "dopo accoglienza". Non bisogna dimenticare che recentemente l'UNHCR ha denunciato che in Italia il percorso di integrazione dei beneficiari di protezione internazionale continua ad essere seriamente limitato e problematico.

Il fenomeno dell'immigrazione in Italia va considerato inevitabilmente in una prospettiva internazionale ed europea. In-



Scheda: sintesi del dossier statistico immigrazione Idos 2016

Alla fine del 2015 la popolazione straniera in Italia è rimasta pressoché invariata rispetto all'anno precedente: **5.026.153 residenti**, con un **aumento di appena 12mila unità**. Si tratta, però, di una immobilità solo **apparente**. Nelle anagrafi comunali sono stati registrati **250mila cittadini stranieri in arrivo dall'estero** (lo stesso numero dell'anno precedente), un livello equiparabile ai grandi flussi degli emigrati che lasciavano l'Italia negli anni '60. Inoltre, **nel 2015 sono stati 72mila i nuovi nati da genitori entrambi stranieri** (circa **un settimo di tutte le nascite registrate nel paese**).

Se è mancato un corrispondente aumento dei residenti stranieri registrati nelle anagrafi, ciò dipende dal fatto che **nello stesso periodo ben 178mila stranieri sono diventati cittadini italiani**, portando il **numero complessivo degli italiani di origine straniera a circa 1 milione e 150mila**. È inoltre presumibile che anche nel 2015 siano stati molti i nuovi disoccupati non comunitari a cui non è stato rinnovato il permesso di soggiorno, con il conseguente obbligo di lasciare il paese.

Nel periodo **2011-2065**, secondo lo scenario più probabile ipotizzato nelle proiezioni demografiche curate dall'Istat, la dinamica naturale in Italia sarà **negativa per 11,5 milioni (28,5 milioni di nascite e 40 milioni di decessi) e quella migratoria con l'estero sarà positiva per 12 milioni (17,9 milioni di ingressi e 5,9 milioni di uscite)**. Per la prima volta nel 2015, infatti, la **popolazione complessiva residente nel paese è in calo di 150mila unità** (gli italiani erano in calo già negli anni precedenti) e questa tendenza peggiorerà, trovando un parziale temperamento nei flussi dall'estero e nelle nascite che ne conseguono. L'Istat ha ipotizzato, a partire dal 2011, un livello iniziale di migrazioni nette con l'estero superiore alle 300mila unità annue (livello superiore agli ingressi attuali), per discendere sotto le 250mila unità annue dopo il 2020, pervenendo ad un livello di 175mila unità annue nel 2065. Quindi, si sta verificando quanto per l'Italia è stato ritenuto funzionale da un punto di vista demografico.

Purtroppo, favorisce un atteggiamento di chiusura la considerazione che, rispetto al passato, i flussi attuali, per lo più composti da profughi, non sono programmati. In realtà, una programmazione efficace è mancata anche nel passato, come attestano le sette regolarizzazioni varate (1986, 1990, 1995, 1998, 2002, 2009, 2012) e le misure adottate dai Decreti flussi annuali, per molti versi equiparabili ad altrettante regolarizzazioni di fatto. Guerre, contrapposizioni politiche interne, disastri finanziari, cause naturali, persecuzioni di varia natura: sono tante le cause delle migrazioni. Venirne a capo è difficile e, anche se si può e si deve fare meglio a livello internazionale e nazionale, va preso atto che, da una parte gli arrivi dei profughi sono andati fortemente incrementandosi e che, dall'altra, dal 2012 non sono state più varate le quote di ingresso per lavoro per non comunitari. Al **30 agosto 2016** si è trattato di **107.089 persone giunte via mare in Italia** a partire dal primo gennaio dello stesso anno, a cui si **aggiungono i 153.842 sbarcati nel 2015 e i 170.100 nel 2014, per un totale di 431.031 persone approdate negli ultimi 30 mesi**.

Dei nuovi arrivati, a **fine agosto 2016, solo 145.900 risultano ospiti del sistema nazionale di accoglienza** (e di essi 111.061 presso i centri straordinari delle diverse regioni e solo gli altri presso lo Sprar).

ternazionale, perché le migrazioni sono una manifestazione del processo di globalizzazione ineguale e di tendenze demografiche, sociali, economiche e politiche divergenti tra le aree geografiche. La prospettiva deve essere europea perché, nonostante la crisi, questo nostro Continente continua ad attrarre migranti ed è chiamato a definire politiche sempre più comuni, interne ed esterne, pena la disunione e una ri-nazionalizzazione che vanificherebbe la capacità di poter dare risposte adeguate. La politica migratoria deve essere dunque europea, ma anche caratterizzata da un vero partenariato con i Paesi mediterranei e africani.

Nel panorama italiano ed europeo si potrebbero avanzare delle proposte concrete. Infatti, servono *misure compensative* per i comuni direttamente interessati dagli sbarchi e per quelli coinvolti nel sistema dell'accoglienza; *il superamento dei centri CARA e trasformazione in Hub regionali; tempi di permanenza certi*, imposti anche dalle consistenti presenze registrate nei centri governativi e nelle strutture temporanee di accoglienza; *servizi adeguati ai bisogni specifici dei minori non accompagnati*, mirando ad una maggiore e progressiva omogeneizzazione degli interventi e delle procedure di accoglienza e tutela; *un ruolo dell'Europa ed i rapporti con i Paesi di origine e di transito*, prevedendo altre



forme d'ingresso legale come visti umanitari, possibilità di richiedere asilo dall'estero, che aiuterebbero a ridurre i flussi "irregolari" di richiedenti asilo; *una legge quadro* a sostegno dei richiedenti asilo e di protezione umanitaria; *maggiore integrazione delle politiche europee di cooperazione con quelle nazionali* migliorando il confronto con i Paesi africani.

In generale, bisogna costruire una strategia in Europa, ma anche nel nostro Paese, ma senza dimenticare i valori di giustizia e di solidarietà che sono alla base della nostra azione sindacale, con cui promuoviamo l'occupazione dei lavoratori immigrati e combattiamo lo sfruttamento, la schiavitù, il caporalato, l'illegalità.

In questa fase particolare della storia, acquista importanza fondamentale il dialogo interculturale e il dialogo interreligioso. Inoltre, oltre ai progetti di accoglienza, di sostegno e di integrazione, è necessaria una energica cooperazione internazionale e una forte azione a favore dello sviluppo nel terzo mondo. Accoglienza, inclusione, integrazione, solidarietà, fratellanza, reciprocità, cooperazione, responsabilità, non sono solo parole, ma costituiscono la premessa per il domani che vogliamo costruire.

Mohamed Saady



La Legge contro gli sprechi alimentari è realtà

Intervista a Marco Lucchini, Direttore Generale della Fondazione Banco Alimentare Onlus

Via libera definitiva alla legge contro gli sprechi alimentari. Il Provvedimento, entrato in vigore lo scorso 14 settembre, mette in campo una serie di strumenti finalizzati a rendere più semplice ed efficace la donazione delle eccedenze industriali e agricole alle Associazioni che si occupano di raccogliere e redistribuirle agli indigenti. Ne parliamo con Marco Lucchini, Direttore Generale del Banco Alimentare, Fondazione impegnata da sempre su questo fronte e «grande ispiratrice» della nuova Legge.

1. Dottor Lucchini, quali sono i numeri dello spreco nel nostro Paese?

In Italia vengono prodotte in un anno circa 5,6 milioni di tonnellate di eccedenze alimentari (Garrone P., Melacini M., Perego A., 2015 Politecnico Milano), ovvero cibo che viene realizzato, trasformato, distribuito, ma che per le ragioni più svariate non può essere commercializzato. Delle 5,6 milioni di tonnellate in eccedenza/anno, 5,1 milioni di tonnellate di cibo non vengono recuperate a uso umano. Secondo lo studio, lo spreco si verifica per il 53% nelle aziende della filiera e per il 47% nel consumatore. Più precisamente il 65% viene prodotto dal settore primario, il 3% si genera nella fase di trasformazione, il 25% nella fase di distribuzione e il 7% nella fase di ristorazione. Lo studio del Politecnico di Milano del 2015 mostra però che rispetto all'indagine precedente del 2012 si è registrato un aumento (intorno all'8-9%) dell'entità di tonnellate recuperate grazie a una crescente attenzione verso il tema dello spreco e alla diffusione di best practices.

2. Come risponde la FBAO a questo ancora grave problema?

La Fondazione Banco Alimentare Onlus (FBAO) è stata fondata in Italia nel 1989 ed oggi guida e coordina 21 Organizzazioni Banco Alimentare (OBA) in Italia e con esse ha costituito la Rete Banco Alimentare (Rete BA). La mission della Rete BA consiste nel recupero quotidiano delle eccedenze alimentari dalla filiera agro-alimentare e la raccolta di donazioni da privati per redistribuirle a 8.103 strutture caritative che assistono più di 1.500.000 persone povere in Italia. L'attività di recupero e redistribuzione delle eccedenze è resa possibile grazie al lavoro di 118 dipendenti e 1.500 volontari che operano presso i 22 magazzini. È nei magazzini che avvengono le operazioni di scarico delle eccedenze alimentari provenienti dalle aziende, lo smistamento dei prodotti in base alle categorie merceologiche, la catalogazione degli stessi, la preparazione e la consegna alle strutture caritative di quantitativi di prodotti, stabiliti dalle convenzioni sottoscritte fra Banco Alimentare ed Ente e secondo determinate tempistiche precedentemente concordate. I principali canali di approvvigionamento della Rete BA sono: il Fondo Europeo per gli aiuti agli indigenti (FEAD) e il Fondo Nazionale per l'aiuto alimentare agli indigenti, le eccedenze di ortofrutta delle Organizzazione dei produttori ortofrutticoli, i mercati generali, le industrie agroalimentari, la GDO e i loro centri di distribuzione (CEDI), la ristorazione organizzata e gli eventi congressuali; a questi si aggiunge la Giornata Nazionale della Colletta Alimen-

tare (GNCA), appuntamento fisso l'ultimo sabato di novembre, giunto quest'anno alla sua ventesima edizione. Nell'anno 2015, il totale complessivo di alimenti recuperati, raccolti e distribuiti è stato di 88.159 tonnellate.

3. Cos'è il programma Siticibo?

Il programma Siticibo nasce nel 2003 a Milano dalla Fondazione Banco Alimentare Onlus e rappresenta la prima applicazione della Legge 155/2003 cosiddetta del "Buon Samaritano" ed è attivo nelle principali città italiane. I volontari di Siticibo si dedicano al recupero di cibi freschi e cotti dalla ristorazione organizzata (hotel, mense aziendali, ospedaliere e scolastiche, esercizi al dettaglio). Dal 2009, si effettuano ritiri anche nella GDO in 480 città e oltre 900 punti vendita e recupera da 176 mense aziendali e 195 mense scolastiche.

4. In che modo interviene il nuovo testo di legge? Quali sono le principali linee?

Il 14 settembre 2016 è entrata in vigore la Legge 166 "Disposizioni concernenti la donazione e la distribuzione di prodotti alimentari e farmaceutici a fini di solidarietà sociale e per la limitazione degli sprechi", più nota come legge Gadda dal cognome del suo relatore, l'on. Maria Chiara Gadda. In particolare, la legge prevede l'introduzione di alcune importanti novità, tra cui il riconoscimento del valore prioritario della donazione per fini umani, l'agevolazione delle procedure di donazione rispetto a quelle di distruzione, la cessione a soggetti non profit dei beni confiscati dalle autorità, il recupero in campo dei prodotti agricoli da parte delle associazioni non profit, il riconoscimento del Tavolo di Coordinamento del MIPAAF per la coordinazione di tutti i soggetti coinvolti nella lotta allo spreco e la possibilità per i Comuni



di ridurre la tariffa per la tassa rifiuti per i soggetti che documentano le donazioni.

5. La Fai Cisl è impegnata da sempre a sostegno di iniziative ispirate ai principi di un'economia etica, solidale, attenta ai bisogni dei più deboli. Una "piattaforma valoriale" che rende possibili molteplici interazioni con Banco Alimentare?

Certamente un'organizzazione come la Fai Cisl può essere un volano informativo e formativo attraverso i suoi associati dando evidenza ai benefici che la nostra azione ormai ha dimostrato, in particolare: benefici sociali verso i più poveri, benefici economici verso i soggetti della filiera agroalimentare, benefici educativi verso i cittadini ed ambientali per la riduzione di CO2 e consumo di acqua. Inoltre possono nascere collaborazioni operative che noi chiamiamo "volontariato d'azienda" che vede coinvolti i dipendenti in progetti concreti di risposta alla povertà alimentare presente nel nostro Paese. Importante sarà anche l'organizzazione di eventi sul tema del recupero promossi dalla Fai Cisl verso gli associati e le aziende della filiera agroalimentare promuovendo così una cultura del recupero e non dello scarto come tante volte anche Papa Francesco ci ha richiamato.

Alessandro Potenza

Sicurezza del territorio nazionale: operare preventivamente per la difesa del suolo

Varie aree del territorio nazionale sono a rischio di dissesto idrogeologico. Necessaria una nuova filosofia di intervento, coinvolgendo istituzioni e società civile

Dopo l'ennesima tragedia, il terremoto di Amatrice e altri paesi vicini, che ha fatto scempio del nostro disastroso territorio, il Governo ha annunciato un piano definito "Casa Italia" per la messa in sicurezza del territorio nazionale basato su quattro pilastri: dissesto idrogeologico, edilizia scolastica, beni culturali e periferie.

Si spera che questa volta, finalmente, i principi della sicurezza e della prevenzione da buone intenzioni diventino realtà: una sfida che dovrà avere per forza, visti i ritardi e le mancanze accumulate su queste materie nel nostro Paese, una tempistica lunga, cadenzata in molti anni, che rappresenti un vero e proprio piano straordinario nazionale che garantisca finalmente risultati concreti.

Non ci avventuriamo su temi che riguardano provvedimenti per la sicurezza antisismica o iniziative per l'edilizia, ma sicuramente la nostra attività ci permette di fare qualche considerazione in tema di salvaguardia del territorio.

Il nostro Paese sta letteralmente perdendo i pezzi e in un ventennio siamo stati soltanto capaci di alimentare il sistema dell'emergenza continua, che mal si sposa con la necessità di una seria e rigorosa attività di programmazione e prevenzione. L'Italia ha un territorio fragile con un problema di dissesto endemico. L'intensa urbanizzazione, sviluppatasi senza tenere in alcuna considerazione le aree fragili dal

punto di vista idrogeologico (alluvioni, frane, dissesti), il contemporaneo abbandono delle aree collinari e montane da parte della popolazione e delle attività agricole, i cambiamenti climatici hanno acuito la fragilità del territorio.

Nell'ambito di una nuova e più efficace strategia per la prevenzione e la messa in sicurezza del territorio, non si può trascurare l'asse della difesa e della riqualificazione ambientale. Vaste aree del territorio nazionale sono perennemente esposte ai gravi rischi connessi ad alluvioni, incendi, esondazioni ed altri eventi atmosferici. Secondo i dati del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio, il 9,8% del territorio nazionale è costituito da aree ad elevata criticità idrogeologica; si tratta dell'82% dei comuni, dove si stimano a rischio 6.250 scuole, 550 strutture sanitarie, circa 500.000 aziende (agricole comprese), 1.200.000 edifici residenziali e non. Una condizione che ogni anno produce danni ingenti, purtroppo anche in termini di vite umane. Solo nel 2015 le vittime sono state 18. Sono 7 milioni gli italiani che convivono quotidianamente con il pericolo di frane e alluvioni. Negli ultimi due decenni gli interventi di riqualificazione e ricostruzione resi necessari da disastri ambientali hanno portato via dalle casse pubbliche oltre 25 miliardi. Più di un miliardo di euro l'anno.

Per fronteggiare questo drammatico problema occorrono strategie organiche, che uniscano nella stessa visione la difesa del suolo

e dei bacini idrici, il contrasto al dissesto idrogeologico e la sicurezza del territorio, la manutenzione delle aree boschive e di quelle montane. Significa dare forma a un Piano nazionale che operi secondo logiche preventive e protettive anche mediante le leve delle politiche forestali e della bonifica.

Gli interventi vanno individuati in un contesto partecipato, con il coinvolgimento di tutti gli attori istituzionali e sociali - nazionali, regionali e territoriali - chiamati a dare un contributo. Occorre pertanto un coordinamento strutturato e organico tra Stato Centrale, Regioni, Enti Locali e Parti Sociali che persegua l'obiettivo della messa in sicurezza e della manutenzione ambientale secondo rigorosi criteri di programmazione e pianificazione. Per assicurare il migliore coordinamento, va altresì attivata la Struttura di Missione istituita presso la Presidenza del Consiglio con l'obiettivo di meglio individuare, avviare e controllare gli interventi di riqualificazione ambientale necessari.

Negli interventi da porre in essere per la messa in sicurezza del suolo va affrontata anche la questione dei vincoli di bilancio dei Comuni, attori di primo piano nella prevenzione. Infatti, sono note situazioni di finanziamenti cofinanziati che non sono stati utilizzati per i limiti del patto di stabilità.

Elemento centrale, in questa sfida, è la valorizzazione della qualità del lavoro. Un punto importante da chiarire è che il lavoro forestale non può essere considerato un rifugio o una valvola di sfogo per lavoratori estromessi da altri settori produttivi. Si devono obbligatoriamente ricreare le condizioni per una complessiva riqualificazione professionale e tecnologica dell'intero comparto, strappandolo al luogo comune che lo ha elevato a simbolo dello spreco clientelare restituendo, invece, la dignità che merita.



Va promosso il ruolo e la professionalità degli addetti idraulico-forestali, chiamati a mantenere le risorse montane e boschive dei nostri territori. Lo stesso va fatto per i lavoratori della bonifica, il cui competente apporto garantisce la regimazione e la corretta canalizzazione delle acque.

A tal proposito, il 22 settembre scorso, l'Associazione Nazionale Consorzi di Bonifica (ANBI) ha presentato il suo Piano per la Riduzione del Rischio Idrogeologico "Manutenzione Italia 2016 - Azioni per l'Italia sicura" in cui viene evidenziata una lista di progetti esecutivi subito pronti per la cura e la tutela del territorio, da prendere in considerazione nella prossima legge di stabilità. Tra le opere previste ci sono: il ripristino delle funzionalità idrauliche di canali, realizzazioni di opere per la laminazione delle piene, operazioni di ripristino frane, l'adeguamento e il potenziamento del sistema scolante, realizzazione di briglie, opere di consolidamento dei versanti, arginature, ricostruzione sifoni idraulici, ecc.

L'indispensabile contributo delle risorse umane impiegate sia nelle Regioni che a livello nazionale va riscoperto ed esaltato anche attraverso il rilancio della contrattazione. La Cisl è pronta a dare il proprio contributo mettendo in campo responsabilità, progettualità e strumenti contrattuali e bilaterali nella direzione di un nuovo modello nazionale orientato alla prevenzione, alla protezione, alla produttività.

Fabrizio Colonna

Una politica agricola più attenta al sociale ed al lavoro

Un Convegno in vista della revisione a medio termine

Al palazzo della Cooperazione di Roma, il 27 settembre si è svolto un importante Convegno sul tema “Lavoro di qualità nella PAC del futuro”, organizzato dalle federazioni agricole FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL.

Il tema era particolarmente interessante, mettendo in relazione il lavoro, di qualità, con le politiche comunitarie in materia di agricoltura ed alimentazione, una relazione non immediatamente presente nelle filosofie della Comunità Europea e poco presenti delle normative che la stessa emana a sostegno dei finanziamenti comunitari.

L'occasione era particolarmente importante poiché siamo alla vigilia di un confronto fra gli Stati comunitari in materia di PAC per la sua eventuale “revisione di medio termine”, che vede il 2017 come l'anno in cui si dovranno definire quei correttivi alla PAC 2020 e comunque necessari per mettere i primi mattoni della futura PAC dopo il 2020.

A discuterne, alla presenza dei gruppi dirigenti delle tre Federazioni, abbiamo avuto una presenza significativa in Paolo De Castro, già Presidente della Commissione Agricoltura della UE, ed Eric Andrieu, attuale Vicepresidente della Comagri e relatore al Parlamento Europeo sul tema “Come la PAC può migliorare la creazione di occupazione nelle zone rurali”. I lavori hanno preso avvio con una relazione introduttiva di Ivana Galli, Segretaria Generale del Flai Cgil e sono stati conclusi da Stefano Mantegazza, Segretario Generale della Uila, mentre sono stati coordinati da Fabrizio Colonna, Segretario Nazionale della Fai Cisl che ha ricordato “come sia necessario indicare un percorso su cui vorremmo vedere unite, in un unico fronte, Istituzioni mondo del lavoro e rappresentanze datoriali”.

La presenza di De Castro, e del suo collega francese, testimonia una sensibilità in materia sociale che deve poter trovare nella Comagri, ma soprattutto in tutto il Parlamento Europeo, una sensibilità al

lavoro ed ai temi sociali che sia almeno pari all'attenzione che sin d'ora si è data alle politiche economiche e monetarie; per questo la relazione di Andrieu, rappresenta una positiva occasione a sostegno di una tale politica.

Le tre Federazioni agroalimentari confederali hanno da tempo evidenziato l'attenzione ad un collegamento fra i finanziamenti europei, il lavoro, e per noi in particolare, il lavoro subordinato. Propone, già in fase di definizione della PAC 2020, il tema della “condizionalità” legata al lavoro, mentre in Italia in questi anni, anche con il nostro impegno, si è creata la rete del lavoro di qualità e si è sempre più insistito in materia di collegamento fra i finanziamenti pubblici e le ricadute in materia di incremento del lavoro e soprattutto del lavoro di qualità.

Una politica questa che vede nel nostro Paese un centro particolare di attenzione, essendo l'Italia il Paese del Made in Italy alimentare. Ed un prodotto alimentare di qualità non può essere fatto attraverso una riduzione delle tutele sociali ed ancor meno non riconoscendo il lavoro di qualità, regolare e giustamente retribuito. Ma bisogna invece coniugare positivamente il concetto di “prodotti di qualità attraverso il lavoro di qualità”.

Il Convegno, e la presenza di importanti personaggi della Comagri, ci fanno ben sperare in un incremento delle sensibilità comunitarie su tali temi, portando le politiche comunitarie non solo verso un giusto orientamento ai mercati – e sappiamo quanto questo sia necessario in un mercato mondiale sempre più aperto – ma affiancando a questo anche una coerente politica di sensibilità sociale legata al lavoro; anche questa politica, crediamo, aiuti una Europa oggi in affanno, Europa che deve saper trovare, nelle sue identità e nelle sue sensibilità sociali, quei legami che la rendono più forte e più coesa, al servizio dei cittadini europei e della propria agricoltura.

n.d.r.

Rinnovato il CCnl delle Cooperative agricole

Un comparto che coniuga imprenditorialità e solidarietà per il bene comune

Il mondo cooperativo è un ambito lavorativo particolare visto che in esso si incrociano il concetto di imprenditorialità con altri aspetti quali la solidarietà e la collaborazione. Il settore delle cooperative agricole si è sviluppato in maniera importante negli anni '50 e '60. Infatti, mentre il Paese sceglieva una politica di espansione industriale (dopo il periodo bellico) e molti abbandonavano le campagne per recarsi in fabbrica, alcuni scelsero di affrontare le difficoltà insite nel settore agricolo mettendosi insieme per garantirsi una maggiore sicurezza e forza operativa.

A seguito di tutto ciò anche le OO.SS. di settore, tra cui noi della Fai-Cisl, hanno preso seriamente in considerazione l'importanza di questo comparto agricolo e si è arrivati alla definizione di un contratto specifico a tutela dei lavoratori impiegati nelle Cooperative e Consorzi agricoli.

Il 3 agosto 2016 è stata sottoscritta, presso la sede di Fedagri - Confcooperative, l'ipotesi di accordo relativa al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle Cooperative e Consorzi Agricoli. Si è giunti a questo rinnovo, che coinvolge oltre 50 mila lavoratori e più di 3.500 aziende dopo un lungo e difficile confronto iniziato nel dicembre 2015.

Nel dettaglio i contenuti previsti in questo rinnovo sono:

Sfera di applicazione (art.1) - riavvio dei lavori della Commissione paritetica nazionale, incaricata di approfondire la sfera di applicazione contrattuale.

Decorrenza e durata (art. 2) - Il contratto torna ad essere quadriennale, sia per la parte nor-

mativa che per quella economica, decorre dal 1° gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2019.

Struttura e assetto del contratto (art. 3) - Elaborate le "linee guida" (previste in allegato al CCNL) per valorizzare ed incentivare la contrattazione di secondo livello, con particolare riguardo alla materia delle erogazioni legate alla produttività ed al fine di cogliere le opportunità definite dalla Legge in tema di detassazione sui premi di risultato di ammontare variabile.

Alla luce della nuova durata quadriennale del CCNL, sono state riviste anche le decorrenze e le procedure per la contrattazione di secondo livello.

Relazioni sindacali (art. 4) - Articolo rivisitato e razionalizzato, con l'obiettivo di rafforzare sempre più le relazioni sindacali tra le Parti. Redatto, inoltre, un avviso comune per contrastare il dumping e i suoi effetti in materia di lavoro transnazionale.

Appalti (art. 4-bis) - Introdotto un principio importante: possono essere appaltate solo le lavorazioni per le quali occorrono professionalità e/o competenze e/o dotazioni di macchine non presenti nel ciclo produttivo dell'impresa committente.

Ambiente e salute (art. 7) - Al fine di esercitare al meglio l'attività di prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro, prevista la possibilità di creare un coordinamento degli Rls delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo, senza però ulteriori permessi aggiuntivi rispetto a quelli spettanti.

Diritti sindacali (art. 8) - Rivisitati l'articolo 8



insieme all'allegato 3-bis alla luce dell'Accordo interconfederale del 28 luglio 2015 sottoscritto tra le Centrali Cooperative e Cgil-Cisl-Uil, in materia di regolamentazione delle RSU.

Previdenza complementare e Fondi integrativi (art. 12) - Per il FILCOOP pensionistico, dal 1° gennaio 2017 viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito per partecipare all'assemblea del Fondo.

Mansioni e cambiamenti di qualifica (art. 21) - Mantengono alcune parti migliorative rispetto a quanto previsto dal Jobs Act, come i tempi necessari per il passaggio alla qualifica superiore. In caso di cambiamento di mansioni, è assicurata l'informativa alle RSA/RSU.

Orario di lavoro e flessibilità (art. 22) - Non si è destrutturato, come intendevano le controparti, l'impianto dell'orario di lavoro ma è stato soltanto previsto l'aumento delle ore di flessibilità da 80 a 90 annue.

Part-time (art. 23), contratto di inserimento (art. 25), contratto di somministrazione e lavoro (art. 26.) - Il part-time e il contratto di somministrazione sono stati adeguati alle nuove normative ed è stata innalzata la percentuale dal 12 % al 30% di rapporti a tempo parziale che possono essere instaurati in una singola impresa. Abrogato il contratto di inserimento.

Congedo matrimoniale, permessi straordinari e maternità obbligatoria (art. 30) Le lavoratrici, a decorrere dal 1° gennaio 2017, in caso di congedo obbligatorio per maternità, avranno la prestazione erogata dall'Inps integrata al 100%, naturalmente per le lavoratrici OTD l'operatività

della norma è praticabile solo in costanza di rapporto di lavoro.

Periodo di prova (art. 55) - In caso di rapporto di lavoro superiore a 50 giorni il periodo di prova di otto giorni varrà solo per il primo rapporto e per le medesime mansioni.

Riassunzione (art. 57) - Aumentato il periodo entro cui il lavoratore può esercitare il diritto di precedenza in caso di riassunzione, che passa da un mese a 45 giorni.

Parte economica - Aumento salariale, per il parametro 111 - 5° livello, di 77 euro a regime da erogarsi in quattro tranches: 27 dal 1° agosto 2016, 17 € dal 1° maggio 2017, 17 € dal 1° gennaio 2018, 16 € dal 1° luglio 2019.

Con questo contratto vengono ulteriormente valorizzate la coesione, la partecipazione e la competitività, promuovendo welfare e contrattazione di secondo livello.

Sicuramente migliorano le condizioni di lavoro e si incrementano le tutele salariali e normative.

La Cooperazione agricola è una realtà molto importante del settore agroalimentare italiano e oggi rappresenta una delle maggiori componenti attive dell'export italiano. Però il sistema delle imprese cooperative, che ha ben retto in questi anni nonostante il quadro economico complesso, nell'ultimo periodo inizia ad evidenziare situazioni di difficoltà. Inoltre, appare evidente come il settore negli anni, non si è sviluppato in maniera omogenea su tutto il territorio, evidenziando notevoli differenze tra Nord-Centro-Sud. Tutto ciò fa intravedere, anche grazie alle buone relazioni sindacali esistenti, di cui il CCNL rappresenta un aspetto fondamentale, quali potenzialità e quanto spazio ulteriore si possa ancora guadagnare nel sistema produttivo italiano con annesso importante sviluppo occupazionale.

F. C.

Rinnovato il Contratto nazionale dei Consorzi di Bonifica e Miglioramento fondiario

*Un contratto a difesa dei lavoratori ed a tutela delle professionalità
che sono al servizio della collettività*

Nello scorso mese di settembre è stato firmato il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica, parliamo di circa diecimila lavoratori fra fissi e stagionali, che svolgono un prezioso lavoro al servizio dell'agricoltura, attraverso la difesa idraulica dei terreni e soprattutto attraverso il servizio di irrigazione nei mesi più caldi dell'anno. Un'attività, l'irrigazione, che è di fondamentale importanza se pensiamo al ruolo che svolge l'agroalimentare nel nostro Paese. Una produzione di qualità necessita del fabbisogno d'acqua nei momenti giusti e nelle giuste quantità e questo servizio viene garantito attraverso una rete capillare di canali irrigui che si snoda in tutto il territorio agricolo italiano, servizio che poi va considerato in un'ottica ancora più grande poiché oramai da anni si parla di una vera e propria "guerra dell'acqua" fra uso umano, quello agricolo e quello industriale. Attività di bonifica che poi assume sempre maggiore attualità in materia di difesa dal rischio idraulico. Poiché oggi, sempre con maggiore frequenza, registriamo eventi atmosferici di intensa gravità, in periodi molto stretti, i quali generano costanti rischi di esondazioni ed inondazioni che interessano non solo i terreni agricoli, ma anche le aree urbanizzate ed interessate dalle attività economiche e dalla presenza dell'uomo.

Per questo il rinnovo del contratto nazionale, che ha registrato una trattativa durata più di un anno e mezzo, va letto non solo nella giusta positività di tutela dei dipendenti dei Consorzi, ma anche per il riconoscimento di un sistema, quello della bonifica italiana, che seppur sempre perfettibile e costantemente capace di leggere i cambiamenti della società, si presenta ancora oggi nella sua piena validità, fornendo un servizio fondamentale per il Paese, attraverso le tante professionalità che oggettivamente oggi esistono all'interno del mondo del lavoro dei Consorzi di Bonifica.

Rinnovare il contratto poi deve poter confermare una positività di relazioni sindacali, che seppur dentro le oggettive difficoltà presenti nel Paese, alla luce di una perdurante crisi economica, vengono reciprocamente riconosciute, e devono potersi esprimere nelle varie realtà territoriali, attraverso una partecipazione che vede coinvolti i lavoratori e le loro professionalità in una visione di costante rilancio dei Consorzi e non solo in una mera logica conservativa.

I contenuti del rinnovo si possono delineare a partire dalla classificazione, dove è stata chiarita la funzione legata allo svolgimento di più mansioni, questo in considerazione del fatto che nel settore la professionalità individuale si sta sempre più



elevando. Poi si è data una forte risposta alle tutele legate alle tante variazioni di tipo legislativo che sono intervenute negli ultimi anni in materia di entrata al lavoro e di uscita per licenziamenti o per raggiunti limiti di età; di rilievo è da sottolineare il tema della variazione di mansioni (demansionamento), il quale è stato migliorato rispetto alla legge introducendo un ruolo “informativo” per rappresentanze sindacali e mantenendo una regolazione specifica per il demansionamento temporaneo.

Di particolare valore poi sono le varie modifiche collegate alla tutela dei lavoratori a tempo determinato, dove la legge è intervenuta in maniera molto significativa, le tutele si riferiscono al diritto di precedenza, al periodo di prova ed alla integrazione della retribuzione al 100% in caso di infortunio, tutte materie che sicuramente troveranno apprezzamento nei lavoratori interessati. Fra i compiti delle rappresentanze sindacali si è allargato il loro ruolo in materia di Part Time, di demansionamento e di introduzione del Codice Etico, confermando ed allargando il principio di partecipazione che come Cisl abbiamo sempre sostenuto. Non ultimo il tema degli aumenti retributivi, con un incremento che si spalma su tutti e quattro gli anni di validità del

contratto; questo risultato appare ancora più significativo se si lega ad una posizione della controparte che per tutta la trattativa ha sostenuto la non disponibilità a partire dal 2015 con gli aumenti retributivi. L'aumento che si può complessivamente considerare sopra il 4%, vede un montante retributi-

vo che nella vigenza contrattuale supera i 2000 euro e ci consegna un rinnovo senza vuoti retributivi sul versante degli aumenti salariali.

La trattativa quindi ha permesso di modificare una parte sostanziale della struttura contrattuale adeguandola alle normative legislative intervenute e migliorandola in alcune sue parti, favorendo una presenza ed una partecipazione dei delegati sindacali che incrementano così il loro ruolo a tutela dei lavoratori.

Si apre poi, con la firma del rinnovo del Contratto nazionale, lo spazio per una verifica dei contenuti dell'Accordo sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, poiché la nostra normativa contrattuale vigente prevedeva che l'avvio di tale confronto si sarebbe dovuto svolgere dopo il rinnovo del Contratto nazionale, per evitare una sovrapposizione fra il rinnovo stesso ed il delicato confronto da svolgere sull'applicazione della L. 146; lavoro che ora potrà essere messo in campo per permettere quei miglioramenti che da tempo riteniamo necessari a tutelare le libertà sindacali che anche la Costituzione Italiana garantisce e tutela.

F. C.

Rinnovato il Contratto nazionale Confapi-Unionalimentare

La soddisfazione delle Organizzazioni sindacali

Anche i circa 30mila lavoratori delle 4000 Piccole e Medie imprese UnionAlimentari della CONFAPI, hanno ora il nuovo contratto.

L'intesa è stata siglata il 16 settembre scorso da Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Unionalimentari-CONFAPI, approvata all'unanimità e con convinta soddisfazione dalla numerosa delegazione unitaria.

Il prodotto profuma di fresco (innovativo e lungimirante) e giunge dopo una trattativa eccezionalmente breve della durata di circa 100 giorni, che non ha richiesto nessuna mobilitazione o dichiarazione di sciopero.

Diversi sono gli aspetti positivi sia politici che squisitamente contrattuali a vantaggio del settore, dei lavoratori ed anche delle imprese.

L'Accordo coglie pienamente il rinnovato spirito partecipativo, gli obiettivi e gli impegni del documento unitario confederale del 14 gennaio, che si è concretizzato il 26 luglio proprio con Confapi nella stipula del primo Accordo Confederale sul nuovo modello contrattuale.

Oltre al nuovo modello quadriennale, risultati positivi sono stati ottenuti in materia di difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, pur nella criticità della fase economica attraversata dall'intero Paese; pertanto l'incremento a regime di 105 Euro medi rappresenta un eccezionale risultato, oltre a determinare un riequilibrio tra i costi contrattuali dei diversi Ccnl da noi sottoscritti nel settore della trasformazione alimentare.

Innovativi e particolarmente qualificanti i risultati conquistati in tema di relazioni moderne e partecipate, bilateralità e welfare integrativo, sollecitando l'avvio operativo del Fondo Sanitario SANAPI di dimensione confederale per tutti i Contratti Confapi ed arrivando ad indicare anche alcune tipologie di pre-

stazioni mutualizzate da realizzarsi tramite l'Ente bilaterale ENFEA.

Significativo è l'inserimento del nuovo articolo sullo "Sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa", che marca inequivocabilmente un salto qualitativo nelle relazioni in forte sintonia con la nostra impostazione di politica contrattuale.

Da sottolineare, in particolare l'impegno alla diffusione della contrattazione di secondo livello, sia aziendale che territoriale (regionale o provinciale) ampliando le linee guida anche alle rinnovate aree della partecipazione organizzativa, economica-finanziaria e di governance e recuperando un quadro attualmente debole e non omogeneo sul territorio nazionale nell'ottica di politiche di sviluppo e miglioramento degli standard di formazione, sicurezza e distribuzione della redditività.

Su questo terreno la sfida per tutti sono le nuove misure di incentivo fiscale sulla contrattazione dei Premi di Risultato, che vanno assumendo carattere di stabilità grazie in particolare al primario impegno della nostra Confederazione.

Concludo esprimendo grande soddisfazione per un rinnovo che rilancia le relazioni industriali nei processi di sviluppo aziendale e che promuove e valorizza il lavoro di qualità. È un risultato che premia l'impostazione di una piattaforma unitaria moderna, responsabile, capace di raccogliere le tante sfide che il settore si trova di fronte in questi difficili anni, con innovazioni che rafforzando diritti e tutele, competitività delle aziende e potere d'acquisto dei lavoratori. Facendo così della contrattazione e della bilateralità due leve insostituibili di uno sviluppo diffuso e partecipato.

Attilio Cornelli

Scheda di sintesi Accordo rinnovo Ccnl Unionalimentari-Confapi

- Nuovo modello contrattuale quadriennale
- Scadenza 30 giugno 2020
- Relazioni industriali: implementato il capitolo, con il rilancio, con decorrenza gennaio 2017 del “Comitato di indirizzo”, che avrà il compito di strutturare sull’Osservatorio nazionale del settore. Inserimento di un capitolo specifico su “Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d’Impresa”
- Bilateralità: valorizzazione degli obiettivi ridefiniti a luglio tra le parti Confederali di rilancio e concretizzazione operativa degli impegni in tema di Strumentazione Bilaterale compreso l’avvio a breve del Fondo Sanitario. Previsti specifici e periodici incontri tra le Parti per verificare lo stato di attuazione e valutare nel caso di mancata realizzazione eventuali soluzioni alternative. Segnalazione all’Ente bilaterale ENFEA per una nuova prestazione mutualizzata a vantaggio delle lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati.
- Rappresentanza: armonizzazione in fase di stesura dei temi della rappresentanza e l’implementazione delle linee guida della contrattazione di secondo livello aziendale, di filiera o territoriale, valorizzando il recente accordo interconfederale del 26 luglio 2016 ed implementando forme di partecipazione organizzativa, economica-finanziaria e di governance
- Sicurezza sul lavoro: previsto, a livello aziendale, un coordinamento informativo tra gli eventuali RLS presenti in azienda
- Contratti a termini e di somministrazione: adeguamento in base alle novità legislative recentemente intervenute con il D.Lgs 81/2015; ed in generale sui temi affrontati dalla legislazione del Jobs Act, con attenzione alla storia contrattuale ed alle specificità del settore. Significativa la nota a verbale per l’istituto del Lavoro Intermittente, che vincola le imprese al suo utilizzo in alternativa al Lavoro accessorio (i cd. voucher)
- Apprendistato: capitolo totalmente riscritto in previsione delle tre tipologie: per la qualifica ed il diploma professionale, Professionalizzante e di Alta formazione e ricerca
- Part-time: incrementata la percentuale di utilizzo fino al 7% per le aziende che occupano più di 100 dipendenti e fino al 4% per le altre
- Lavoro Agile e Telelavoro: nuove tipologie inserite nel ccnl e normate
- Congedi parentali: ampliamento di utilizzo fino ai tredici anni di vita del figlio, anziché 8 anni, da fruire anche su base oraria per periodi pari a un minimo di 4 ore; 9 giorni (anziché 8) di congedo per malattia del figlio tra i tre e i dieci anni (anziché tra 3 e 8); tre giorni di permesso retribuito all’anno per ogni singolo evento di decesso di un coniuge o parente stretto
- Salario: aumenti a regime medi di 105,00 € a parametro 137 per le Industrie Alimentari e di € 105,00 per quelle della Panificazione al livello 3B. L’importo a regime è erogato in cinque tranche (€ 20 dal 1/7/2016, € 15 dal 1/9/2017, € 20 dal 1/12/2018, € 25 dal 1/12/2019, € 25 dal 1/6/2020).

Rinnovato l'integrativo per il Gruppo Parmalat Italia

Un negoziato che ha risentito dei problemi socio-economici che sta vivendo il nostro Paese e che ha promosso il protagonismo dei lavoratori

Nel mese di luglio scorso è stato rinnovato l'integrativo del Gruppo Parmalat Italia, ma prima di entrare nel merito dell'accordo, è necessario fare una premessa per comprendere la dimensione della realtà del Gruppo.

Dal 2011 il marchio Parmalat è di proprietà della famiglia Besnier, con sede legale ed amministrativa a Laval (cittadina della Mayenne francese) di cui detiene circa l'88% delle azioni quotate in borsa. Fa parte del gruppo Lactalis che sviluppa nel mondo un fatturato, aggregato con i vari marchi, di circa 17 mld di Euro, con 229 stabilimenti lattiero caseari e 75.000 dipendenti.

Parmalat mondo è presente con la propria struttura produttiva nelle Americhe, in Australia ed in Sudafrica. Il fatturato che sviluppa è di circa 5 mld di Euro.

Da questi numeri bisogna tener conto che Parmalat Italia ha chiuso il bilancio 2015 con un fatturato di 1 mld di Euro che rappresenta il 20% del fatturato Parmalat mondo ed il 7% di quello Lactalis mondo. Questi numeri, se scomposti, ci portano a profonde riflessioni. In questa grande dimensione come vengono interpretati, a Laval, i risultati operativi dei singoli Paesi?

Lo scenario italiano nel quale si è sviluppa-

to il confronto sulla nostra piattaforma sindacale è stato in parte influenzato dai problemi socio economici che sta vivendo il nostro Paese. Il consumo del latte è da diversi anni in calo: rispetto al 2010 le quantità dei consumi sono calate del 18%. I motivi vanno ricercati nella stagnazione economica ma, soprattutto, nei nuovi modelli di consumo alimentare, fortemente influenzati da campagne mediatiche contrarie ad alimenti di origine animale.

Infine rammentiamo la preoccupazione dell'intero settore lattiero-caseario sulle ricadute del decreto sulla tracciabilità del latte, che potrebbe destrutturare il sistema di trasformazione nel nostro Paese con gravi rischi in particolare per l'occupazione nel settore.

L'integrativo siglato il 27 luglio ha subito il clima di questo quadro complicato, ciononostante con la sua firma e con i risultati raggiunti, abbiamo dato risposta ai 2000 dipendenti Parmalat dislocati nei 10 stabili-





menti produttivi italiani e nella sede centrale di Collecchio (Parma).

Tra i positivi obiettivi normativi ed economici ottenuti segnaliamo, sul capitolo sicurezza e appalti la definizione e l'istituzione di un coordinamento dei RLS appartenenti alle diverse aziende che operano dello stesso stabilimento.

Maggiori tutele nella conciliazione tempi di vita, tempi di lavoro, in particolare di malattia o nascita del figlio. È stata introdotta una banca ore e ferie non godute cedute volontariamente dai lavoratori a colleghi che abbiano esigenze di assistenza a familiari con gravi problemi patologici (handicap, con figli minori con grave malattie). In tal caso si è definito una compartecipazione dell'azienda fino ad un massimo di 40 ore.

Per l'area commerciale l'istituzione di una Commissione bilaterale è certamente un risultato importante perché ha l'obiettivo di governare gli specifici premi di risultato e consente alle Parti di ricercare soluzioni condivise.

Politicamente significativo il coinvolgimento attivo delle Rsu dei singoli stabilimenti sulla gestione del premio di risultato, favorendo il protagonismo dei delegati che hanno l'opportunità concreta di cimentarsi sui 5 indicatori definiti con l'obiettivo di migliorare le performance economiche pro-

duttive dei singoli stabilimenti.

Iniziato, inoltre, il processo di armonizzazione delle varie realtà Parmalat con il fine di recuperare, nel tempo, le differenze economiche del Premio di Risultato in essere con un aumento di 77 euro in più rispetto ai valori

concordati. Per tutti i nuovi assunti le Parti hanno definito un nuovo elemento retributivo mensile pari a 70 euro (14 mensilità).

Infine, a regime, il Premio di Risultato sarà incrementato di 222 Euro per tutte le realtà in cui era superiore ai 1500 Euro annui, mentre per gli stabilimenti con importi inferiori l'incremento sarà di 290 Euro.

Si è anche definito, a seguito della detasazione dei Premi di Risultato e in virtù di un ragionamento più complessivo sul welfare aziendale, di istituire una Commissione paritetica con l'obiettivo di ricercare soluzioni concordate che possano dare maggiori tutele ai lavoratori su questa materia.

Nelle successive Assemblee aziendali svolte da Fai, Flai e Uila, i lavoratori hanno apprezzato i contenuti dell'integrativo, votando positivamente per la a stragrande maggioranza ed hanno dato mandato alle rispettive strutture territoriali, ai delegati ed alle Segreterie nazionali di continuare, con proficue e consolidate relazioni sindacali, a far sentire la propria voce nella gestione, per i prossimi 4 anni, di una realtà complessa come la Parmalat, grande multinazionale del settore lattiero-caseario.

Armando Savignano

Sistema allevatori, l'esempio dell'Emilia Romagna

*Risanamento, salvaguardia dell'occupazione,
miglioramento delle prestazioni per rilanciare un settore in crisi*

Il sistema allevatori è colpito da diversi anni da una crisi profonda e strutturale. La brusca e incontrollata fine del regime tutelato delle quote latte e, soprattutto, il taglio dei contributi pubblici destinati ai controlli negli allevamenti hanno determinato una condizione di squilibrio permanente.

Parliamo di un settore centrale per l'economia italiana, poiché garantisce il mantenimento di quegli alti standard che caratterizzano nel mondo filiere strategiche del Made in Italy. Un comparto che assicura eccellenza produttiva e sicurezza alimentare per il consumatore. In questo contesto si affacciano alcune "buone pratiche" che recepiscono le specificità dei singoli territori ma che hanno come comune denominatore l'elemento cardine della valorizzazione della contrattazione e di rapporti sindacali partecipati.

Tra gli esempi da citare, c'è il caso dell'Emilia Romagna. Qui, grazie ad una operazione sostenuta con convinzione dalla Fai Cisl, il sistema allevatori - strutturato in passato su base provinciale - è stato riformato e razionalizzato su base regionale. È nato così un nuovo soggetto, l'Arear, il cui obiettivo principale è quello di coniugare il risanamento alla tutela occupazionale e al miglioramento delle prestazioni.

Lo strumento mediante il quale si è arrivati a questo formidabile risultato è la contrattazione: si è dato vita infatti a un accordo di prossimità che ha reso possibile la deroga al contratto nazionale e permesso, in un frangente di nera crisi, la flessibilità necessaria per salvaguardare fino all'ultimo posto di lavoro.

I 200 lavoratori hanno approvato l'Accordo in assemblea (i "Sì" hanno toccato il 95 per cento) e si sono caricati di sacrifici che oggi sono stati ripagati. I dipendenti stanno tornando oggi a regime di orario. Ma non è tutto. Perché al risanamento si è unito il rilancio, con un accordo aziendale che, fra l'altro, sblocca un premio di 50 mila euro.

Nessun licenziamento, neanche un'ora di cassa integrazione, nuovi servizi e apertura anche al libero mercato. Insomma, rilancio conquistato. Come sempre accade nel mondo reale, la responsabilità paga. Il risultato di oggi premia il sacrificio e la pragmaticità dei lavoratori, e dimostra una volta di più il valore di un approccio partecipativo, fondato su rapporti contrattuali maturi, solidali e attenti alle dinamiche della produzione e della competitività. Una bandiera che la Fai, da sempre, è orgogliosa di sostenere.

F. C.

FAO, al via l'Accordo Internazionale contro la pesca illegale

Un importante risultato per una corretta condotta

Lo scorso 5 Giugno, è entrato in vigore “L’Accordo sulle Misure dello Stato di Approdo” per prevenire, scoraggiare ed eliminare la pesca illegale, non dichiarata e non regolamentata divenendo quindi legalmente vincolante per i Paesi che vi hanno aderito.

I firmatari del Trattato, oltre 30 Paesi, inclusa l’Unione Europea per conto dei suoi 28 membri, sono obbligati a mettere in atto una serie di misure nella gestione dei Porti per identificare i casi di pesca illegale, impedire che il pescato da essa derivante venga sbarcato e commercializzato, ed assicurare che le informazioni sulle imbarcazioni che infrangono le regole vengano condivise a livello globale.

Le navi da pesca straniere che intendono entrare in un Porto dovranno richiedere il permesso in anticipo, fornendo informazioni dettagliate sulla loro identità, le loro attività e sul carico di pesce che hanno a bordo. L’approdo potrà avvenire solo in Porti specialmente dedicati ed attrezzati per eventuali controlli.

Le imbarcazioni sospettate di aver praticato pesca illegale, non dichiarata e non regolamentata potranno vedersi negare l’accesso al Porto in toto, o ricevere il permesso di entrare solo ai fini di controllo, senza possibilità di scaricare il pescato, di fare rifornimento di carburante o altro. Qualora ad un’imbarcazione venisse proibito l’accesso o i controlli rivelassero dei problemi, le parti dovranno comunicare tali informazioni al Paese sotto la cui bandiera la nave è registrata ed informare gli altri firmatari del Trattato così come i direttori dei Porti dei Paesi limitrofi.

L’Accordo reprimerà anche la pratica del “flag hopping” (cambio frequente di bandiera) che permette ai pescherecci che praticano attività illegali, di eludere le misure di controllo evitando ogni rilevamento, grazie allo scambio di informazioni

e una maggiore cooperazione tra gli Stati bandiera in grado di rifiutare la registrazione delle navi eventualmente segnalate per la pesca IUU.

Si stima, secondo i dati forniti dalla FAO, che a livello globale la pesca illegale, non dichiarata e non regolamentata raggiunga circa le 26 milioni di tonnellate, per un valore di circa 23 miliardi di dollari. La pesca IUU non solo mette a rischio gli ecosistemi, ma anche minaccia i mezzi di sussistenza e la sicurezza alimentare di milioni di pescatori nel mondo.

La Fai Cisl, da sempre impegnata per valorizzare i diritti e la dignità dei lavoratori, apprezza il lavoro svolto in questi anni dalla FAO, ricordando che la pesca illegale (INN) rappresenta una grave minaccia per la biodiversità marina e costituisce un pericolo allo sfruttamento sostenibile delle risorse acquatiche viventi.

L’Unione Europea, firmataria del Trattato, per rafforzare la lotta contro la pesca INN, con il Regolamento (UE) n. 1005/2008, entrato in vigore il 1° Gennaio 2010, aveva già istituito un regime comunitario per prevenire, scoraggiare ed eliminare la pesca illegale, elencando una serie di azioni che rientrano nell’attività di pesca INN, applicando una serie di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive nei confronti di persone fisiche o giuridiche legate all’attività illegale.

Il rispetto dei principi della disciplina del diritto internazionale del mare (nazionale e regionale) è funzionale per il conseguimento di benefici di natura economica, sociale e ambientale in favore delle generazioni presenti e future; la Fai Cisl crede fortemente che una condotta corretta nella conduzione della attività della pesca, possa implicare un beneficio in termini di produzione di cibo, sviluppo commerciale e opportunità di lavoro.

Silvano Giangiacomi

Pesca, una nuova leva di sviluppo partecipato per i territori

*La Fai Cisl vuole essere protagonista
nello sviluppo di idee e progetti per lo sviluppo locale*

Il Community Led Local Development (CLLD- sviluppo locale di tipo partecipativo) previsto dagli artt. 32-35 del Regolamento (UE) n. 1303/2013 (Reg. CPR) e dagli articoli 58-64 del Regolamento (UE) n. 508/2014 (Reg. FEAMP) è uno degli strumenti di intervento a sostegno della progettazione integrata nel periodo 2014-2020 che opera, nell'ambito del FEAMP, tramite l'istituzione dei Gruppi di azione locale nel settore della pesca (FLAG)

I potenziali FLAG sono chiamati a sviluppare una strategia di elevato carattere qualitativo, tramite l'applicazione di strumenti di analisi ed elaborazione complessi. Il sostegno all'attuazione di strategie di sviluppo locale nelle zone di pesca e acquacoltura può essere concesso in relazione ai seguenti obiettivi definiti dall'Art. 63 del Reg. (UE) n. 508/2014:

- a) Valorizzare, creare occupazione e promuovere l'innovazione in tutte le fasi della filiera della pesca e dell'acquacoltura;
- b) Sostenere la diversificazione, all'interno o all'esterno della pesca commerciale, l'apprendimento permanente e la creazione di posti di lavoro nelle zone di pesca e acquacoltura;
- c) Migliorare e sfruttare il patrimonio ambientale delle zone di pesca e acquacoltura, inclusi gli interventi volti a mitigare i cambiamenti climatici;
- d) Promuovere il benessere sociale e il patrimonio culturale nelle zone di pesca e acquacoltura, inclusi la pesca, l'acquacoltura e il patrimonio culturale marittimo;
- e) Rafforzare il ruolo delle comunità di pescatori nello sviluppo locale e nella governance delle risorse di pesca locali e delle attività marittime.

L'espressione "sviluppo locale di tipo partecipativo" è utilizzata dalla Commissione

europea per descrivere un approccio che rovescia radicalmente la tradizionale politica di sviluppo di tipo "top-down" (dall'alto verso il basso). Con il CLLD è la popolazione locale a prendere in mano le redini della situazione e a formare un partenariato locale che elabora e attua una strategia di sviluppo integrato. La strategia è concepita in modo da svilupparsi sulla base dei punti di forza sociali, ambientali ed economici, ossia sul patrimonio della comunità, piuttosto che limitarsi a compensarne i problemi. Per questo motivo il partenariato riceve finanziamenti di lungo periodo e decide come spenderli.

Abbiamo voluto, quindi, come Fai Cisl, entrare nei costituendi Flag per essere protagonisti nello sviluppo di idee e progetti concreti e nel lavoro di definizione dei Piani di Sviluppo Locale. Non solo pescatori e diversificazione delle attività della pesca, ma anche ricerca scientifica ed educazione al centro delle attenzioni e degli sforzi, per il perseguimento dei migliori risultati.

I nuovi Flag rappresentano strumenti formidabili a favore dello sviluppo della filiera ittica, ma le risorse devono essere finalizzate ai veri destinatari, i pescatori, cercando di rimuovere le criticità presenti e cercando di far sviluppare in tutto il contesto italiano l'economia costiera.

Per questo motivo abbiamo invitato tutte le Strutture a mobilitarsi sul territorio, per costruire percorsi che vedono la nostra categoria protagonista attiva nelle decisioni e nello sviluppo di idee, progetti, proposte a favore dei lavoratori che rappresentiamo.

Partecipare come attori principali è una opportunità che ci è stata data e che abbiamo colto in maniera tempestiva; una opportunità alla quale non abbiamo rinunciato e che utilizzeremo anche per consolidare la nostra rappresentanza.

S. G.

40 Anni di Conserve Italia: una bella storia di cooperazione

Conserve Italia ha festeggiato il 1° Ottobre di quest'anno i suoi primi 40 anni, un grande evento al quale abbiamo avuto l'onore di partecipare.

Alla presenza di circa quattromila persone, tra cui il Presidente del Consiglio Matteo Renzi, il Ministro delle Politiche Agricole Maurizio Martina e quello del Lavoro Giuliano Poletti, abbiamo rivissuto la storia dell'azienda, dai suoi primi passi nel lontano 1978 alla dimensione odierna.

Una bella storia di cooperazione alla quale abbiamo visto partecipare in gran numero le lavoratrici ed i lavoratori impegnati nelle sue realtà produttive: da Alseno a Pomposa, da Barbiano di Cotignola a Mesagne, da Albinia a Massa Lombarda, dalla Spagna e dalla Francia e dalla sede centrale di San Lazzaro.

“Un sogno – come ha ricordato il Presidente Maurizio Gardini – nato quarant'anni fa da alcune cooperative al fine di valorizzare le produzioni dei soci, decidendo di fare rete e seguendo i principi di mutualità tipici della cooperazione. Oggi quel sogno rappresenta una realtà di successo, capa-



ce di valorizzare i prodotti agricoli dei soci in modo completo, dalla coltivazione alla tavola dei consumatori, in uno scambio intergenerazionale tra uomini e donne accomunate dalla stessa passione”.

Con orgoglio possiamo testimoniare, come Fai Cisl, di aver sempre creduto in quella realtà ed alla sua crescita e di come il sindacato sia stato protagonista in questa storia di successo. Alcuni di noi, infatti, insieme alle

delegate ed ai delegati, ha costruito, nel tempo, ottime relazioni sindacali.

Vengono in mente i primi Accordi di Gruppo del 1996 da dove si iniziò a costruire un percorso sindacale con l'obiettivo di saldare le diverse esperienze che la dimensione di Conserve Italia di quel tempo, portava al suo interno. Il presente, ci ha fatto vedere a Forlì, come anche grazie a quegli Accordi sindacali, le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo sentano forte il senso di appartenenza a Conserve Italia.

A.S.

Fondazione:	1976
Attività:	trasformazione e commercializzazione dei prodotti ortofrutticoli conferiti dai soci
Sede:	San Lazzaro di Savena (BO)
Siti produttivi:	9 in Italia: Albinia (GR), Alseno (PC), Barbiano di Cotignola (RA), Imola (BO), Massa Lombarda (RA), Mesagne (BR), Pomposa (FE), Ravarino (MO), Gambettola (FC) 2 in Francia 1 in Spagna
Dipendenti del Gruppo:	oltre 3000 fra fissi e stagionali
Marchi:	Valfrutta, Yoga, Derby Blue, Cirio, Juver, Jolly Colombani, Mon Jardin, Granchef Valfrutta, Cirio Alta Cucina, Barbier Dauphin, Dea

PROJECT INsPIRE

(Information, Participation & Involvement of employees on non-financial REporting in the European food and drink sector) - VP/2014/003 – Informazione, partecipazione, e coinvolgimento dei lavoratori sulla rendicontazione non finanziaria in europa nel settore alimentare e delle bevande



Si è svolta nei giorni 22 e 23 settembre 2016 presso il Centro Studi Cisl di Firenze, l'attività di formazione e informazione del progetto *INsPIRE*, progetto co-finanziato dalla Commissione europea, DG Lavoro, Affari Sociali e Inclusione.

Il percorso di formazione e informazione, che ha visto la partecipazione di rappresentanti CAE e delegati aziendali e sindacali di tre imprese multinazionali (Heineken Italia, San Benedetto e Marchesi Antinori) ha riguardato l'approfondimento di principi, modelli e strumenti orientati alla sostenibilità, alla responsabilità sociale e alla rendicontazione non finanziaria. La FAI CISL Nazionale, la FAI CISL Toscana, la FAI CISL Veneto e la FAI CISL Firenze hanno preso parte all'evento con i rispettivi Segretari Nazionali, Regionali, Territoriali e delegati sindacali.

Il primo modulo formativo ha proposto un inquadramento strategico sui temi della sostenibilità, della responsabilità sociale e della rendicontazione non finanziaria nell'attuale contesto internazionale e nazionale. In particolare, sono stati richiamati i recenti interventi delle Nazioni Unite (Strategia 2030 in materia di sviluppo sostenibile), della Conferenza delle Parti di Parigi dello scorso dicembre 2015 (COP 21), della Commissione europea, con la proposta di un nuovo pacchetto di Direttive in materia di economia circolare. È stato anche richiamato il processo di recepimento della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di rendicontazione non finanziaria.

Sono stati approfonditi e chiariti, inoltre, i collegamenti tra una serie di concetti e definizioni (sviluppo sostenibile, responsabilità sociale, rendicontazione non finanziaria) e sono stati presentati alcuni dei principali modelli e strumenti adottabili dalle organizzazioni (Global Compact, Principi Guida su Imprese e Diritti Umani, Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali, Dichiarazione Tripartita ILO, ISO 26000 Guida alla Responsabilità Sociale delle Organizzazioni, Linee Guida G4 della Global Reporting Initiative). In particolare, sono stati presentati e discussi gli aspetti rilevanti proposti da questi strumenti quali, ad esempio, governo dell'organizzazione, diritti umani, rapporti e condizioni di lavoro, ambiente, corrette pratiche gestionali, aspetti relativi ai consumatori, coinvolgimento e sviluppo delle comunità.

Il secondo modulo formativo ha puntato l'attenzione su una serie di aspetti di specifico e diretto interesse per i lavoratori, in particolare sulle condizioni ed i rapporti di lavoro, su decentramento contrattuale, partecipazione e informazione dei lavoratori, in una logica di sviluppo coerente verso obiettivi di rafforzamento continuo della competitività e miglioramento di condizioni e qualità del lavoro (autonomia, partecipazione, ergonomia). In particolare si è concentrato sulla possibilità e sull'opportunità di sviluppare adeguati percorsi condivisi tesi alla definizione di accordi contrattuali innovativi volti a favorire la partecipazione dei lavoratori, a valorizzarne le professionalità e a considerare elementi quali la



conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la formazione continua, l'organizzazione del lavoro, la personalizzazione degli interventi in base anche a caratteristiche professionali e personali dei lavoratori, il welfare aziendale e i nuovi diritti di informazione legati anche alla sostenibilità aziendale e all'ambiente.

Il terzo modulo formativo, infine, ha approfondito il contesto storico e istituzionale che ha condotto nel tempo all'approvazione di numerosi strumenti normativi, tra i quali le Direttive CAE, che hanno introdotto nel panorama europeo e nei vari contesti nazionali i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. Ha puntato inoltre, a contestualizzare l'evoluzione e l'integrazione dei concetti di sostenibilità, responsabilità sociale e rendicontazione anche nel quadro delle attività dei CAE.

Sono stati presentati inoltre alcuni degli organismi di consultazione europei, tra i quali il Comitato Economico e Sociale Europeo, nell'ottica della loro partecipazione al dialogo sociale, nonché alcune esperienze sviluppate da EFFAT in ambito internazionale e dalla FAI CISL a livello nazionale.

Il percorso formativo e informativo è stato affiancato da un'attività di condivisione e sviluppo che, a partire dai concetti proposti e dalle esperienze personali, professionali e aziendali dei partecipanti, ha consentito la condivisione di proposte e l'elaborazione di indicazioni per aumentare e rafforzare l'informazione e il coinvolgimento dei lavoratori sui temi della sostenibilità, della responsabilità sociale e della rendicontazione non finanziaria, anche mediante l'attività dei CAE.

Nell'elaborazione delle proposte i partecipanti si sono divisi in due gruppi di lavoro dai quali è emerso che la consapevolezza dei lavoratori sui temi della sostenibilità, della responsabilità sociale e della rendicontazione non finanziaria non è ancora ai livelli auspicati e che le conoscenze dei lavoratori su queste tematiche sono frammentate e limitate a poche e circoscritte nozioni.

Pertanto, nell'ottica di aumentare il coinvolgimento di tutti i lavoratori sulle tematiche in oggetto, sono state elaborate le seguenti proposte operative:

- I) Informare e formare adeguatamente i lavoratori sui temi della sostenibilità, della responsabilità sociale e della rendicontazione non finanziaria, come prerequisito per creare e rafforzare la cultura della sostenibilità all'interno delle aziende. Questo potrebbe essere realizzato anche mediante l'inserimento di opportuni moduli informativi e formativi nell'ambito dei piani aziendali di formazione e addestramento, proponendo e concordando con le aziende, anche a livello internazionale, tale inserimento.
- II) Dare adeguata comunicazione, mediante i più opportuni canali di informazione interni aziendali (non solo bacheche, ma anche intranet e canali di comunicazione innovativi) degli obiettivi e dei risultati raggiunti in materia di sostenibilità e responsabilità sociale, in modo da sottolineare l'impegno su queste tematiche ed evidenziando aspetti che, in mancanza di una corretta informazione, potrebbero essere considerati negativamente (es: innovazione di prodotto e processo per la riduzione della quantità di PET necessaria per la realizzazione delle bottiglie di plastica, che le rende più ecosostenibili sul versante ambientale ma anche più flessibili al tatto).
- III) Creare un clima di fiducia e collaborazione tra le differenti componenti aziendali. Inve-

stire in informazione, comunicazione e fiducia, fondamentali anche per la creazione di una superiore cultura della sostenibilità. A questo proposito, è essenziale considerare che la creazione di una cultura forte e coesa richiede tempo e che tali interventi potrebbero/dovrebbero essere programmati in una prospettiva anticipatoria di medio e lungo periodo.

- IV) Aumentare il coinvolgimento dei lavoratori fornendo loro la possibilità di interagire su piattaforme programmatiche per avanzare proposte, aumentando anche la possibilità che gli stessi CAE possano intervenire e collaborare nella stesura delle policy aziendali.
- V) Sviluppare e promuovere iniziative di presentazione delle aziende a famiglie, comunità e territori, anche e soprattutto mediante il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i lavoratori, che diventerebbero “ambasciatori” delle iniziative e dei progetti di sostenibilità e responsabilità aziendali (“Porte aperte”).
- VI) Definire chiari obiettivi su specifici indicatori di impatto ambientale (risparmio energetico, riciclo, etc.) e coinvolgere tutti i lavoratori nel raggiungimento di tali obiettivi, sia mediante una preliminare attività di comunicazione, che attraverso una successiva opera di rendicontazione dei risultati conseguiti. Questo dovrebbe non solo sviluppare una superiore consapevolezza delle iniziative aziendali, ma anche contribuire a generare impegno, soddisfazione e orgoglio per i traguardi conseguiti. Eventuali risparmi economici potrebbe-

ro essere destinati, secondo modalità da concordare, anche ad iniziative a favore dei dipendenti.

- VII) Istituire iniziative in grado di coinvolgere le generazioni più giovani in una prospettiva di sviluppo e rafforzamento della cultura della sostenibilità e della responsabilità, ad esempio mediante l’istituzione di concorsi e premi destinati ai figli dei dipendenti, che potrebbero riguardare i temi dell’interazione positiva tra azienda e comunità e territori di riferimento (giovani generazioni, orgoglio, consapevolezza, diffusione della conoscenza e delle informazioni).

A conclusione del Progetto, i risultati e i materiali sviluppati saranno presentati nell’ambito di un evento pubblico finale **che si terrà a Bruxelles presso la sede del Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) il giorno 30 novembre 2016**. L’evento sarà l’occasione per presentare a tutti gli stakeholder interessati, e in modo particolare alla Commissione europea, le attività del Progetto, i risultati emersi e il percorso di responsabilità e coinvolgimento condiviso con le imprese partecipanti all’iniziativa.

Per approfondimenti e maggiori informazioni: <http://www.ilcads.org/inspire/> e **il link al sito della FAICISL alla voce “Progetti internazionali”**.

Sabrina Rovidotti



L'uomo e la natura: sostenibilità sociale e ambientale

a cura di Giovanni Ferri, Angela Mariani, Flaviana Palmisano, Vito Peragine.
 Edizioni Studium, Roma, 2016, pagg. 140

Sostenibilità sociale e sostenibilità ambientale sono due facce di un'unica medaglia. Ce lo ricorda con forza Papa Francesco nell'Enciclica "Laudato sì", quando ci propone il concetto di "ecologia integrale", che non esclude l'essere umano e che ingloba, nel suo disegno, il valore del lavoro.

Questo volume, che ha ricevuto nel settembre 2016, il prestigioso Premio Capri, ci offre un percorso in cui sostenibilità sociale e ambientale si intersecano e si sovrappongono.

Il volume, con una prefazione di Giuseppe Chinnici, Presidente della Fondazione beato Ozanam, e la prefazione di Giorgio Nebbia, precursore di questa sensibilità per l'ambiente, si compone di una premessa di Giovanni Ferri e quattro capitali.

Completano il volume la postfazione di Mons. Filippo Santoro, Arcivescovo di Taranto, che dopo aver toccato le questioni socio-ambientali nel Brasile, sta vivendo i drammi legati alla questione dell'ILVA e ai suoi rapporti con il lavoro e la salute e un interessante indice dei nomi che aiuta molto nella ricerca.

Il volume evidenzia quelli che sono i rischi ambientali e i rischi socio-economici, invocando la ricostruzione di un modello olistico di conoscenza e azione in un nuovo umanesimo che metta insieme individuo, società e natura.

Il testo evidenzia poi le conseguenze del degrado dell'ambiente che provoca impoverimento e disuguaglianze nella società e la necessità di una cultura politica diffusa, capace di farsi carico di tutte queste problematiche.

Il volume si completa con la presentazione della figura e dell'esempio di Dorothy Stang, martire della passione nell'uomo e nella natura, molto attiva per oltre quarant'anni in Brasile a sostegno dei poveri e dei coloni per la sostenibilità della foresta amazzonica, insegnandoci, con la sua testimonianza, che la cura della Casa comune deve essere prioritaria e non può essere lasciata solo alle persone di buona volontà.

Occorre oggi un nuovo modello di sviluppo che presuppone nuovi stili di vita.



Il banchetto di nozze e altri

Carmine Abate, Mondadori, Milano, 2016, Pagg. 168

C'è un incontro quotidiano che scandisce e rende più bella la nostra vita, che ci sa sorprendere creando connessioni inattese e meravigliose. L'incontro con il cibo.

E anche il destino del protagonista di questo libro è intrecciato con le pietanze "saporitose" di cui si nutre, dalla nascita in Calabria alla maturità del Nord.

Il cibo è identità e qui diventa motore del racconto: un'appassionata storia di formazione attraverso i sapori e le fragranze che rinsaldano il legame con le origini, accompagnano il distacco dalla propria terra, annunciano il brivido dell'ignoto.

Carmine Abate, calabrese di origine arberesh, emigrato da giovane ad Amburgo, oggi vive in Trentino.

Racconta il legame con la terra – la fatica che comporta, ma pure le dolcezze, l'incanto – e poi gli affetti, i sogni e i successi di chi sperimenta luoghi e sapori lontani, scegliendo di vivere, sempre, per addizione.

E lo fa con un libro, diremmo straordinario, che si gusta riga per riga ed è capace di realizzare una prodigiosa armonia tra i sensi, con gli occhi che leggono e trasmettono al cervello i sapori del cuore.



Iscriviti alla Cisl. Insieme è meglio!

INSIEME RENDIAMO
PIU' STABILE
IL TUO LAVORO



SEMPRE PRONTI A VENIRE
IN TUO AIUTO



TI AIUTIAMO A DARE LA
GIUSTA DIREZIONE
AL TUO LAVORO



eban

ENTE
BILATERALE
AGRICOLO
NAZIONALE

un **nuovo ente bilaterale**
a **servizio** del **mondo agricolo**
per lo **sviluppo**, **l'occupazione**,
la **competitività** e le
buone relazioni sindacali

