



NUOVO CORSO

L'8 maggio di quest'anno la FAI CISL ha compiuto 29 anni, nascendo dalla storica fusione del 1997 tra Fisba e Fat. Auguri dunque alla nostra giovane Federazione, che ha ereditato una ben più antica storia radicata nelle lotte contadine e operaie del primo Novecento ispirate alla Dottrina Sociale della Chiesa e maturate, nel secondo dopoguerra, nel sindacalismo autonomo, libero, aconfessionale e democratico della CISL di Giulio Pastore. Uno degli aspetti che da sempre hanno contraddistinto l'identità della FAI è la centralità della formazione. Perché un sindacato competente, presidio sociale nei territori, tra i lavoratori e le loro famiglie, nasce soltanto da persone preparate e ben formate, consapevoli del proprio ruolo, capaci di unire conoscenze tecniche, sensibilità e responsabilità collettiva.

Siamo orgogliosi perciò di questo numero un po' speciale di FAIProposte, in cui a prendere la parola sono stati in primis i partecipanti al nuovo Corso lungo della Federazione. Metafora anche di quel nuovo corso che la FAI si trova ad affrontare, con rinnovata energia, per rilanciare il protagonismo del sindacato agroalimentare e ambientale tra le turbolenze del presente. E per rafforzare le condizioni concrete di cui si nutrono libertà e democrazia: lavoro dignitoso, salari giusti, sicurezza, welfare, sviluppo sostenibile, partecipazione e solidarietà.



per l'**innovazione**
e lo **sviluppo**
della **persona**

“*Sostegno* **ALLE ORGANIZZAZIONI...**
NON LUCRATIVE DI *utilità Sociale...*”

📍 Via Tevere, 20 - 00198 Roma 📞 Tel. 06 69316083

✉️ 3Ainnovazionepersona@gmail.com

✉️ 3a.inn.svilup.persona@pec.it

96503440586



per l'**innovazione**
e lo **sviluppo**
della **persona**

96503440586

**DONA IL
5X1000**



EDITORIALE

2 Un nuovo corso per la Fai, per rilanciare i nostri valori e il nostro protagonismo
di Antonio Castellucci

4 Decreto Primo Maggio, un primo passo verso il Patto sociale
di Daniela Fumarola

IN PRIMO PIANO

6 Impegno, società, partecipazione: la voce dei corsisti Fai
Interviste a cura dell'Ufficio Stampa Fai Cisl

ATTUALITÀ

32 Il Primo Maggio in nome del lavoro dignitoso
di Rossano Colagrossi

34 Festa della Liberazione: l'antifascismo come presidio vivo
di R. C.

CONTRATTAZIONE

36 Industria alimentare: conclusa la ricerca Ebs sulla classificazione
di Redazione

VITA SINDACALE

38 Terra Viva e Fai Cisl alla 58ª edizione di Vinitaly
di Paolo Grossi

41 Pac, caporalato, sicurezza: riunito l'Esecutivo Fai Cisl

APPROFONDIMENTI

42 Contrattazione decentrata: presentato il VII Rapporto OCSEL della Cisl
a cura dell'Ufficio Stampa Fai Cisl

EUROPA

46 Comitato di Genere di EFFAT, svolto a Bruxelles l'incontro annuale
di Francesca Valente

INTERNAZIONALE

48 Israele e Palestina: le donne in cammino per la pace
di Claudio Paravati e Michele Lipori

DAI TERRITORI

50 Calabria, dove il lavoro idraulico-forestale è sicurezza, futuro, prevenzione
di Francesco Fortunato

51 Braccianti stranieri: in Umbria un corso di italiano per sostenere l'inclusione
di Simone Dezi

LETTURE

a cura di Rossano Colagrossi

54 Diritti sociali dalla a alla z

1

FAI PROPOSTE | periodico del lavoro agroalimentare |

N. 03 - 05 / 2026 | marzo - maggio 2026

Editore FAI CISL | **Direttore** Antonio Castellucci | **Direttore responsabile** Rossano Colagrossi | **Redazione e Amministrazione** Via Tevere 20, 00198 - Roma - Tel. 06845691 | **Progetto grafico e stampa** VIP GRAFICA | 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. | Stampato nel mese di maggio 2026 presso VIP GRAFICA Via del Tavolato Pontinia (LT).

Se hai suggerimenti, segnalazioni, commenti, sulla rivista o sui temi affrontati, ci farà piacere conoscerli: puoi scrivere a stampafaicisl@cisl.it specificando in oggetto "FAI PROPOSTE".

Cari saluti dalla redazione.



Scansiona il codice e seguici on line



2

Un nuovo corso per la Fai, per rilanciare i nostri valori e il nostro protagonismo



di Antonio Castellucci
Reggente FAI CISL Nazionale

Un sindacato competente, ben radicato nei territori, tra i lavoratori e le loro famiglie, nasce soltanto da persone preparate e ben formate, consapevoli del proprio ruolo, capaci di unire conoscenze tecniche, sensibilità sociale e responsabilità collettiva.

Questa visione ha sempre contraddistinto l'identità della Fai, che l'8 maggio di quest'anno ha compiuto 29 anni, nascendo dalla storica fusione del 1997 tra Fisba e Fat ed ereditando una ben più antica storia radicata nella nascita della Cisl, Confederazione libera, autonoma e democratica, fondata da Giulio Pastore nel 1950.

La formazione sindacale ha infatti rappresentato sempre un tratto distintivo della nostra Federazione, un investimento fondamentale per la qualità della nostra azione e per la crescita dell'organizzazione. È proprio nei percorsi formativi che si costruisce il gruppo dirigente di domani. Non solo attraverso il

trasferimento di saperi, ma soprattutto attraverso la condivisione di valori, metodo e identità. È lì che si rafforza il senso di appartenenza, si sviluppa la capacità di leggere i cambiamenti e si consolida una visione sindacale coerente con i principi della nostra organizzazione.

L'attenzione alla formazione sindacale rimane oggi una priorità per la Federazione e lo diventa ancora di più in un tempo segnato da grandi trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche. La formazione non può essere considerata un'attività accessoria. Al contrario, rappresenta una condizione essenziale per costruire un sindacato capace di leggere il cambiamento, interpretare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e incidere realmente nei luoghi della contrattazione.

Chiaramente non basta conoscere i contratti collettivi o le norme di riferimento: occorre saper leggere i bilanci aziendali, comunali e regionali, comprendere l'organizzazione del lavoro,

valutare gli effetti delle innovazioni tecnologiche, interpretare i dati produttivi, salariali e occupazionali, conoscere i bisogni delle persone. Un sindacalista ben formato è in grado di affrontare il confronto con le imprese e il dialogo con le istituzioni con autorevolezza, evitando improvvisazione, superficialità, scorciatoie ideologiche. La competenza non indebolisce la passione, ma la rende più efficace; non sostituisce il valore della rappresentanza, ma lo rafforza.

Formare sindacalisti Fai significa anche prepararli a una partecipazione reale ed efficace. Un sindacato moderno, libero, autonomo e all'occorrenza, perché no, movimentista, non può limitarsi a una funzione difensiva, ma deve essere capace di proporre, progettare, accompagnare i processi di cambiamento e orientare le scelte aziendali verso obiettivi di qualità del lavoro e dignità delle persone, sicurezza e salute, sostenibilità economica, sociale e ambientale. È con questo approccio che va affrontata la sfida, epocale, della piena applicazione della Legge 76 del 2025 anche nei nostri settori di riferimento. Nella consapevolezza che la partecipazione non si improvvisa, e che solo una rappresentanza preparata potrà trasformare le relazioni industriali e sindacali in chiave moderna, per superare il modello novecentesco di stampo antagonista.

La formazione è inoltre uno strumento decisivo per custodire e rinnovare i valori fondamentali del sindacato: solidarietà, giustizia sociale, uguaglianza, tutela dei più vulnerabili, emancipazione dei lavoratori, centralità della persona. In un tempo in cui crescono individualismo, frammentazione e precarietà, il sindacalista Fai ha il compito di ricostruire legami, dare voce a chi ne ha meno, unire ciò che spesso il mercato o l'abbaglio per qualche misera ideologia tendono a dividere. Per questo serve una formazione che non sia soltanto tecnica, bensì valoriale, culturale, etica, politica nel senso più nobile della parola: una formazione capace di trasmettere identità, memoria, responsabilità e senso del bene comune.

Un sindacato competente è anche un sindacato più credibile. La credibilità si costruisce ogni giorno, nei luoghi di lavoro, attraverso la capacità di ascoltare, spiegare, negoziare e rendere conto delle scelte compiute. Il sindacalista formato sa comunicare meglio, sa distinguere tra propaganda e realtà, sa evitare semplificazioni pericolose e sa accompagnare i lavoratori nella comprensione di questioni spesso complesse. Questo è particolarmente importante in una stagione in cui la comunicazione corre veloce, le informazioni sono spesso confuse e il rischio di alimentare sfiducia e polarizzazione è sempre ben presente.

Investire nella formazione significa anche costruire il ricambio generazionale della rappresentanza. Un'organizzazione sindacale che non formi nuovi quadri e dirigenti, operatori, delegati, è destinata a impoverire la propria capacità di azione. La formazione permette di valorizzare le esperienze e le buone pratiche, trasmettere competenze, favorire l'ingresso di nuove energie e creare continuità tra generazioni diverse. Non si tratta solo di insegnare regole e procedure, ma di educare alla responsabilità della rappresentanza: parlare a nome di altri, costruire mediazioni, assumersi il peso delle decisioni, tenere insieme interessi individuali e collettivi.

Per queste ragioni la formazione sindacale deve essere strutturata in modo strategico. Un elemento particolarmente significativo, in questo senso, è rappresentato dal Corso nazionale per sindacalisti Fai, che anche nelle scorse settimane è proseguito con un secondo modulo, registrando, tra l'altro, una gradita sorpresa, con la visita e il saluto della Segretaria Generale della Cisl Daniela Fumarola. Il Corso rappresenta un investimento di grande valore, che conferma



quanto il tema della formazione sia per noi importante, da considerare non come momento episodico ma come leva permanente di crescita, competenza e partecipazione. Anche per questo siamo orgogliosi di aver riportato, in questo numero un po' speciale di Fai Proposte, le voci di ciascun partecipante al nuovo corso, a testimonianza di un processo di responsabilizzazione e di affermazione che deve vederci tutti coinvolti, uniti e determinati.

Per noi, investire nella formazione significa investire nel futuro della Federazione, nella sua capacità di essere autorevole, competente e sempre più vicina alle persone che rappresenta. Significa offrire una "cassetta degli attrezzi" con cui ogni nostro dirigente possa sviluppare capacità di critica e di autocritica, di lettura lucida del presente, di visione progettuale, di consapevolezza piena del proprio ruolo.

Il nuovo Corso di formazione, dunque, è anche metafora di quel nuovo corso che la nostra Federazione si trova ad affrontare, con rinnovata energia, per rilanciare il protagonismo del sindacato e i nostri valori di partecipazione, solidarietà e giustizia sociale. Buon nuovo corso a tutti noi!

Un sindacato competente è anche un sindacato più credibile. La credibilità si costruisce ogni giorno, nei luoghi di lavoro, attraverso la capacità di ascoltare, spiegare, negoziare e rendere conto delle scelte compiute.

Dal “Decreto Lavoro” un passaggio significativo su qualità del lavoro e contrattazione, ora intervenire con correttivi e rafforzamenti



di Daniela Fumarola
Segretaria Generale Cisl



4

Il decreto Lavoro approvato dal Governo alla vigilia del Primo Maggio rappresenta un passaggio significativo perché riporta al centro una questione che per troppo tempo è stata affrontata in modo ideologico e superficiale: la qualità del lavoro e il valore della contrattazione collettiva. Non siamo ancora davanti a una svolta definitiva, ma viene finalmente affermato un principio che la Cisl considera essenziale: le risorse pubbliche devono sostenere soltanto quelle imprese che garantiscono salari dignitosi e applicano contratti collettivi realmente rappresentativi.

È una scelta di responsabilità economica e sociale. Gli incentivi alle assunzioni non possono trasformarsi in sussidi

indiscriminati. Se lo Stato interviene con risorse della collettività, deve pretendere comportamenti coerenti da parte delle imprese. Non è accettabile che denaro pubblico finisca a chi riduce il costo del lavoro comprimendo salari, diritti e tutele. Il lavoro povero non si combatte con gli slogan, ma rafforzando la buona contrattazione.

Per questa ragione continuiamo a ritenere sbagliata la strada del salario minimo legale fissato dalla politica o dalle maggioranze di turno. Un salario deciso per legge rischierebbe di trasformarsi non in una soglia di tutela, ma in un punto di appiattimento verso il basso delle retribuzioni. Molte imprese sarebbero spinte a uscire dai contratti nazionali per attestarsi

sul minimo legale, indebolendo il sistema della contrattazione collettiva e comprimendo i salari medi. Inoltre, affidare alla contesa politica la determinazione dei minimi salariali significherebbe esporre il lavoro alle oscillazioni della propaganda elettorale.

L'Italia possiede già uno strumento più avanzato e aderente alla realtà produttiva: i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. È lì che si costruisce il salario giusto, insieme ai diritti, alla formazione, alla sicurezza, alla partecipazione e al welfare contrattuale. È questa la vera infrastruttura sociale del lavoro italiano.

Naturalmente servono correttivi e rafforzamenti. Il principio introdotto dal decreto deve diventare strutturale. Nessun beneficio pubblico dovrebbe essere riconosciuto ad aziende che non rispettano integralmente i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti leader. Occorre inoltre impedire che i cosiddetti contratti "pirata" possano essere equiparati agli

siglio Meloni abbia più volte ribadito la volontà di percorrere questa strada: alle parole devono però seguire atti concreti. L'Italia ha bisogno di una strategia condivisa che affronti insieme sviluppo economico, coesione sociale e qualità del lavoro.

La prima priorità riguarda i redditi. I bonus possono offrire un sollievo temporaneo, ma non risolvono il problema strutturale del potere d'acquisto. Bisogna ridurre in modo stabile il cuneo fiscale e contributivo, alleggerendo il peso che grava su lavoro dipendente e pensioni. Allo stesso tempo serve un controllo più rigoroso sui prezzi e sulle dinamiche speculative che continuano a erodere salari e risparmi delle famiglie.

Le risorse possono essere reperite intervenendo sulle grandi rendite improduttive, sui superprofitti e sulle distorsioni generate da posizioni oligopolistiche. È necessario ristabilire un principio di equità: chi vive di lavoro e pensione non può continuare a sostenere il peso maggiore del sistema fiscale.

La seconda grande direttrice riguarda gli investimenti sulla persona. Formazione, aggiornamento professionale e riquali-



Se vogliamo davvero rilanciare crescita, salari e pensioni, occorre aprire una nuova stagione di concertazione e costruire un grande Patto sociale tra Governo e parti sociali.



accordi sottoscritti dalle organizzazioni realmente rappresentative. Sarebbe un grave errore limitarsi a verificare alcuni aspetti salariali ignorando il complesso delle tutele normative, del welfare e soprattutto il peso effettivo della rappresentanza di chi quei contratti li firma.

La proliferazione di accordi al ribasso produce dumping sociale, frammenta il mercato del lavoro e penalizza le imprese sane. La competizione non può giocarsi sulla riduzione dei diritti o sull'abbassamento artificiale del costo del lavoro. Serve invece un sistema che premi qualità, innovazione, produttività e partecipazione.

Allo stesso modo non convince la scelta di fissare per legge un'indennità di vacanza contrattuale. La contrattazione deve restare il luogo naturale in cui si determinano salari e strumenti di tutela. Interventi legislativi troppo rigidi rischiano di depotenziare la responsabilità negoziale delle parti sociali e persino di rallentare i rinnovi contrattuali.

Ma il decreto, da solo, non basta. Se vogliamo davvero rilanciare crescita, salari e pensioni, occorre aprire una nuova stagione di concertazione e costruire un grande Patto sociale tra Governo e parti sociali. È importante che la Presidente del Con-

federazione devono diventare diritti universali ed esigibili lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Senza competenze non ci sarà innovazione e senza innovazione non cresceranno né la produttività né i salari. In un'economia attraversata da profonde trasformazioni tecnologiche, la conoscenza rappresenta la vera garanzia di libertà e sicurezza sociale.

Occorre inoltre rafforzare il welfare pubblico e territoriale: politiche attive del lavoro efficaci, sanità di prossimità, sostegno alla non autosufficienza, servizi sociali accessibili. La qualità dello sviluppo si misura anche dalla capacità di proteggere le persone più fragili e accompagnare le transizioni.

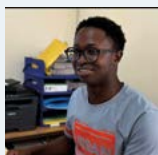
Infine c'è il tema decisivo della contrattazione. Bisogna valorizzare sempre di più il secondo livello, aziendale e territoriale, perché è lì che si possono redistribuire produttività, innovazione e risultati. La partecipazione dei lavoratori va estesa e rafforzata, trasformandola in un diritto concreto e accessibile a tutti.

L'Italia può tornare a crescere se sceglie di puntare sul lavoro buono, sulla responsabilità sociale e sul dialogo. Non servono scorciatoie ideologiche, ma una visione lunga, condivisa e coraggiosa. È questa la strada che la CISL continuerà a sostenere con determinazione, autonomia e spirito riformatore.

Impegno, società, partecipazione: la voce dei corsisti Fai

Interviste a cura dell'Ufficio Stampa Fai Cisl

6



Alghassimou Balde

24 anni, apprendista operatore Fai Cisl Foggia

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“La spinta è venuta dopo aver conosciuto la Cisl, specificamente la Fai Cisl di Foggia. Di loro mi ha colpito l'impegno, sia verso gli iscritti che i non iscritti. Altra cosa che mi ha motivato sono stati i racconti dei miei connazionali, che vedono nel sindacato un luogo che facilita il dialogo, fatto di persone che difendono i diritti. Ascoltando le loro storie, ho visto il valore concreto di ciò che il sindacato costruisce ogni giorno, ed è proprio questo che mi spinge a non restare a guardare, a mettermi a disposizione per fare davvero la differenza”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Il contatto con le persone. Quando le persone sono soddisfatte dei servizi e delle tutele che offriamo, del dialogo, nonostante a volte ci siano delle incomprensioni”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Penso dovrebbe concentrarsi sulla contrattazione, sulle vertenze e sul dialogo. Perché l'impegno sia nel garantire a tutti stipendi dignitosi, e perché la Fai possa farsi sempre più prossima ai bisogni veri di chi si reca agli sportelli”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Sulla lotta al caporalato e al lavoro nero, e sul garantire salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché si possano evitare infortuni e incidenti mortali. Inoltre, credo sia fondamentale la formazione sui temi della violenza di genere, per evitare molestie e discriminazioni sia nei posti di lavoro che fuori, e per debellare i femminicidi. La mia visione è quella di utilizzare anche l'intelligenza artificiale, nella dimensione in cui possa aiutare e non cancellare posti di lavoro: vorrei più formazione dei giovani sulle richieste della vita attuale per garantire la stabilità occupazionale. Il motivo di fondo è dare valore alla centralità della persona: il lavoratore non è solo un numero, ma una persona attiva nella vita dell'azienda e nella vita sociale”.



Andrea Giabbani

44 anni, operatore Fai Cisl Toscana (Grosseto)

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“La motivazione che mi ha dato la spinta per entrare nel sindacato è stata quella di essere vicino alle persone che sono in difficoltà, ed hanno bisogno di rivendicare i propri diritti, e di porsi, come obiettivo, la tutela delle spettanze dei lavoratori, intervenendo direttamente nelle trattative e nei contratti, proteggendo i diritti acquisiti che potrebbero essere messi a rischio”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“L'aspetto che preferisco maggiormente nel lavoro sindacale è quello di cercare una risoluzione dei problemi che la persona ti presenta, attraverso l'ascolto, facendo un'attenta analisi della problematica. L'interlocutore sentendosi impotente di fronte a un'ingiustizia, ne esce consapevole dei propri diritti. Trasformare la vulnerabilità in forza, attraverso la conoscenza delle regole, è l'essenza stessa del nostro lavoro”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

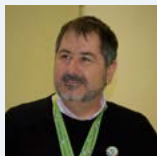
“Le priorità sulle quali si dovrebbe concentrare la Fai Cisl sono quelle di riuscire ad intraprendere un percorso su come porsi in modo adeguato, per instaurare un colloquio che porti nel più breve tempo possibile ad una reciproca fiducia e mettere a pro-

prio agio l'interlocutore, in modo da esporre in maniera chiara tutti gli aspetti della problematica che si intende rappresentare. Altro aspetto molto importante, secondo il mio punto di vista, è la conoscenza basica dei contratti di lavoro, attraverso uno studio costante, ma importantissima è anche l'esperienza diretta sul campo, attraverso incontri e assemblee. È attraverso l'umiltà, la disponibilità ed una sufficiente capacità di esporre la parte contrattuale, che possiamo avere un maggior consenso da parte di chi sta ascoltando”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Le priorità politiche e organizzative sulle quali si dovrebbe concentrare la Fai Cisl, oggi e in futuro, sono di proteggere il potere d'acquisto da parte delle famiglie, attraverso il rinnovo dei contratti collettivi nazionali, abbassare le tasse su lavoratori e pensionati, chiedere una strategia di prevenzione più rigorosa e l'aumento delle assunzioni degli organi di vigilanza per prevenire e ridurre maggiormente gli infortuni sul lavoro, che nei casi più gravi possono portare anche al decesso. Per la parte organizzativa, promuovere l'inclusione con un'attenzione alle politiche migratorie e ricercare, pur mantenendo la tradizione e l'autonomia della Cisl, l'unità d'azione con le altre sigle sindacali, cercando di rafforzare ulteriormente la propria rappresentanza nei luoghi di lavoro, valorizzando il ruolo dei suoi delegati”.

7



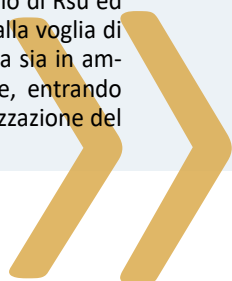
Andrea Piferi

51 anni, Segretario generale Fai Cisl Viterbo

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“La mia attività con il sindacato ha inizio nel lontano 2003 con l'assunzione presso l'azienda Acqua di Nepi, dove trovandomi in un'industria alimentare erano già presenti relazioni sindacali con la Fai e la Flai, con un accordo di secondo livello che regolamentava gli orari durante la stagionalità con l'erogazione di un piccolo premio di produzione. Nel corso degli anni l'azienda ha visto lievitare i propri volumi di vendita con la conseguenza

di dover organizzare, soprattutto nel periodo di alta stagione, turni aggiuntivi, ha fatto ricorso alla flessibilità fino ad arrivare a turni in ciclo continuo su 7 giorni. Da qui la necessità di avere tra i lavoratori una rappresentanza qualificata, quindi di avere in azienda una Rsu. Nei 20 anni ho ricoperto il ruolo di Rsu ed Rsl, dando il mio contributo ai lavoratori, spinto dalla voglia di vedere risolte le problematiche presenti in azienda sia in ambito della sicurezza che gestionali e organizzative, entrando attivamente nelle scelte aziendali riguardo l'organizzazione del



lavoro. Col tempo sentivo il bisogno di perfezionare sempre di più relazioni sindacali che, oltre ai risultati economici raggiunti con l'azienda, mi hanno dato l'opportunità di conoscere le persone, dalle quali ho acquisito esperienze di vita che hanno contribuito alla mia crescita umana".

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

"La possibilità di interagire direttamente con le persone, lo scambio interculturale tra i colleghi di altre federazioni, il fatto di trovare soluzioni ai problemi che le persone hanno sul lavoro, mi dà quell'energia e quella sensazione di essere parte concreta della vita degli altri".

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

"Le priorità formative della Fai Cisl dovrebbero concentrarsi su tre grandi direzioni, tutte collegate tra loro. Prima: ascolto e relazione con le persone. Il cuore del nostro lavoro è il contatto umano. Per questo servono percorsi che rafforzino la capacità di ascoltare davvero, di leggere ciò che non viene detto, di gestire conflitti e fragilità. Una formazione che aiuti a stare 'dentro' le storie delle persone senza esserne travolti, ma nemmeno indifferenti. Perché è lì che si costruisce la fiducia. La seconda direzione riguarda le competenze tecniche solide e aggiornate. Il mondo del lavoro cambia in fretta, e con lui cambiano norme, contratti, tutele. Avere delegati e operatori preparati significa dare risposte rapide, precise, credibili. La formazione tecnica non è solo conoscenza: è sicurezza, è autorevolezza, è la pos-

sibilità di difendere i lavoratori con strumenti reali. Infine, la capacità di comunicare con forza e autenticità. Oggi non basta fare bene: bisogna anche saperlo raccontare. Servono percorsi che aiutino a comunicare in modo chiaro, empatico, efficace, sia verso i lavoratori, sia verso le aziende, sia verso l'opinione pubblica. Una comunicazione forte non è propaganda: è dare voce a chi non ce l'ha".

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

"Investire sulle persone che fanno vivere il sindacato. Ogni collega, ogni delegato, ogni operatore che incontro mi ricorda che il sindacato è fatto di persone, non di strutture. Per questo penso che la priorità organizzativa sia coltivare competenze, energie, motivazioni. Formazione, affiancamento, ricambio generazionale: tutto ciò che permette a chi lavora nel sindacato di crescere e di non sentirsi mai solo. Bisogna investire nei territori provinciali, stimolando le federazioni ad aprire recapiti o meglio sedi zionali, sulle aree maggiormente rappresentative per arrivare ai lavoratori, consapevoli che più del 50% di loro sono stranieri ed hanno difficoltà a raggiungere le strutture provinciali. Poi occorre creare una rete di network con tutto il territorio nazionale per avere una più ampia condivisione di idee, progetti, e soluzioni per fornire un'assistenza sempre più qualificata ai lavoratori. I lavoratori hanno bisogno di un sindacato che esca dagli standard tradizionali, che sia innovativo, costruttivo e partecipativo, tradotto in un'unica parola: Cisl. Le persone al centro di tutto".

8



Annalisa Minetto

54 anni, Comitato di Segreteria Fai Cisl Alessandria Asti

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

"L'impegno nel sindacato è nato in me da una combinazione di valori personali e necessità pratiche che si riscontrano e vengono vissute ogni giorno nel mondo del lavoro, sebbene ogni percorso sia unico e personale ci sono chiamate che non possono essere non ascoltate, fondamentali per la crescita personale e per le persone tutte che si avvicinano a te per chiedere aiuto. Mi ha spinto principalmente il desiderio di dare voce ai lavoratori e contribuire a migliorare le loro condizioni, guidata da un forte senso di giustizia e solidarietà. Credo sia importante non restare indifferenti davanti alle difficoltà e impegnarsi attivamente per tutelare diritti e dignità, anche perché considero il sindacato uno strumento fondamentale per difendere i lavoratori e costruire un ambiente di lavoro più giusto e rispettoso".

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

"L'aspetto che preferisco è il contatto diretto con le persone: ascoltare i lavoratori, capire i loro problemi e cercare insieme soluzioni concrete. Mi gratifica molto anche vedere risultati reali, soprattutto quando si riesce a risolvere una situazione difficile o a migliorare concretamente le condizioni di qualcuno. Inoltre, apprezzo il fatto di poter contribuire alla tutela dei diritti e alla costruzione di un ambiente di lavoro più equo, sentendo di fare ogni giorno qualcosa di utile per la collettività".

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

"Le priorità formative dovrebbero concentrarsi sugli aggiornamenti normativi e legislativi, sulle competenze relazionali e comunicative, sulle capacità di mediazione e negoziazione. È importante che i delegati e i dirigenti sindacali conoscano sempre le novità legislative e contrattuali per tutelare al meglio i la-

voratori. Allo stesso tempo, sviluppare competenze relazionali permette di ascoltare e comprendere le esigenze delle persone, creando un dialogo efficace. Infine, la capacità di mediare e negoziare è fondamentale per risolvere i conflitti in modo costruttivo e ottenere risultati concreti per i lavoratori. Focalizzarsi su questi ambiti formativi permette alla Fai di essere più efficace, credibili e vicini alle persone”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?



Augusto Donato

54 anni, Rsa Delizie di Calabria

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Quello che mi ha spinto ad impegnarmi in un’organizzazione come la Fai Cisl è la volontà di non restare spettatore di fronte alle varie difficoltà che si possono verificare giornalmente in campo lavorativo. Nello specifico questa spinta nasce da una combinazione di alcuni aspetti come il senso di giustizia. Ad esempio, vedere situazioni di disuguaglianza porta in modo naturale a voler fare qualcosa di concreto per cambiarle, alla volontà di essere utile agli altri in modo pratico, cercare di dare soluzioni e di migliorare qualcosa e ascoltare e mediare gli interessi dei lavoratori con serenità ed equilibrio. Tutti i lavoratori hanno diritto ad essere ascoltati, mezzo con cui sarà poi possibile avere la loro fiducia, ma soprattutto avere modo di collaborare insieme per raggiungere l’obiettivo. Un altro aspetto è l’esperienza diretta che permette di rendere più forte il desiderio di mettersi in gioco ed infine il valore della partecipazione, dove le persone possono davvero essere e fare il cambiamento, per trasformare l’indignazione in azione concreta”.

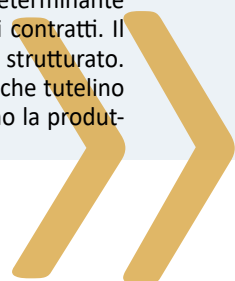
Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“L’aspetto più gratificante è il contatto diretto con le persone e la possibilità di poter incidere sulla loro vita lavorativa, quello che preferisco è la combinazione di due aspetti. Primo, l’ascolto: capire le necessità e i problemi del lavoratore. È una parte molto umana del lavoro, infatti questo richiede empatia ma soprattutto attenzione. Secondo, la capacità di trasformare i problemi in soluzioni: quando da una segnalazione si arriva al miglioramento, si vede l’impatto concreto dell’azione aziendale. Un ultimo aspetto, meno visibile ma altrettanto importante, è quello di costruire relazioni di fiducia nel tempo: il sindacato svolge concretamente il suo ruolo quando le persone si sentono rappresentate e partecipano. La possibilità di dare voce a chi spesso ne ha meno, riesce a fare la differenza e a migliorare quanto possibile le condizioni di lavoro”.

“Tutela dei diritti dei lavoratori, innovazione e digitalizzazione dei processi sindacali, e rafforzamento della partecipazione e della rappresentanza. Politicamente, è fondamentale continuare a difendere i diritti contrattuali, la sicurezza sul lavoro e le pari opportunità, perché questi restano i pilastri della dignità lavorativa. Dal punto di vista organizzativo, la Fai dovrebbe investire in strumenti digitali e nella formazione dei delegati per essere più efficiente e vicina ai lavoratori, anche nelle nuove modalità di lavoro. Infine, rafforzare la partecipazione dei soci e dei lavoratori, perché significa costruire un sindacato più inclusivo e moderno, trasparente, capace di rispondere rapidamente alle sfide del mondo del lavoro contemporaneo”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“La Fai dovrebbe concentrarsi su alcune aree chiave coerenti con il cambiamento del lavoro, principalmente la sostenibilità. Il campo agroalimentare è direttamente coinvolto nelle sfide ambientali, formare dirigenti su questo tema vuole dire trattare soluzioni innovative. Anche la tecnologia ha un ruolo centrale, il lavoro sta cambiando rapidamente e la formazione potrebbe aiutare ad anticipare azioni sull’organizzazione del lavoro stesso, facilitandone alcuni passaggi ove possibile. Investire anche su tecniche negoziali, in modo da gestire al meglio i conflitti e rafforzare la rappresentanza. È importante tenere conto anche dell’aspetto ‘salute’: credo che rafforzare la cultura della prevenzione ed evitare rischi di salute elevati possano essere un segnale di cambiamento, anche perché ancora oggi, in molti ambiti agricoli e industriali, i rischi persistono in modo elevato. Un altro tassello importante è evidenziare la trasmissione dei valori e la storia del sindacato, permettendo al sindacato di anticipare il cambiamento ed incidere sulle trasformazioni del settore. In sostanza una formazione mirata rende l’organizzazione più competente ma soprattutto credibile. Un altro aspetto da rafforzare in particolar modo nel contesto attuale, caratterizzato da trasformazioni rapide, è il tema della formazione che assume un ruolo centrale per la crescita nel sistema Cisl: investire nella formazione significa non solo aggiornare competenze tecniche, ma anche sviluppare capacità trasversali, indispensabili per affrontare le sfide del cambiamento. Un’attenzione particolare deve essere riservata ai dirigenti, figure chiave nella gestione e nell’orientamento strategico delle organizzazioni. La loro formazione deve essere continua e orientata alla leadership. Dirigenti preparati e consapevoli rappresentano infatti un elemento determinante per garantire efficienza, specialmente parlando di contratti. Il tema dei contratti richiede un approccio chiaro e strutturato. È fondamentale assicurare condizioni contrattuali che tutelino i lavoratori, valorizzino le competenze e incentivino la produ-



tività. I contratti devono essere strumenti da adattare alle evoluzioni del mercato del lavoro, mantenendo al centro equità e sostenibilità. In sintesi: formazione, dirigenti e contrattazione rappresentano tre pilastri fondamentali su cui costruire un sistema Cisl moderno, efficace e orientato al futuro”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Le priorità politiche e organizzative su cui la Fai dovrebbe concentrarsi riguardano principalmente la tutela del lavoro, l’innovazione del settore e il rafforzamento dell’organizzazione. Sul piano politico è fondamentale continuare a difendere i diritti dei lavoratori agricoli e dell’industria alimentare, con particolare attenzione alla lotta al lavoro irregolare, al caporalato e al miglioramento dei salari. Bisogna a mio avviso fare anche riferimento alla politica della sostenibilità. In un contesto segnato da cambiamenti climatici, diventa centrale promuovere politiche che garantiscono sostenibilità ambientale e sicurezza sul lavoro, diventa priorità quella di costruire alleanze con le istituzioni per incidere davvero sulle politiche del settore. L’innovazione è un altro aspetto al quale dare grande importanza: il settore agroalimentare sta vivendo delle trasformazioni profonde legate alla digitalizzazione, per cui la Fai dovrebbe investire sulla formazione continua per evitare che il cambiamento ricada negativamente sull’occupazione. È importante rafforzare la presenza sul territorio e nei luoghi di lavoro, soprattutto tra i giovani, i lavoratori più fragili, in modo da rendere il sindacato sempre più inclusivo e accessibile. Un sistema Cisl moderno e inclusivo non può prescindere da un forte investimento nella formazione, in particolare rivolta ai giovani, alle donne e agli immigrati. Queste categorie rappresentano una risorsa fondamentale per il tessuto sociale e produttivo, ma spesso incontrano maggiori difficoltà nell’accesso al lavoro e nella crescita professionale. La formazione deve essere uno strumento concreto di inclusione e di emancipazione, capace di fornire com-

petenze aggiornate e opportunità reali. Per i giovani significa facilitare l’ingresso nel mondo del lavoro; per le donne, ridurre i divari ancora esistenti e promuovere pari opportunità; per gli immigrati, favorire integrazione, autonomia e piena partecipazione alla vita lavorativa. In questo contesto, diventa essenziale il ruolo di un sindacato forte, competente e vicino alle persone. Un sindacato capace non si limita alla rappresentanza, ma agisce attivamente per la tutela dei lavoratori, garantendo diritti, condizioni dignitose e sicurezza. Deve essere un punto di riferimento affidabile, in grado di ascoltare, intervenire e proporre soluzioni efficaci. Solo attraverso una sinergia tra formazione inclusiva e azione sindacale efficace è possibile costruire un sistema più equo, solidale e orientato al futuro, dove ogni lavoratore possa sentirsi tutelato, valorizzato e parte integrante della crescita collettiva. In un’epoca in cui digitalizzazione, automazione e intelligenza artificiale stanno cambiando non solo i processi produttivi, ma anche il significato stesso del lavoro, un sindacato non può limitarsi a difendere modelli del passato: deve essere capace di comprendere il cambiamento, anticiparlo e governarlo. La Cisl ha spesso sottolineato l’importanza di un approccio partecipativo, in cui lavoratori e imprese collaborano per affrontare le sfide dell’innovazione. Essere un sindacato capace significa anche questo: avere gli strumenti culturali, organizzativi e contrattuali per rappresentare tutte le forme di lavoro, comprese quelle nuove e meno tutelate. Ma innovazione non significa automaticamente progresso per tutti. Senza regole, può generare nuove disuguaglianze, precarietà e perdita di diritti. È qui che entra in gioco il concetto di tutela nell’innovazione. La tutela non deve essere vista come un ostacolo allo sviluppo, ma come una condizione necessaria perché lo sviluppo sia equo. Il punto centrale è trovare un equilibrio: non fermare il cambiamento, non subire l’innovazione, ma renderla sostenibile e inclusiva. In conclusione, un sindacato capace è quello che non ha paura del futuro, ma lo costruisce insieme ai lavoratori. E la tutela nell’innovazione è la chiave per assicurare che questo futuro sia davvero un’opportunità per tutti, e non solo per pochi”.



Beatrice Rubino

27 anni, operatrice Fai Cisl Taranto Brindisi

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Restare in silenzio non era più un’opzione’. È da lì che nasce il mio impegno nel sindacato: da quello che ho visto ogni giorno, tra sacrifici e diritti non sempre rispettati. Di fronte a certe ingiustizie, non puoi voltarti dall’altra parte. Ho scelto di esserci, di trasformare rabbia e frustrazione in impegno concreto. Per me il sindacato è questo: dare voce a chi non ne ha, stare accanto alle persone e difendere la dignità del lavoro. Perché il lavoro deve essere rispetto, sicurezza e diritti. Sempre”.

Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel

sindacato?

“Io sto dalla parte di chi rischia di non essere visto. L’aspetto che amo di più del mio lavoro nel sindacato è stare accanto alle persone più fragili, soprattutto tanti lavoratori stranieri che ogni giorno lavorano duro, in silenzio, e troppo spesso senza il rispetto che meritano. Con loro questo lavoro diventa qualcosa di profondo: non è solo tutela, è ascolto, è presenza, è umanità. Vedi negli occhi la fatica, ma anche la speranza di essere finalmente considerati. Ed è lì che capisci perché lo fai: perché nessuno dovrebbe sentirsi invisibile. Ed io non smetterò mai di lottare”.

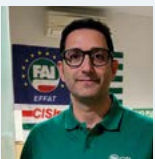
Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Secondo me la Fai Cisl dovrebbe concentrarsi su tre priorità formative: conoscere a fondo diritti e contratti per tutelare davvero i lavoratori, sviluppare competenze di mediazione e comunicazione per affrontare conflitti, rafforzare la formazione su inclusione e interculturalità così da difendere equamente tutti, italiani e stranieri. A queste aree si dovrebbero affiancare nuove competenze legate ai cambiamenti in atto: la transizione ecologica, e la digitalizzazione delle filiere agroalimentari. Questi aspetti sono sempre più rilevanti e richiedono delegati capaci di comprendere e governare il cambiamento. È inoltre fondamentale rafforzare la formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, tema ancora molto attuale nel settore agricolo e industriale, e sviluppare una maggiore capacità di lettura dei territori e delle filiere, per intercettare i bisogni reali dei lavoratori. Infine, è importante investire sulla crescita interna dell'organizzazione, puntando su leadership, coinvolgimento dei giovani, capacità di comunicare in modo efficace. La formazione deve quindi creare delegati preparati, empatici e pronti a lottare per la dignità del lavoro”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Secondo me, le priorità politiche e organizzative dovrebbero concentrarsi su alcuni punti fondamentali. Primo, la tutela dei diritti. Il cuore del sindacato resta la difesa dei lavoratori. È essenziale rafforzare la contrattazione e garantire tutele reali e accessibili a tutti. Secondo: inclusione e valorizzazione della diversità, perché la società e i luoghi di lavoro sono sempre più multiculturali. La Fai deve promuovere politiche di integrazione e pari opportunità, sostenendo con forza lavoratori italiani e stranieri assicurando che nessuno resti invisibile. Terzo punto: innovazione e organizzazione. Per essere efficace, il sindacato deve aggiornare strumenti, processi e modalità di comunica-

zione, puntando su formazione continua, digitalizzazione e reti interne più efficienti in quanto questo permette di essere presenti ovunque. In sintesi, la Fai deve combinare tradizione e innovazione: difendere i diritti con fermezza come ha sempre fatto ed essere capace di rispondere rapidamente ai cambiamenti del mondo del lavoro, preparandosi alle sfide del futuro. Quarto aspetto: presidio del territorio e delle filiere. È sempre più importante rafforzare la presenza nei territori, nei luoghi di lavoro e lungo tutta la filiera agroalimentare. Conoscere da vicino le dinamiche locali consente di intervenire in modo più rapido ed efficace, costruendo relazioni solide con lavoratori e imprese. Quinto: transizione ecologica e sostenibilità, perché il sindacato deve essere protagonista dei cambiamenti legati alla sostenibilità, accompagnando lavoratori e imprese nella transizione, anche alla luce delle politiche europee come il Green Deal. Questo significa difendere l'occupazione ma anche promuovere nuovi modelli produttivi più equi e sostenibili. Sesto: ricambio generazionale e partecipazione. È fondamentale investire sui giovani, favorendo il loro ingresso e la loro crescita all'interno dell'organizzazione. Allo stesso tempo, bisogna rafforzare la partecipazione attiva degli iscritti, rendendoli protagonisti della vita sindacale. Altro punto: sicurezza e qualità del lavoro. La sicurezza deve restare una priorità assoluta. Non si tratta solo di ridurre gli infortuni, ma di promuovere una cultura della prevenzione e della qualità del lavoro in tutti i settori rappresentati. Perché il lavoro oggi è sempre più complesso, frammentato e in continuo cambiamento: ci sono nuove tecnologie, nuove forme di sfruttamento, una maggiore presenza di lavoratori stranieri e sfide globali come la sostenibilità. In questo contesto, un sindacato che resta fermo rischia di diventare meno efficace e più distante dai lavoratori. Al contrario, un sindacato che investe su diritti, inclusione, innovazione e presenza nei territori è in grado di rappresentare davvero tutti, senza lasciare indietro nessuno, di intervenire concretamente nei problemi quotidiani, di anticipare i cambiamenti invece di subirli, di rafforzare la fiducia dei lavoratori. In poche parole, tutte queste scelte servono perché il sindacato non sia solo una struttura, ma una presenza viva, utile e credibile nella vita delle persone, oggi e nel futuro”.



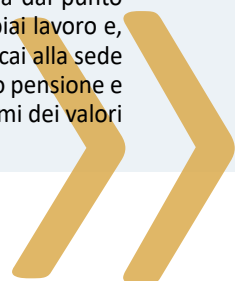
Ciro Di Lena

48 anni, Segretario Fai Cisl Asse del Po

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Nel giugno del 1998 ho iniziato la mia prima esperienza lavorativa in fabbrica. Dopo circa un mese ho avuto i primi contatti con i sindacalisti presenti nell'azienda metalmeccanica in cui lavoravo. L'approccio iniziale era principalmente orientato all'iscrizione, ma decisi comunque di iscrivermi alla Fim Cisl perché il delegato che incontrai fu empatico, preparato e molto rassicurante. Fu l'unico a dare un senso concreto all'iscrizione, parlando di solidarietà, appartenenza, condivisione dei proble-

mi e di valori nei quali mi riconoscevo pienamente. Dopo poco tempo mi chiesero di candidarmi nelle liste Rsu. Accettai con entusiasmo: ero l'ultimo arrivato, ma mi sentii subito accolto a braccia aperte. Non mi sentivo più solo un iscritto, ma parte di una famiglia impegnata a risolvere i problemi degli altri. Questo mi ha reso felice, gratificato e molto stimolato, sia dal punto di vista lavorativo che umano. Dopo tre anni cambiai lavoro e, quasi per caso, entrai nella famiglia della Fai. Mi recai alla sede Cisl di Mantova per chiedere informazioni sul fondo pensione e lì incontrai il segretario di allora, che iniziò a parlarmi dei valori



della Cisl e della Fai. Dopo appena un mese fui nominato Rsa nella latteria in cui lavoravo. Da lì è iniziato un percorso in continua crescita, sia professionale che come delegato”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Il primo ottobre 2017 è iniziata la mia esperienza in Fai con distacco sindacale. Ho iniziato in un periodo relativamente tranquillo, occupandomi di attività sindacale ordinaria, contrattazione e assistenza. Poi a gennaio 2018 sono stato catapultato nel mondo della raccolta delle disoccupazioni agricole. Fin da subito ho apprezzato molto l'aspetto umano dei miei colleghi, il modo in cui affrontavano le diverse situazioni, sia con i singoli lavoratori in sede, sia durante la contrattazione aziendale. Ho imparato quanto sia fondamentale il contatto umano: ascoltare e capire, anche quando ci sono difficoltà linguistiche, rappresenta un valore fondamentale della mia attività sindacale, mi dà la carica ad andare avanti e a migliorarmi giorno per giorno. Altro aspetto che preferisco è la contrattazione aziendale, perché mi permette di cogliere concretamente la differenza rispetto ad altre organizzazioni, che spesso risultano più rigide per ideologia o meno aperte nel negoziare miglioramenti salariali, di sicurezza o di welfare. Mi piace molto anche il senso di appartenenza: sentirsi parte di una squadra che lavora per un obiettivo comune, senza guardare l'orologio, con la consapevolezza che il tempo non è mai abbastanza quando si cerca di dare risposte ai lavoratori”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“La formazione è fondamentale per un sindacalista. In questi anni ho osservato un cambiamento rapidissimo nella circolazione delle informazioni: prima il Covid, poi l'intelligenza artificiale hanno accelerato ulteriormente questo processo. Oggi tutti si informano con l'AI e noi dobbiamo essere sempre aggiornati. È quindi indispensabile sviluppare competenze tecniche: aggiornamento continuo su normative, previdenza,

fisco e gestione dei contratti collettivi. Allo stesso tempo, è fondamentale investire sulla comunicazione efficace e sulla padronanza degli strumenti digitali, per dialogare meglio con i giovani e gestire in modo efficiente i servizi. Non bisogna però trascurare la capacità di ascolto empatico, che resta centrale nel nostro lavoro. Dobbiamo anche imparare a gestire il tempo e le priorità: non possiamo essere tuttologi, ma dobbiamo avere le competenze necessarie per colmare eventuali lacune. Essere preparati mi dà sicurezza e mi permette di affrontare situazioni anche complesse con maggiore efficacia. Ho imparato che trasmettere sicurezza a un iscritto, a un lavoratore o durante una trattativa fa davvero la differenza”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Le priorità politiche e sindacali oggi devono essere orientate a governare la transizione ecologica e tecnologica, sia nel settore agricolo che in quello industriale, evitando che i costi ricadano sui lavoratori. È fondamentale continuare a rafforzare la presenza nei territori, soprattutto nelle periferie. Questo si può fare coinvolgendo maggiormente delegati e pensionati, che hanno maturato un forte senso di appartenenza alla Fai Cisl e vivono l'impegno sindacale anche come una gratificazione personale. Un altro tema centrale è la prevenzione degli infortuni: dobbiamo andare oltre, promuovendo una vera cultura della sicurezza e della consapevolezza del rischio a tutti i livelli, anche all'interno della nostra organizzazione. Per il futuro mi aspetto una Fai Cisl più veloce nei processi decisionali, soprattutto a livello nazionale. I cambiamenti sono sempre più rapidi e noi dobbiamo essere non solo resilienti, ma anche dinamici e pronti a rispondere alle sfide di un mercato del lavoro in continua evoluzione. La velocità con cui circolano le informazioni, a volte, ci mette in difficoltà nel dare risposte immediate: proprio per questo dobbiamo rafforzare la nostra capacità di adattamento e di risposta”.



Daniela Cannizzaro

52 anni, Segretaria regionale Fai Cisl Sicilia

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Quando vivi in Sicilia e decidi un giorno di voler fare sindacato, non lo fai per accademia o per stare seduta dietro una scrivania. Lo fai perché a un certo punto la rabbia per quello che vedi intorno a te supera la rassegnazione. Il mio percorso non è nato, quindi, da un colpo di fulmine, ma da anni passati a osservare le nostre campagne, i nostri operai e quel senso di abbandono che troppo spesso respiriamo. Lavorando nei Consorzi di Bonifica, ho visto poi coi miei occhi il paradosso più

grande: siamo l'isola dell'eccellenza agricola, ma siamo anche la terra dove l'acqua si perde nelle condotte colabrodo e i lavoratori restano per mesi senza stipendio, appesi a una promessa che non arriva mai. E per questo, ho toccato con mano una distanza insopportabile tra quello che c'è scritto nella Costituzione e quello che succede davvero nei campi o negli uffici tecnici, regno di un'insopportabile burocrazia. In certi angoli della nostra terra, i diritti sembrano ancora un favore che qualcuno ti concede dall'alto, e questa è una cosa che non ho mai accettato. Questa osservazione quotidiana mi ha dato la spinta. Non

potevo più stare a guardare o limitarmi a lamentarmi al bar con i colleghi. La Sicilia è stanca di chi chiacchiera e poi sparisce. Ho sentito l'urgenza di metterci la faccia, di prendermi la responsabilità di rappresentare chi, da solo, non ha voce o ha troppa paura di usarla. Il mio *background* di studi mi è servito per capire le carte, certo, ma la vera scuola è stata il contatto con la realtà cruda: il fango delle aree interne, la polvere dei cantieri di bonifica, lo sguardo di padri di famiglia che chiedono solo di poter lavorare senza dover ringraziare nessuno. Scegliere la Fai Cisl è stata una conseguenza naturale. Volevo un sindacato che non urlasse in piazza per poi svendere i lavoratori ai tavoli che contano. Volevo un sindacato che stesse accanto alla persona, che facesse della partecipazione una pratica quotidiana e non uno slogan da urlare. Fare sindacato qui è un atto di resistenza civile. Significa dire a chi si sente l'ultimo anello della catena che non è solo. Credo infatti che tutelare un lavoratore oggi, in Sicilia, sia l'unico modo per liberare le energie migliori di questa terra. Il lavoro deve tornare a essere orgoglio e non una catena di precariato o, peggio ancora, di sfruttamento silenzioso”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Senza dubbio è la relazione umana, quella vera, senza filtri: entrare nelle case della gente, conoscere le loro paure, dividere con loro un caffè o un'ansia con lo stesso sorriso. Ogni giorno mi trovo davanti a situazioni che ti tolgono il sonno: c'è il forestale che aspetta l'avviamento per poter fare la spesa, il dipendente del consorzio che non sa come pagare il mutuo perché la Regione è in ritardo con i fondi, il bracciante che lavora sotto il sole cocente e non ha nemmeno le tutele minime di sicurezza. Tutto questo ti impone di non abbassare mai la guardia. Bisogna saper guardare le persone negli occhi. Dietro ogni vertenza non c'è un numero di matricola, ma un progetto di vita, una famiglia che spera in un domani un po' meno incerto. In Sicilia, credetemi, questa speranza ha un peso specifico che altrove è difficile capire. Inoltre, c'è una soddisfazione profonda, quasi fisica, quando riesci a cambiare qualcosa nella realtà di qualcuno. Nel sindacato abbiamo questo onere e questo onore. Quando una mediazione difficile va a buon fine, quando porti a casa un accordo sulla sicurezza che salva la pelle a qualcuno, senti che la fatica ha avuto un senso. So bene che nella nostra terra i risultati non arrivano mai col colpo di bacchetta magica. Qui è tutto una semina lenta, difficile, controcorrente. Ma anche un piccolo passo avanti, una clausola che dà un briciolo di stabilità in più, o semplicemente il fatto che un operaio torni a casa sentendosi finalmente protetto e rispettato, vale più di mille proclami politici. Mi piace molto anche il ruolo di mediazione. Trattare con le istituzioni o con le controparti è una sfida continua, un corpo a corpo dove devi avere i nervi saldi e la schiena dritta. In un contesto dove il conflitto sociale rischia sempre di scivolare nella protesta che non porta a nulla, il compito della Fai Cisl è restare ancorati ai tavoli. Dobbiamo costruire soluzioni che durino nel tempo, non toppe che si rompono dopo un mese. Essere un punto di riferimento credibile, una 'casa' dove chi lavora sa di trovare ascolto e competenza, è la ragione per cui ogni mattina ricomincio con la stessa identica grinta”.

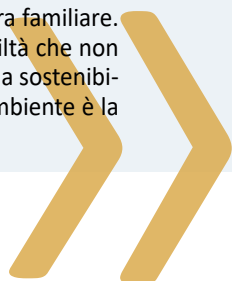
Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“La formazione non può essere una cosa che facciamo per riempire le caselle di un programma. Deve essere il cuore di

tutto. Se non siamo preparati, siamo deboli. E chi è debole non può difendere nessuno. In un mondo che corre e cambia pelle ogni giorno, un sindacato che non studia è un sindacato che muore. Abbiamo le basi giuridiche, conosciamo i contratti, ma oggi serve un salto di qualità. Noi che operiamo al Sud, in settori critici come l'agricoltura e l'ambiente, dobbiamo imparare a leggere i nuovi scenari prima degli altri. I delegati devono capire cosa significa la transizione ecologica nei fatti, non nelle slide. Dobbiamo sapere come l'agricoltura 4.0 o il cambiamento climatico cambieranno i turni di lavoro, le mansioni e la stessa sicurezza nei campi. Non possiamo permettere che i nostri lavoratori subiscano il progresso come una punizione. Poi c'è la capacità di negoziare, quella che cerco di migliorare ogni giorno. In Sicilia la dialettica è pesante, carica di tensioni e spesso inquinata da vecchi modi di fare. Saper trattare non significa solo recitare gli articoli di legge, ma saper gestire il conflitto con intelligenza e fermezza. Sono anche convinta che occorre imparare a parlare ai giovani: molti ragazzi vedono il sindacato come un ferro vecchio, qualcosa che apparteneva ai loro nonni. Dobbiamo quindi formarci per cambiare linguaggio, per essere presenti dove sono loro, senza però perdere la nostra identità di lotta e di tutela. Ma la vera priorità, secondo me, è la formazione ai valori. Dobbiamo far crescere dirigenti che abbiano fame di giustizia. In Sicilia abbiamo visto troppe scorciatoie, troppi favoritismi che hanno avvelenato il mercato del lavoro. La Fai Cisl deve formare persone che abbiano nel sangue l'integrità e lo spirito di servizio. Bisogna tornare a formare alla 'cura' della persona. Se un delegato capisce che il suo compito è prendersi cura della dignità di un collega, allora avremo un sindacato invincibile. Solo se siamo preparati nella testa e saldi nel cuore possiamo essere la forza di cambiamento che questa Sicilia aspetta da troppo tempo”.

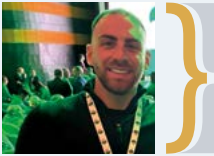
Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“La priorità politica assoluta è rimettere al centro la dignità del lavoro. Nel Sud si assiste spesso alla rassegnazione di considerare il lavoro come un'emergenza continua o come un ammortizzatore sociale per non far scoppiare le piazze. Dobbiamo dire basta a questa logica. Il lavoro deve essere sviluppo vero, deve significare sicurezza e futuro. Penso ai forestali, agli operai della bonifica: non sono pesi morti per il bilancio regionale, sono i custodi di un territorio che cade a pezzi sotto i colpi della siccità e del dissesto idrogeologico. Dal punto di vista organizzativo, la parola d'ordine deve essere 'territorio'. Dobbiamo stare nelle contrade, nei comuni montani, laddove la gente si sente dimenticata da Dio e dagli uomini. È lì che il bisogno di sindacato è più forte. Come donna siciliana, sento addosso tutto il peso di questo momento storico. Viviamo in un tempo di guerra, di tensioni internazionali che sembrano lontane ma che invece bussano alle nostre porte sotto forma di rincari, inflazione e paura per il futuro. In Sicilia queste crisi colpiscono il doppio. E le donne pagano il triplo. Siamo noi che spesso dobbiamo scegliere tra il lavoro e la famiglia perché i servizi non ci sono, siamo noi che dobbiamo fare miracoli per far quadrare i conti con stipendi che non bastano mai. La Fai Cisl deve combattere per politiche che proteggano il potere d'acquisto e che non lascino le donne sole a gestire tutto il carico della cura familiare. Difendere il lavoro femminile è una battaglia di civiltà che non possiamo perdere. Dobbiamo poi puntare tutto sulla sostenibilità, ma che sia una sostenibilità giusta. Per noi l'ambiente è la



nostra risorsa più grande: agricoltura e turismo sono la nostra vita. Ma non possiamo accettare che la tutela dell'ambiente diventi una scusa per tagliare i posti di lavoro. Dobbiamo essere noi a guidare questo processo, assicurandoci che nessuno resti a terra. E poi, la lotta al caporalato. Non possiamo girarci dall'altra parte mentre nelle nostre campagne c'è chi vive in condizioni di schiavitù. La Fai Cisl deve continuare a essere la spina nel

fianco di chi sfrutta la fame della gente. In sintesi, dobbiamo essere un'organizzazione che tiene insieme la passione di una volta e le competenze di oggi. Dobbiamo essere la casa sicura dove ogni lavoratore, in questo tempo difficile, possa trovare protezione, rispetto e, soprattutto, la forza di restare in Sicilia per vederla finalmente cambiare”.



Paolo Luigi Davide

31 anni, operatore Fai Cisl Napoli

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“La mia motivazione affonda le radici in un'esperienza vissuta da bambino, in un contesto agricolo che ha segnato profondamente il mio modo di vedere il mondo e le persone. Crescere in un contesto agricolo significa crescere a contatto con una realtà fatta di lavoro duro, di comunità e di valori semplici ma profondi. Ed è proprio in quel contesto che ho cominciato, ancora piccolo, a osservare qualcosa che avrebbe lasciato un segno indelebile in me. Ricordo con chiarezza le scene legate al mondo agricolo, lavoratori che si recavano all'ufficio di Qualiano o che venivano raggiunti direttamente a casa loro insieme a mio padre, per portare presenza fin dentro le mura domestiche. Mio padre, capolega per la Fisba prima e della Fai oggi di Qualiano e paesi limitrofi, è stato per me un esempio silenzioso ma potente, guardandolo muoversi in quel mondo ho imparato cosa significa stare davvero dalla parte delle persone, con dedizione e umanità. Era un modo di lavorare che parlava di prossimità e di rispetto. Non ci si aspettava che il lavoratore si adattasse al sindacato, era il sindacato che andava incontro alle persone. Quello che mi colpì più di ogni altra cosa era quel momento semplice del caffè o del pranzo o della cena a casa loro, la disponibilità a fermarsi, ad ascoltare davvero. Capii allora che dietro ogni pratica c'era una persona, una storia, spesso una difficoltà. Quella visione, il sindacato come luogo di ascolto autentico e vicino alla gente, mi ha influenzato fin da subito e ha guidato la mia scelta di impegnarmi in questo percorso, che ancora oggi porto avanti con convinzione”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“L'aspetto che preferisco del mio lavoro quotidiano è senza dubbio il contatto diretto con le persone. La prossimità, la presenza in ufficio, sul territorio, ma anche semplicemente dall'altra parte del telefono rappresentano per me il valore più autentico di questo lavoro. Non è solo una presenza fisica, ma un esserci davvero, in modo concreto, al fianco del lavoratore e del cittadino nei momenti in cui ne ha bisogno. Nel tempo ho capito che il nostro lavoro non è fatto solo di pratiche e scadenze, ma soprattutto di ascolto. Trascorrere i pomeriggi in ufficio, rispondere a una chiamata, fermarsi a sentire cosa ha da dire

una persona, sono queste le cose che danno senso a quello che facciamo ogni giorno. Ascoltare problemi, accogliere preoccupazioni, ma anche condividere momenti positivi crea una connessione diretta e profonda con chi si rivolge a noi. È proprio questo tipo di rapporto umano che dà senso al lavoro sindacale e lo rende qualcosa di utile e concreto nella vita delle persone. Quello che mi spinge ogni giorno è la passione, perché per me non è solo un lavoro, ma una scelta di vita, e credo che oggi la capacità di ascoltare davvero le persone, con molta umiltà, sia una delle doti più importanti per chi svolge questo ruolo”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

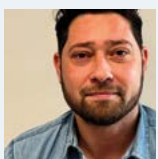
“Secondo me la Fai oggi dovrebbe concentrare la formazione interna su tre priorità molto chiare, che incidono davvero nel lavoro quotidiano. La prima è la sicurezza sul lavoro, che non può essere vista solo come un obbligo normativo ma come una vera cultura da costruire. Nel nostro settore è ancora un tema centrale, e il sindacato deve avere persone preparate che sappiano intervenire, ma anche sensibilizzare e far crescere consapevolezza tra i lavoratori e far comprendere ai datori di lavoro che investire sulla sicurezza non è un costo ma un investimento mirato a tutelare i propri lavoratori e far crescere l'azienda. La seconda priorità è la qualità della rappresentanza, quindi tutta la formazione legata alla contrattazione e al ruolo del delegato. La Fai è un sindacato che basa molto la sua forza sulla presenza nei luoghi di lavoro e sulla capacità di fare accordi concreti, quindi servono figure sempre più competenti, capaci di leggere i cambiamenti e di dare risposte reali. Infine, secondo me è fondamentale investire sulla formazione continua e sulle competenze, perché oggi le competenze non sono più statiche ma in continua trasformazione. I contesti lavorativi cambiano rapidamente, così come le organizzazioni e i processi produttivi, e di conseguenza anche chi fa sindacato deve aggiornarsi costantemente per essere efficace e preparato. La formazione non può essere qualcosa di occasionale, ma deve accompagnare in modo continuo il percorso sindacale. In un contesto in cui il lavoro cambia velocemente, anche le competenze devono essere costantemente aggiornate, perché ciò che è valido oggi potrebbe non esserlo domani. Lavorando sul territorio, penso che la vera sfida sia mettere insieme queste tre cose: sicurezza,

competenze aggiornate e presenza reale tra le persone. Perché alla fine è lì che si misura la credibilità del sindacato”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“La prima è continuare a mettere al centro le persone, quindi la qualità del lavoro, i diritti e le condizioni reali dei lavoratori. Oggi ci sono ancora molte situazioni di precarietà e difficoltà; quindi, il sindacato deve essere concreto nel dare risposte e nel cercare di migliorare realmente la vita lavorativa delle persone. Un altro aspetto fondamentale è la contrattazione, che rappresenta uno degli strumenti principali del nostro lavoro. Essere preparati, presenti e competenti ai tavoli significa riuscire a ottenere risultati concreti e incidere davvero sulle condizioni dei

lavoratori. Dal punto di vista organizzativo, ritengo decisiva la presenza nei territori e nei luoghi di lavoro. È lì che il sindacato prende forma e costruisce la propria credibilità, attraverso il lavoro dei delegati e il contatto diretto con le persone. Rafforzare questa rete significa essere più efficaci e più vicini ai bisogni reali. Credo sia importante anche favorire una maggiore partecipazione interna, perché il coinvolgimento delle persone rafforza l'organizzazione e la rende più rappresentativa. Infine, penso sia fondamentale investire sulle nuove generazioni e sul ricambio, perché il sindacato deve sapersi rinnovare e adattare ai cambiamenti del lavoro e della società, mantenendo però una forte identità. In sintesi, una Fai Cisl forte è una Federazione che resta vicina alle persone, solida nella contrattazione e ben radicata nei territori, ma allo stesso tempo capace di evolversi, valorizzare le proprie energie e guardare con concretezza al futuro”.



Davide Procaccio

37 anni, Rsu, Fai Cisl Cuneo

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Mi ha spinto la volontà di non essere spettatore delle dinamiche lavorative, ma di contribuire attivamente a migliorarle. Lavorando in produzione ho visto quanto spesso le persone abbiano bisogno di un punto di riferimento credibile, capace non solo di ascoltare, ma anche di dare risposte chiare e concrete. In molti casi manca qualcuno che sappia interpretare i problemi e fornire delle possibili soluzioni. Per me il sindacato rappresenta proprio questo: presenza quotidiana nei luoghi di lavoro, capacità di mediazione ma anche determinazione nel tutelare i diritti. È uno spazio di responsabilità, dove si cerca un equilibrio tra le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori, mettendo al primo posto la dignità delle persone. Impegnarmi nel sindacato è stata quindi una scelta consapevole, non solo per dare un contributo, ma per provare a migliorare concretamente le condizioni di chi lavora ogni giorno”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“L'aspetto che preferisco è il contatto diretto con i lavoratori. Ogni giornata porta situazioni diverse: c'è chi ha bisogno di informazioni, chi di essere rassicurato, chi di trovare una soluzione a un problema concreto. Spesso dietro una semplice richiesta si nascondono preoccupazioni più profonde, legate al lavoro, al futuro o alla propria stabilità. Dare risposte è importante, ma lo è ancora di più costruire fiducia nel tempo. Essere riconosciuti come un punto di riferimento affidabile è uno degli aspetti più significativi di questo ruolo. Mi gratifica vedere che, grazie al lavoro del sindacato, si riesce a trasformare criticità quotidiane in risultati concreti, anche piccoli. È lì che si misura davvero il valore dell'impegno sindacale, nella capacità di inci-

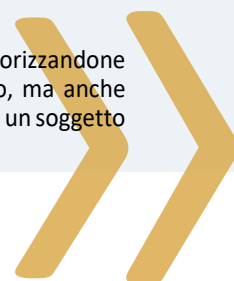
dere sulla vita reale delle persone, non solo nelle grandi trattative ma anche nelle situazioni di tutti i giorni”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“La formazione deve diventare sempre più centrale e strutturata, perché il contesto del lavoro sta cambiando rapidamente e richiede competenze sempre più ampie. A mio avviso le priorità sono tre. La prima riguarda le competenze contrattuali e normative. È fondamentale che il sindacato sia preparato e autorevole, capace di leggere e interpretare le regole per tutelare efficacemente i lavoratori e sostenere il confronto con le aziende. La seconda è la comunicazione. Oggi è necessario saper parlare a lavoratori con esigenze, età e sensibilità diverse. Coinvolgere le nuove e le vecchie generazioni richiede linguaggi e strumenti nuovi, ma anche capacità di ascolto e relazione. La terza riguarda la comprensione dei cambiamenti organizzativi e tecnologici, come l'introduzione dell'intelligenza artificiale, l'automazione e le nuove modalità di organizzazione del lavoro. Il sindacato non può limitarsi a rincorrere i cambiamenti in atto, ma deve essere in grado di anticipare e governare questi processi. Investire sulla formazione significa rafforzare la qualità dell'azione sindacale e rendere il sindacato sempre più credibile ed efficace”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“È necessario rafforzare l'identità della Fai Cisl valorizzandone pienamente il ruolo non solo nei luoghi di lavoro, ma anche all'interno della società. La Fai Cisl è, prima di tutto, un soggetto



politico sindacale e sociale, capace di rappresentare interessi collettivi e di contribuire in modo attivo agli equilibri democratici del Paese. In un contesto in continua evoluzione, diventa sempre più importante saper essere protagonisti anche nel dibattito pubblico, rafforzando il proprio riconoscimento come interlocutore autorevole nelle scelte che riguardano il lavoro, lo sviluppo e la qualità della vita delle persone. In questo quadro si inserisce anche il tema del proselitismo. La libertà sindacale, sancita dall'articolo 39 della Costituzione, rappresenta un principio fondamentale: ogni lavoratore è libero di aderire o meno a un'organizzazione sindacale. Proprio per questo, la Fai è chiamata ogni giorno a farsi scegliere, attraverso la propria credibilità, la presenza concreta e la capacità di rappresentare

i bisogni reali. Il proselitismo, quindi, è costruzione di partecipazione e di appartenenza, non semplice crescita numerica. Allo stesso tempo, la Fai Cisl ha l'opportunità di interpretare al meglio le trasformazioni in atto. I valori su cui si fonda restano un punto di riferimento solido, ma è fondamentale continuare a sviluppare strumenti e linguaggi capaci di parlare a un mondo del lavoro che cambia, con nuove esigenze, nuove aspettative e nuove forme di partecipazione. La sfida è quella di rafforzare una Fai Cisl sempre più inclusiva, credibile e presente, capace di essere vicina alle persone e, allo stesso tempo, protagonista nei processi di cambiamento. In questa direzione si gioca il futuro: continuare a rappresentare un punto di riferimento autorevole per i lavoratori e un attore riconosciuto nella società”.



Donatella Lamanna

41 anni, Segretaria Fai Cisl Liguria

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Sono nata con quello che crescendo ho capito essere un marcato senso della giustizia e dell’etica. Sono cresciuta con una propensione al pragmatismo, perché la base valoriale è fondamentale e unisce, ma sono la sua espressione pratica e la concretezza a cambiare effettivamente le cose. Sono stata educata al rispetto delle regole e delle persone e a non restare indifferente verso i soprusi e le ingiustizie, anche quando non riguardano me e soprattutto quando sono rivolte a soggetti deboli, incapaci o impauriti di fare sentire la propria voce. Sono sempre stata affascinata dalla forza che la collettività può avere rispetto alle azioni del singolo e da quanto essere insieme nel perseguire obiettivi comuni e finalità condivise possa incidere e cambiare la storia. Forse, senza rendermene conto fino ad adesso, ho sposato la filosofia di vita africana espressa dalla parola ‘Ubuntu’, che significa ‘Io sono perché noi siamo’. Una parola che racchiude il concetto potente della connessione e compassione umana, dell’aiuto reciproco, dove il benessere individuale non può essere sconnesso da quello generale, dove una persona è ciò che è attraverso gli altri. Dove non si lascia indietro nessuno. Una comunità, fatta di singole persone, che diventa cura, fratellanza, solidarietà, responsabilità. Una comunità dove ci si vede, ci si riconosce e a cui si appartiene. Mi spaventano la deriva individualistica che caratterizza la nostra società e la scontatezza dei diritti e delle libertà guadagnati nel tempo con impegno, fatica, sangue. Mi sconforta l’atteggiamento di chi assiste inerte al peggioramento delle proprie condizioni lavorative e crede di non poter fare nulla per cambiarle. Mi fa rabbia chi non vede il proprio potenziale e quanta forza sprigionerebbe veicolarlo verso un’azione comune insieme agli altri. Io sono questo. E poi c’è stato il mio incontro col sindacato. Non esiste un unico motivo o un evento specifico per cui mi sono avvicinata all’impegno sindacale, mi ci sono trovata. La consapevolezza di essere impegnata in qualcosa in cui coesistono e ‘si agiscono’ quotidianamente tutti questi aspetti descritti,

è stata invece la conferma di sentirmi nel posto giusto per fare le cose giuste”.

Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Il primo aspetto che preferisco del lavoro quotidiano nel sindacato è la stessa ragione per cui mi occupo di sindacato: non sto svolgendo una semplice attività lavorativa, non mi sto occupando di un mero incarico professionale, ma nel mio piccolo contribuisco a promuovere identità di gruppo e a costruire emancipazione e giustizia sociale. Per questo, essere sindacalista è al tempo stesso privilegio e grande responsabilità. È un impegno totale, non esente da sconforti e delusioni, e porto a casa una collezione di insuccessi più che di vittorie. Accade però qualcosa di prodigioso: ogni piccolo contributo, miglioramento, aiuto per le persone, innesta nuova fiducia e rinnovata voglia di proseguire. L’altro aspetto che mi stimola quotidianamente è che fare sindacato è una palestra di vita! L’impegno sindacale aiuta nella crescita non solo professionale e delle competenze, ma anche in quella personale: si esercitano mediazione e negoziazione, si prova a comporre discussioni, si impara a trovare elementi di sintesi, a non perdere la pazienza, a valorizzare risultati minimi ma apprezzabili, a rispettare i diversi punti di vista, e si allenano la comunicazione e la potenza delle parole”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Se è vero che l’impegno sindacale mi permette di non essere una spettatrice passiva del mio tempo, ma di contribuire al cambiamento, è altrettanto vero che per farlo occorre essere preparati e in formazione continua. Le priorità formative sulle quali, secondo me, dovrebbe concentrarsi la categoria sono innanzitutto quelle legate alla competenza giuridica e normativa della materia e dei diversi ambiti che seguiamo. Non

solo da un punto di vista delle norme contenute nei contratti, quanto dal punto di vista della loro applicazione concreta, soprattutto quando il testo lascia spazio interpretativo o non disciplina in modo completo la materia. Condividere consuetudini applicative, corredate da casi di giurisprudenza o pareri normativi al riguardo, potrebbe essere utile per una conoscenza approfondita della materia e per non fornire risposte interlocutorie o aleatorie. Condividere altresì le buone pratiche e formarci sulla gestione delle Pmi, fornendo spunti su come approcciare sindacalmente piccole realtà in cui entrare è difficile, potrebbe aiutare i territori, come la Liguria, caratterizzati da una parcellizzazione di aziende di piccola entità e con pochi dipendenti. Nell'era del totale accesso alle informazioni, non ci si può improvvisare sindacalisti. Capita spesso che le persone sappiano gli aggiornamenti normativi, legislativi, assistenziali, prima ancora di noi, del Caf e del Patronato. Un sindacalista non tempestivamente aggiornato non può trasmettere fiducia alle persone con cui parla, che inevitabilmente si rivolgono altrove. Troverei interessante che la formazione sia continua non trascurando gli aggiornamenti e le novità quotidiane che affriscono il mondo del lavoro. Un ulteriore aspetto, sul quale ritengo fondamentale la formazione interna, è la comunicazione, per renderci capaci di spiegare in modo chiaro e semplice concetti complicati, e raggiungere così più persone possibili, superando le barriere linguistiche con i lavoratori poco scolarizzati o immigrati. Una formazione che insegni anche come arrivare meglio alle persone e che consenta di tarare la conversazione in base agli interlocutori: istituzioni, rappresentanti politici, aziende... Un'altra priorità formativa è, a mio parere, quella sulla negoziazione e sulla gestione del conflitto, con strumenti non solo strategici ma anche psicologici: approfondire e imparare le modalità per gestire una trattativa, gli spunti per smuoverla quando si arena, l'efficacia dei propri interventi, la capacità di mantenere la calma durante i confronti più accesi e di trovare soluzioni di mediazione per evitare lo scontro, sono necessari e fondamentali per far sì che la negoziazione non sia un mero esercizio di retorica e porti a soluzioni concrete che possano soddisfare le esigenze dei lavoratori e quelle delle controparti datoriali".

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

"Citando Seneca: non possiamo dirigere il vento, ma possiamo orientare le vele. Le priorità organizzative della Fai Cisl dovranno essere orientate a costruire dirigenti che siano in grado di affrontare i cambiamenti già in atto e che sono destinati a portare una grande transizione nel mondo dell'agroalimentare

del futuro. Persone che abbandonino l'immobilismo dell'abbiamo sempre fatto così' e che non subiscano passivamente il cambiamento ma che, viceversa, possano precorrerlo muovendosi responsabilmente e proattivamente. Il mondo del lavoro è in continua evoluzione ed è destinato a cambiare, e noi dobbiamo farci trovare pronti muovendoci dentro alle direttrici ispiratrici della Cisl: responsabilità, autonomia, contrattazione e partecipazione. La transizione digitale imporrà la formazione continua di operatori, dirigenti, Rsa, Rsu e il reskilling di tutti gli attori del mercato finalizzato a sviluppare competenze tecniche per negoziare l'automazione nei processi produttivi senza perdite occupazionali, sempre con uno sguardo attento alla sostenibilità. Innovazione e prossimità consentiranno di evolverci per essere all'altezza di una filiera sempre più tecnologica e presenti; essere 'sindacato di strada' continuerà a radicarci sui territori ed essere più inclusivi, raggiungendo lavoratori più isolati e vulnerabili. Dal punto di vista politico, le priorità del sindacato di oggi e del domani, restano la difesa della democrazia, la contrattazione e la bilateralità, la sicurezza sul lavoro e la partecipazione dei lavoratori. Il rafforzamento della contrattazione e il rinnovo dei contratti sono e saranno la chiave attraverso cui difendere la qualità del lavoro, tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori contro l'inflazione e consentire una migliore conciliazione vita-lavoro. Il potenziamento della bilateralità offrirà maggiori servizi di welfare integrativo integrando retribuzioni e diritti dei lavoratori. Altro tema da non trascurare, è quello della sicurezza sul lavoro. L'andamento degli infortuni, e delle malattie professionali, registra da anni nei nostri settori un'evidente crescita che deve imporre un'attenta riflessione sulle cause e una strategica azione di prevenzione. È palese la necessità di politiche urgenti mirate e di misure specifiche per settore, territorio e popolazione lavorativa. Dietro gli incidenti si nascondono quasi sempre responsabilità ben precise, negligenze, disattenzioni, spasmodiche ricerche del risparmio e del profitto come unico orizzonte di riferimento. La tutela delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, resta tra gli obiettivi prioritari del nostro agire sindacale, rammentando che la sicurezza non è un costo ma un investimento doveroso e imprescindibile cui corrisponde un diritto irrinunciabile di ogni persona: il diritto alla salute. Un'altra priorità dell'agenda politica della Fai Cisl necessaria per rafforzare la coesione, la corresponsabilità e il dialogo sociale, è la partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili delle imprese, con il necessario rifinanziamento della Legge sulla partecipazione, che se da una parte ha dato concretezza al dettato costituzionale, dall'altra rischia di essere una cornice vuota di un quadro che va dipinto con impegno e fatica e che presuppone un cambio di mentalità dei lavoratori e delle imprese".





Eliana Bruno

44 anni, operatrice Fai Cisl Potenza

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Sono laureata in Scienze geologiche. Il mio ingresso nella Fai Cisl risale a circa due anni fa, a seguito di un percorso lavorativo nel settore della forestazione che mi ha consentito, dopo aver scelto di iscrivermi alla Fai, di ottenere un distacco sindacale e di proseguire il mio percorso di formazione e crescita professionale. Ho sempre avuto un approccio di tutela della persona, cercando costantemente di individuare soluzioni che potessero apportare benefici concreti, anche a costo di sacrifici personali. Conoscendo la storia e gli ideali della Cisl, mi sono identificata nei suoi valori e ho deciso di partecipare attivamente come sindacalista nella Fai, impegnandomi in prima persona anche attraverso la partecipazione alle assemblee sindacali, con l’obiettivo di trasmettere ai lavoratori una visione autentica e trasparente della realtà. Poter esprimere il proprio pensiero e instaurare un rapporto di empatia con le persone è un aspetto fondamentale, poiché chi si rivolge a noi deve poter percepire che siamo presenti per ascoltarlo e aiutarlo, e non solo per proporre un tesseramento, perché i nostri iscritti non sono clienti ma persone alle quali dare tutela a 360 gradi, rispetto e presenza. La Cisl è un sindacato che si distingue dagli altri perché, nonostante possa sembrare simile agli occhi della gente, non ricorre al populismo, non fa propaganda e non diffonde informazioni false. Opera infatti in un ambiente caratterizzato da trasparenza e correttezza, preferendo la riservatezza alla diffusione di notizie false, anche a costo di affrontare porte chiuse. A volte alcune persone manifestano ostilità nei confronti del sindacato, al quale vengono attribuiti appellativi negativi, come ‘sindacato ladro’, tuttavia è proprio su questa avversione che ci distinguiamo, in quanto il nostro sindacato non ha mai speculato su nulla e ha sempre preferito prendere posizioni scomode ma veritiere. Fortunatamente, nel corso del tempo, la gente ha avuto modo di conoscerci meglio, di acquisire fiducia in noi e di affidare al nostro operato le proprie questioni lavorative e non solo, sapendo che dall’altra parte ci sono operatori competenti, preparati e formati, ai quali possono rivolgersi per ottenere l’assistenza necessaria. Noi siamo il sindacato autentico, aperto al confronto e al dibattito costruttivo, attento all’ascolto e centrato sulla persona. Per questo motivo, abbiamo scelto di mantenere un atteggiamento di autonomia e indipendenza rispetto ai partiti politici. Poi è chiaro che allo stesso tempo occorre confrontarsi con tutta la politica, senza alcuna preferenza, per fini strumentali alla difesa dei lavoratori, per ottenere risultati positivi, guidare le persone verso un miglioramento della vita, evidenziando verità e trasparenza ed eliminando ogni forma di corruzione. Tutto ciò mi ha spinto a credere nella Fai Cisl, e a impegnarmi come sindacalista della gente”.

Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“L’aspetto che preferisco del lavoro del sindacalista è la partecipazione attiva con le persone, il collaborare insieme in modo da permettere di ottenere sinergie e opportunità che portano ad un miglioramento della vita lavorativa di ciascun lavoratore e non, contribuendo alla loro crescita professionale e personale. Come sindacato attivo, combattiamo costantemente e con dedizione affinché le condizioni dei lavoratori migliorino, puntando soprattutto, laddove manchi, sulla sicurezza sul lavoro, con più prevenzione degli infortuni e delle malattie, aspetto imprescindibile che può di sicuro evitare con buona percentuale la casistica delle morti bianche. Poi ovviamente puntando sulle risoluzioni di tutte le questioni che interessano i lavoratori quali licenziamenti ingiusti, discriminazioni, o condizioni di lavoro pericolose. Oltre alla conoscenza degli aspetti normativi, come il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, bisogna avere una visione più estesa. Infatti il sindacato che rappresento partecipa ad un movimento più ampio per la giustizia sociale, che cerca di promuovere i diritti dei lavoratori e di creare un mondo più equo, sviluppando relazioni significative con i lavoratori e le lavoratrici per vedere risultati concreti. Alle volte ci troviamo a svolgere anche il ruolo di psicologi, facendo attenzione a non ledere la sensibilità delle persone, perché ognuno di noi ha le proprie battaglie da combattere non sempre visibili all’occhio umano. Attraverso le assemblee sindacali con i lavoratori condividiamo momenti alla pari, immedesimandoci nelle varie realtà e problematiche che si presentano quotidianamente, attraverso una partecipazione attiva e costruttiva, ricevendo e dando loro informazioni, divulgando, attraverso la nostra formazione, la realtà delle situazioni. Quando affronti una contrattazione o un rinnovo di contratto, sai che dall’altra parte hai qualcuno al quale devi far comprendere le tue ragioni e devi cercare di ottenere quel baricentro tra domanda e offerta che allo stesso tempo non deve ledere entrambe le parti. Diventa una difesa non personale ma del lavoratore, ed in quel momento cerchi di adottare tutte le strategie possibili, cercando di raggiungere un buon compromesso e avere un buon riscontro. Insomma, la tutela del lavoratore diventa una vera e propria missione”.

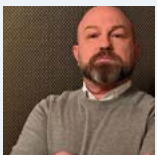
Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“A mio parere, una delle priorità formative interne sulla quale la Fai Cisl dovrebbe puntare, oltre ai corsi di formazione già presenti, sarebbe quella di attivare programmi formativi sulle strategie psicologiche e pratiche, affinché ogni sindacalista possa migliorare la gestione delle proprie emozioni, dello stress e dell’approccio al pubblico. Ritengo che, dopo aver acquisito una solida formazione, la capacità di gestire le proprie emozioni sia uno degli aspetti fondamentali per un sindacalista efficace. La gestione delle emozioni consente infatti di mantenere la lucidità necessaria nelle scelte e nei dialoghi, di essere più autorevole e di ridurre lo stress, il quale potrebbe altrimenti in-

fluire sulla comunicazione verbale e non, rischiando di influenzare negativamente l'interlocutore e di produrre effetti controproducenti. Chi si rivolge a noi deve poter contare sulla nostra affidabilità e fiducia. Noi siamo lo specchio delle emozioni e, come i neuroni a specchio, non solo impariamo dalle azioni altrui, ma comprendiamo anche le intenzioni e le emozioni più nascoste, poiché questi neuroni sono alla base dell'empatia, dell'apprendimento e della socialità. Poi bisognerebbe puntare anche sull'ampliamento delle conoscenze degli enti bilaterali, i quali sono benefit contrattuali come sostegno al reddito, e sui quali bisognerebbe avere una conoscenza approfondita, insistendo soprattutto sulle piccole-medie imprese, le quali potrebbero risultare più svantaggiate rispetto alle grandi imprese. Inoltre bisogna ampliare le conoscenze sulle dinamiche della contrattazione affinché il nostro sapere possa essere rappresentativo negli incontri aziendali, e fare più corsi sulla sicurezza sul lavoro, personalizzandoli in base ai vari settori lavorativi, andando ad analizzare casi reali di infortuni o incidenti per capire come prevenirli".

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

"Ciò che bisognerebbe fare per una proiezione al futuro prossimo della Federazione, è che desse più spazio alle donne, non solo come rappresentanti, ma anche come protagoniste attive nella vita sindacale. Le donne sono una parte fondamentale del nostro settore e meritano di avere una voce più forte e più ascoltata all'interno della nostra organizzazione. Vorrei che si creassero più opportunità per le donne di partecipare alle decisioni e di assumere ruoli di leadership, e che si lavorasse per superare gli ostacoli che ancora impediscono alle donne di avere una piena e paritaria partecipazione nella vita sindacale.



Enrico Marchi

48 anni, operatore Fai Cisl Padova Rovigo

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

"Il motivo principale che mi ha spinto ad entrare nel sindacato è che, fin da piccolo, ho sempre odiato i soprusi e chi usa la forza, l'arroganza o, ancor di più, la violenza per imporre le proprie idee o scelte agli altri, senza mai chiedersi se questi ultimi le condividano oppure no".

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

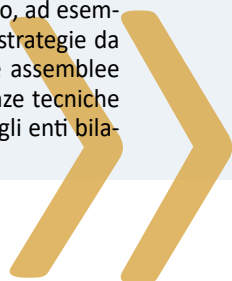
"L'aspetto che preferisco del mio lavoro di sindacalista è ascoltare i bisogni delle persone e poi cercare di trovare una soluzione. Vedere nei loro volti, e a volte anche nei loro ringraziamenti, la soddisfazione di chi si è riscattato per non aver abbassato

la testa e per non aver subito, almeno per una volta, decisioni calate dall'alto senza poter reagire o esprimere la propria posizione".

Credo che ciò non solo sarebbe un passo avanti per la parità di genere, ma anche per la nostra organizzazione, che potrebbe beneficiare della diversità di prospettive e di esperienze che le donne possono portare. Altro punto sul quale poter lavorare, è promuovere la creazione di nuove imprese e posti di lavoro, offrendo corsi di formazione e aggiornamento per i lavoratori del settore agroalimentare e forestale, per aiutarli a sviluppare le competenze necessarie per lavorare in un'economia più sostenibile, pensando anche a cambi generazionali, permettendo così l'ingresso di nuove leve, le quali migliorerebbero lo stile organizzativo della Federazione, essendo di 'nuova generazione', con nuove idee, il quale potrebbe contribuire anche alla diminuzione dello spopolamento delle aree interne, soprattutto in quelle con maggiore disagio economico come la Basilicata, area in cui opero. Opportuno ed essenziale sarebbe implementare, attraverso la contrattazione, programmi di screening oncologico all'interno delle aziende, il quale può essere un importante passo verso la promozione della salute e del benessere dei dipendenti, riducendo l'assenteismo e migliorando la produttività, contribuendo a una diagnosi precoce e a un trattamento più efficace delle patologie oncologiche. In conclusione, credo che l'opportunità che mi è stata data, di partecipare a questo corso formativo, mi permetterà di acquisire conoscenze e competenze specifiche affinché possa migliorare la mia attività di operatrice Fai Cisl, e di contribuire in modo più concreto possibile alla tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori del settore. Attraverso questo percorso, potrò approfondire le mie conoscenze sulle tematiche sindacali, migliorare le mie abilità comunicative e di relazione, e sviluppare strategie per affrontare le sfide e le opportunità del mercato del lavoro. Per questo la scelta di partecipare di sicuro mi vedrà impegnata in modo assiduo e costante nel percorso formativo".

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

"A mio avviso, le priorità formative su cui dovrebbe concentrarsi la mia Federazione riguardano tutti quegli strumenti che, dal semplice operatore fino al segretario generale, risultano utili nella quotidianità del nostro lavoro. Mi riferisco, ad esempio, alla contrattazione, alla comunicazione e alle strategie da adottare sia nei confronti con le aziende sia nelle assemblee con i lavoratori. A questo si aggiungono competenze tecniche come la lettura delle buste paga, la conoscenza degli enti bila-



terali e dei fondi pensionistici complementari. Ritengo inoltre importante acquisire alcune nozioni di base in ambito fiscale, contributivo e giuslavoristico, utili nei recapiti sul territorio, per essere sempre più preparati e dimostrare, a chi si rivolge a noi, di aver scelto un sindacato responsabile e competente sotto ogni profilo”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Dal mio punto di vista, non esiste una sola priorità politica per il futuro. Il mondo del lavoro cambia rapidamente e ridurre a un unico obiettivo significherebbe trascurare tutte le altre priorità. Più che una priorità politica, dobbiamo concentrarci

sulle priorità sociali. Senza di esse, la politica perde significato. Risolvere i problemi sociali è quindi di per sé una priorità politica, che la nostra Confederazione deve abbracciare oggi e nel futuro, se vuole rimanere al fianco delle reali esigenze del paese. Per quanto riguarda le priorità organizzative, dobbiamo puntare sull'essere ovunque. Spesso siamo concreti, ma poco visibili. Questo non è un dettaglio: essere più presenti, ma soprattutto visibili, ci permette di rappresentare al meglio tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno creduto in noi. Dare una voce libera a chi la pensa diversamente, senza ideologismi o posizioni populiste, è fondamentale. Così possiamo distinguere il nostro sindacato, concentrato sulle persone e sui loro problemi reali, rispetto ad altre sigle che spesso seguono logiche più politiche che operative”.



Francesca Pezzutto

43 anni, Segretaria regionale Fai Cisl Friuli Venezia Giulia

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Più che raccontare i fatti temporali che mi hanno spinto ad iniziare, mi viene in mente semplicemente una parola: l'esempio. L'esempio di una famiglia in cui l'impegno verso la comunità era una pratica quotidiana ha avuto un'influenza determinante sulla mia formazione personale. Partecipare attivamente ad attività di supporto e solidarietà mi ha permesso di interiorizzare, fin da giovane, il valore dell'aiuto reciproco e della responsabilità sociale. Anche gli esempi negativi, come l'indifferenza di fronte alle difficoltà altrui o l'omertà di chi sceglie di non esporsi per ristabilire la verità, persino di fronte a eventi tragici come la morte di un collega, hanno contribuito a rafforzare in me una naturale predisposizione all'ascolto, al sostegno degli altri e alla determinazione a non voltarmi davanti alle ingiustizie. In questo senso, il mio interesse per aiutare le persone non nasce da una scelta improvvisa, ma rappresenta l'evoluzione coerente di un modello educativo vissuto e assimilato nel tempo”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“La relazione che si instaura con le persone con le quali veniamo a contatto è spesso qualcosa di impagabile. Le storie che condividono riescono sempre a condizionare le mie giornate e i miei pensieri. A volte è un peso da portare e gestire, che consuma tante energie, ma ascoltare le loro esigenze, aiutarle ad orientarsi e trovare soluzioni concrete che migliorano positivamente la loro vita lavorativa o familiare, mi permette di superare i momenti di sconforto, perché a volte un'ingiustizia o un problema richiedono del tempo prima di essere risolti, per poi trovare nuove risorse. Un altro aspetto che mi fa amare questo lavoro è la sua dinamicità: non si smette mai di imparare. Bisogna aggiornarsi costantemente e saper cogliere quello che

ancora non si vede o non è stato ancora detto. Questo mi stimola molto, perché mi permette di crescere professionalmente e umanamente; mi spinge ad affrontare ogni giorno situazioni nuove, mi stimola a non accontentarmi della soluzione più scontata o più semplice per me”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Viviamo in un'epoca in cui le normative e i contesti economici o territoriali cambiano velocemente. Diventa fondamentale, una formazione 'tecnica' dei sindacalisti Fai Cisl che prosegua con costanza anche per i più esperti. A volte capita di essere convinti di sapere tutto, ma non è così. Dobbiamo conoscere meglio le dinamiche economiche che governano le aziende: capire le strategie, i punti di forza o di debolezza dell'azienda anche dai documenti contabili che possiamo avere a nostra disposizione. Fare formazione sul campo, imparando al fianco di chi è riuscito a sviluppare competenze e professionalità migliori. Ma anche una formazione che ci aiuti a sviluppare e mantenere nel tempo un ascolto attivo e propositivo verso le persone che si rivolgono a noi, perché anche le persone e i loro bisogni cambiano nel tempo”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Dal punto di vista politico, è centrale rafforzare la tutela dei lavoratori maggiormente esposti a precarietà e situazioni di sfruttamento. Le recenti dinamiche di mercato stanno creando nuove forme di precarietà che rischiano di alimentare lo sfruttamento. Se la contrattazione territoriale e la bilateralità agricola, in questi anni, avevano garantito tutele e reddito di-

gnitoso, oggi più che mai, le nuove dinamiche di mercato e i nuovi flussi migratori, ci impongono un ulteriore salto di qualità. Serviranno nuove strategie che garantiscano un inserimento stabile all'interno di una 'filiera occupazionale' che valorizzi il percorso lavorativo della persona tutelandola dall'incertezza del futuro ed evitare la dispersione del capitale umano e professionale verso altri settori percepiti come più stabili. La precarietà purtroppo riguarda, a mio avviso, anche quelle lavoratrici e lavoratori che, pur non avendo ancora maturato i requisiti per l'accesso alla pensione, risultano già eccessivamente logorati dalle condizioni lavorative, con il rischio di non riuscire a permanere nel mercato del lavoro e rimanere senza un sostentamento economico. La Fai Cisl, pertanto, dovrà continuare ad incentivare forme di transizione graduale lavoro-pensione, come la staffetta generazionale, e allo stesso tempo nuove forme di prevenzione che tutelino nel tempo la salute delle persone. In questo contesto, dovremmo iniziare a prepararci seriamente,

al fenomeno dell'intelligenza artificiale. Riusciremo a governarla affinché diventi un alleato del lavoratore e non un problema? Credo veramente che la chiave di tutto sia la partecipazione. Affinché non rimanga solo una parola o una bella 'storia' dobbiamo alimentarla giorno per giorno, non solo nei luoghi di lavoro, ma anche nei luoghi di comunità e socialità dei lavoratori e delle lavoratrici, condividendo idee, paure, proposte, bisogni, per difenderla dalla minacciata sempre più potente dell'individualismo e del disimpegno sociale. Naturalmente, tutto ciò richiede un notevole ed efficace sistema organizzativo. Fondamentale investire sulla presenza nei territori, attraverso risorse formate e appassionate. La Fai Cisl deve supportare i suoi operatori, tramite tutti gli strumenti necessari per formarsi e, conseguentemente, informare tempestivamente i lavoratori e le lavoratrici. Diventa pertanto fondamentale costruire con la periferia una rete comunicativa interattiva che diventi stimolo di crescita per tutti".



Francesco Mangoni

51 anni, operatore Fai Cisl Verona

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

Nell'azienda in cui lavoravo è andata in pensione la delegata storica della Cisl del mio reparto. Dopo anni che mi proponeva di candidarmi come Rsu e io trovavo sempre una scusa per rifiutare l'invito mi ha messo con le spalle al muro ed ho accettato, convinto che i colleghi non mi avrebbero mai votato, invece sono stato eletto con la maggioranza delle preferenze....

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

La possibilità di ampliare le mie conoscenze e riuscire a trovare le soluzioni migliori per aiutare i lavoratori che si rivolgono a me quotidianamente.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

Penso che dovremmo migliorare le competenze rispetto al mondo della contribuzione agricola visto la complessità delle normative Inps.

Migliorare anche le competenze nell'ambito delle malattie professionali e delle invalidità visto che avremo una popolazione di lavoratori sempre più vecchi e con maggiori problemi di salute da tutelare nei luoghi di lavoro.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

Credo che dovremmo focalizzarci sull'emersione del lavoro "grigio" nel settore agricolo per dare ai lavoratori maggiori tutele sia pensionistiche che per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali. Nel concreto l'Inps usa delle tabelle di conversione per le giornate agricole dei possessori di P. Iva Agricola in base all'estensione dell'azienda e alle colture prodotte. Basterebbe incrociare questi dati con le giornate denunciate per far emergere le incongruenze.

Dovremmo mettere un freno alla legge Fornero visto che le nuove generazioni sono già abbastanza penalizzate dalla riforma Dini del 1996, se non vogliamo trovarci in futuro con una popolazione di anziani, malati e senza le risorse economiche sufficienti a curarsi e a permettersi una vecchiaia dignitosa.





Lara Azie

58 anni, Responsabile territoriale Fai Cisl Pisa e Livorno

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Dopo molti anni di lavoro in un ambiente scarsamente sindacalizzato per varie cause, come la scolarizzazione medio bassa, il disinteresse dei lavoratori, le pressioni dell’azienda, la perdita di interesse e fiducia verso la politica ed il sindacato, ho deciso di lavorare in prima persona sull’informativa dei diritti e doveri, sulla trasmissione della conoscenza del contratto, sul senso di appartenenza e sulla filosofia dell’essere Cisl. Perciò ho deciso di mettermi in gioco prima come rappresentante sindacale e poi come operatore, perché stare fermi a dire che nessuno fa niente è più facile e comodo che operare facendo realmente qualcosa”.

Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“La possibilità di essere presente per i lavoratori che lo chiedono. Dobbiamo avere la capacità di essere di aiuto nelle necessità o imprevisti della vita quotidiana, dobbiamo saper indirizzare le persone ai servizi e agli uffici giusti, essere in grado di far rispettare diritti che spesso sono ignorati, dobbiamo far sentire al lavoratore che non è mai solo, fornendo sostegno e supporto anche morale”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Considerando che spesso siamo visti come punti di riferimento ed alla stregua di primo contatto, sicuramente la formazione deve avere un ruolo fondamentale nella nostra preparazione. Dovremmo avere una conoscenza magari anche solamente di base su alcuni argomenti come patronato e Caf, per poter indirizzare al meglio l’iscritto, e invece decisamente approfondita su contrattazione, storia e filosofia del sindacato, per trasmettere senso di appartenenza, poi su macroeconomia, tecniche di comunicazione. Sarebbero interessanti sessioni di scambio su contrattazione di secondo livello o raccolte e pubblicazioni sempre aggiornate che potessero fornire idee e modelli”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“La Fai, secondo la mia visione, deve continuare ad avere adesso più che mai come priorità la valorizzazione del lavoro agroindustriale e la sostenibilità ambientale, oltre al contrasto dello sfruttamento della manodopera. I recenti avvenimenti sociopolitici e le crisi economiche mondiali, andando indietro ai periodi del Covid, passando per il cambiamento climatico, hanno rafforzato secondo me il ruolo anche morale che la Fai deve avere nel sostenere nuove politiche agricole volte a garantire una certa autonomia alimentare, per rendere il settore agroalimentare un perno dello sviluppo nazionale, da cui potrà conseguire anche un rilancio del lavoro giovanile. Un lavoro che dia concretamente possibilità di sostentamento al lavoratore ed alla famiglia, che dia dignità alla persona e tramite la possibilità di elevare il proprio status sociale e professionale sia un ponte che collega l’individuo alla società, garantendo oltre alla dignità la partecipazione attiva. Abbiamo il dovere di pretendere che la manutenzione del territorio e la forestazione siano considerate priorità dai governi, per prevenire il dissesto idrogeologico, e di insistere con forza che ci sia un reale sviluppo concreto e fattibile delle energie rinnovabili, che favorisca la transizione ecologica per il rispetto dell’ambiente ed al contempo concretizzi il potersi sganciare dagli interessi legati alle fonti non rinnovabili. Dobbiamo insistere sulla fattività del rilancio delle aree interne per contrastare lo spopolamento, e inoltre pretendere accordi internazionali che garantiscano la sicurezza e i diritti dei pescatori nel Mediterraneo, il tutto nell’ottica di creare occupazione stabile. Dal punto di vista organizzativo, va ribadita l’importanza dell’integrazione tra l’azione sindacale e i servizi, come Caf e Inas, per offrire una tutela a 360 gradi, auspicando una sempre maggior sinergia tra tutti gli attori in gioco, sempre più reale e poco di facciata. La Fai deve continuare a cercare di essere presente capillarmente nei luoghi di lavoro e nelle comunità locali per assistere non solo i lavoratori, ma anche le loro famiglie, mirando a rafforzare la presenza del sindacato sul territorio e a promuovere un modello di sindacato ‘di prossimità’. Perseguendo la tutela dei vulnerabili, dobbiamo continuare a prestare particolare attenzione ai lavoratori agricoli, della pesca e alle persone migranti, promuovendo accoglienza degna e giustizia sociale, con un forte focus sulla sicurezza, salute, formazione continua, e l’adeguamento delle professionalità alle esigenze dei lavori tradizionali”.



Lorenzo Catani

53 anni, componente di Segreteria Fai Cisl Marche

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Lavoravo da più di 10 anni presso un’organizzazione datoriale, a livello regionale, come tecnico divulgatore, nel settore bieticolo saccarifero, olivicolo e delle piante officinali. Poi nel 2011, un componente della Segreteria della Cisl Marche, amico da una vita, mi propose di lavorare nella categoria, mi fornì alcune indicazioni sul ‘ruolo’ e sull’essere un sindacalista Fai Cisl, specificando che poi solo sul campo avrei chiarito i miei dubbi. Mi trovavo di fronte ad un grande cambiamento, ma la fiducia che mi è stata affidata per affrontare questa nuova sfida, la voglia e la curiosità di intraprendere questo percorso, fecero sì che a settembre 2011 chiedessi il distacco sindacale”.

Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“L’aspetto che preferisco nel mio lavoro quotidiano nel sindacato è quello di ascoltare gli iscritti e i loro bisogni, di avvicinare le persone e coinvolgerle nel sindacato, cercando di risolvere loro i problemi che ci sottopongono”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Le priorità formative interne, a mio parere, dovrebbero essere quelle volte a promuovere maggiori interazioni ed scambi fra i vari territori regionali, capaci di trasmettere un’unità di intenti e soprattutto una maggiore visibilità all’esterno rispetto al lavoro svolto. La mia sensazione è che sia l’economia, che la visione del mondo del lavoro, che la conciliazione vita lavoro, viaggino a velocità differenti, a seconda dei vari territori su cui ci troviamo. Il fatto di poterci confrontare, fra dirigenti dislocati sul territorio regionale, oltre che a rafforzare in noi le nostre motivazioni, può fornirci un approccio differente alla risoluzione dei problemi o indicarci dei nuovi spunti che in fase di rinnovi contrattuali o di fronte alla controparte possono essere determinanti al raggiungimento dei nostri obiettivi. Dobbiamo far fronte comune, essere coesi ed uniti, nel rispetto di una linea politica dettata dall’organizzazione. Ribadisco che la formazione deve essere continua, con un approccio immediato, innovativo e coinvolgente, con tematiche capaci di anticipare e prevenire i cambiamenti del futuro”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Le priorità politiche debbono identificare ancora di più la federazione, definendo in maniera ancora più chiara e netta la propria mission. Il futuro sempre più incerto determina maggiori attività speculative che si ripercuotono in maggiori costi

che le aziende debbono sostenere mettendo a rischio la loro sostenibilità. Questo va a discapito dell’anello più debole della catena che è rappresentata dai lavoratori, sui quali, spesso, le aziende, cercano di ridurre i loro costi, arrecando in loro frustrazione, rabbia, malessere, mancata integrazione: molti, con senso di impotenza, continuano a svolgere lavori umilianti e non dignitosi. Compito della Federazione è quello di far crescere nel lavoratore la consapevolezza del suo ruolo, formandolo ed informandolo sui suoi diritti e doveri, con delle campagne informative, incontri, tramite anche l’utilizzo dei social. La Fai dovrebbe coinvolgere anche l’Europa su questi aspetti, con l’ausilio del sindacato europeo e dei Cae, che possono farsi promotori di forti campagne di sensibilizzazione, ad esempio sull’uguaglianza di genere in ambito lavorativo e non solo, o sulla promozione della centralità della persona in ogni aspetto e tutela. Penso poi anche alla Pac, uno strumento fondamentale che deve essere rafforzato e non eroso nel tempo. La nostra forza è quella di individuare tematiche che salvaguardino il lavoratore e valorizzino l’impresa. Purtroppo, se penso ad esempio alla Rete del lavoro agricolo di qualità nella nostra provincia di Ancona, uno strumento contro il caporalato in cui credevo molto, bisogna riconoscere che ci siamo resi conto che quelle poche aziende aderenti lo facevano, spesso, unicamente per poter entrare nella rete commerciale della Gdo, requisito richiesto per poter essere inseriti nella rete vendite. Siamo consapevoli, che le potenzialità ed i compiti di questo organismo sono ben altre, appunto il contrasto al caporalato e la tutela dei lavoratori e della loro dignità. Per cui, da parte mia, non mi sottrarrò a questo lavoro, cercando di far ripartire l’attività della Commissione che deve occuparsene. Altro aspetto fondamentale, è quello sviluppare maggiormente le sinergie con gli enti con i quali collaboriamo maggiormente, in primis con l’Inps, consapevoli che, nonostante sia un istituto unico in tutt’Italia, ogni sua sede sembra operare in maniera autonoma, anche all’interno della stessa provincia, determinando serie difficoltà di interlocuzione e confronto. Altra priorità è quella di continuare a promuovere la sicurezza sul lavoro e la salvaguardia dell’ambiente, tenendo conto del cambiamento climatico in atto. Vi era un momento dove sembrava che questa direzione fosse stata intrapresa, ma poi la politica ha fatto inversione di marcia, senza rendersi conto che per le nuove generazioni il futuro sarà ancora più complicato. Bisogna rafforzare e trasmettere le nostre convinzioni, è anche un modo per coinvolgere nel sindacato i giovani, affrontando tematiche a loro particolarmente care come la tutela dell’ambiente, la maggiore conciliazione vita lavoro, la valorizzazione del tempo. Le politiche organizzative dovrebbero essere capaci di attribuire ruoli specifici ai vari comparti, attività, settori, rendendo le informative e novità normative immediatamente disponibili e consultabili. Avere dei punti di riferimento, in questo senso, è fondamentale per un sindacato sempre pronto, sul pezzo e capace di agire unito ed in tempi rapidi”.





Lorenzo Gislao

46 anni, Rsu presso la Salpa di Roseto degli Abruzzi

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Credo sia doverosa una premessa. Ho iniziato a mettermi a disposizione delle persone, all’età di 16 anni, come rappresentante presso l’Istituto per l’agricoltura e l’ambiente di Teramo. All’epoca avevo la convinzione che, nonostante non fosse più la scuola dell’obbligo, l’istituto superiore dovesse concentrare più tempo e risorse nella formazione di uomini già pronti all’ingresso nel mondo del lavoro, trovare il giusto equilibrio tra nozioni teoriche e formazione sul campo, formare teste pensanti, capaci di non fermarsi al solito compitino letto su un manuale, e dedicare più tempo all’alternanza scuola-lavoro, quasi assente all’epoca. A diploma conseguito, purtroppo, troppo celermente ho deciso di non proseguire gli studi e intraprendere l’attività lavorativa, basando la scelta solo sul discorso dell’autonomia economica. Ed ecco che nel 2010, all’interno dell’azienda dove sono ancora impiegato come operaio, ho deciso di candidarmi come rappresentante sindacale e cominciare un percorso che oggi mi vede qui al corso Sindacalisti Fai 2026. La scelta fu per la Fai, all’epoca la Rsu era in minoranza, aveva un’identità chiara e pulita e a differenza degli altri non era legata ad ideologie politiche. Le motivazioni principali furono la voglia di tutelare i diritti dei lavoratori e migliorare i criteri di sicurezza nel processo produttivo, perché la peggior l’avrà sempre il lavoratore che subisce un infortunio, e poi il senso di giustizia sociale: penso ad esempio al diverso trattamento tra Oti e Otd, i nuovi schiavi moderni, o alla tutela e il sostegno delle lavoratrici in un’azienda integralmente maschilista. Il punto di partenza è stato questo, ma oggi posso affermare che la continua evoluzione, a tratti degenerazione, delle regole del mondo del lavoro, e le problematiche conseguenti, empaticamente mi portano assieme ai miei colleghi della Rsu a farmi carico delle difficoltà, delle paure e delle speranze dei lavoratori che poi trasformo in istanze collettive che mi spingono a trovare e diversificare soluzioni avviando percorsi di negoziazione e contrattazione diventati fondamentali per le rappresentanze sindacali nelle aziende”.

Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Nonostante abbia pochissima, forse ancora nessuna, esperienza nel mondo sindacale se non al di fuori di quello che è il mio attuale ruolo all’interno dell’azienda, credo che sia il fornire supporto, non solo assistenziale, basato sulla modalità dell’ascolto, il contatto umano e dove possibile utilizzando un rapporto diretto con l’associato, in un mondo già totalmente digitalizzato, quasi asettico, che noi sindacalisti della prima linea dobbiamo cercare di gestire. Oltre a ciò, il fornire aiuto materiale e morale, manifestato attraverso l’empatia, l’altruismo e la cooperazione mirando al bene comune. Questi sono gli elementi che preferisco in questo lavoro e che caratterizzano la mia persona. In azienda sono un lavoratore e un collega prima

di essere un rappresentante e queste situazioni si sono create anche con il contatto costante e al rapporto che ho costruito con gli altri. Naturalmente questi aspetti, avviato un percorso oggi, mi stanno conducendo verso un altro aspetto che apprezzo di questo lavoro, quello di costruire relazioni. Relazioni con associazioni, enti, istituti, servizi, che inevitabilmente fanno parte del contesto sociale e non solo sindacale. Per quanto mi riguarda creare relazioni non solo porta a velocizzare i processi per la risoluzione di problemi ma porta ad una crescita individuale e umana guardando le situazioni da altri punti di vista molto spesso utili alla gestione delle complessità che inevitabilmente siamo chiamati ad affrontare”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la FAI CISL? E perché?

“Il percorso formativo per Sindacalisti Fai 2026, grazie all’impegno della Fondazione Pastore e della Fondazione Fai Cisl Studi e Ricerche, e che ho il privilegio di seguire, a me risulta già contenere elementi ed obiettivi indispensabili per chi opera e per chi avrà la possibilità di farlo in futuro nel mondo sindacale Cisl. Sottolineo Cisl perché ho già coscienza del nostro unico modo di fare rappresentanza, per la scienza ci vorrà tempo, esperienza e formazione: ormai da tempo ho capito che c’è chi fa politica e non sindacato e utilizza come scudo i lavoratori a fini ideologici. Detto questo, oggi siamo chiamati più che mai a gestire delle complessità. Il mondo del lavoro risulta disordinato ed imprevedibile e le competenze tecniche non sono più sufficienti a governarlo. Per la complessità crescente del settore dove operiamo e i contesti in cui proviamo a gestirlo, oggi abbiamo bisogno di un nuovo modello o schema di riferimento da utilizzare per interpretare le nuove situazioni e nuove abilità relazionali che ci fanno capire in che modo fanno la differenza. Oggi, per esempio, all’interno delle aziende la comunicazione e la negoziazione risultano ostacolate da interlocutori privi di preparazione ed empatia che cavalcano le incertezze ed evoluzioni di questo mondo. Forse per la continua gestione nei contenimenti dei costi, le aziende si affidano sempre più a figure prive di esperienze e titoli, quasi improvvisate, che si siedono a tavoli di confronto senza argomenti, con pregiudizi, con il solo obiettivo di non trattare nulla o limitarsi a richieste utili per soli interessi aziendali. Non possiamo pensare, e non lo facciamo, di utilizzare la mobilitazione come unica soluzione a nostra disposizione, come fanno gli altri, ma dobbiamo continuare ad arricchire la nostra cassetta degli attrezzi di utensili sempre più duttili e moderni, capaci di adattarsi al contesto in continua evoluzione”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la FAI CISL di oggi e del futuro? E perché?

“Oggi l’intelligenza artificiale sembra sfidare minacciosamente il mondo del lavoro e i suoi protagonisti. Come già sta facendo la Cisl, e contestualmente la Fai, siamo chiamati a governare questa trasformazione e a conoscere per usarla e non per essere usati. Secondo me dobbiamo affrontare l’IA con una strategia dinamica e costruttiva e comprendere le ripercussioni che avrà sul lavoro e sui lavoratori. Detto questo, acquisisce priorità fondamentale il dialogo costante con le imprese, le istituzioni e le parti sociali per discutere le conseguenze dell’IA e trovare soluzioni condivise. Poi il coinvolgimento dei lavoratori nella fase decisionale per garantire che le loro preoccupazioni ed esigenze siano prese in considerazione; la negoziazione

di contratti e accordi che includano clausole di protezione dei lavoratori sul suo impatto negativo; promuovere formazione e riqualificazione dei lavoratori per aiutarli a sviluppare competenze necessarie al suo utilizzo; dobbiamo sostenere e pretendere la regolamentazione per garantire che sia utilizzata in modo responsabile e non leda i diritti dei lavoratori. L’IA può portare a nuove opportunità di lavoro e una maggiore efficienza ma anche una perdita di posti di lavoro. La Cisl e la Fai devono essere pronte ad affrontare queste nuove sfide e a cogliere le opportunità per promuovere un futuro del lavoro più equo e sostenibile”.



Marco Poletti

31 anni, operatore Fai Cisl Belluno Treviso

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Sicuramente è stato molto importante l’incontro che ho avuto con il mondo sindacale. L’allora delegato aziendale ha saputo cogliere prontamente il mio desiderio di capire, di informarmi e poi ha usato la mia voglia di essere parte attiva della vita aziendale per farmi candidare e quindi eleggere come suo successore nella Rsu. La sua visione del lavoro e dei lavoratori mi ha fatto capire che se raccogli il consenso dei colleghi puoi davvero migliorare il tuo posto di lavoro. Ovviamente poi l’incontro con l’operatore sindacale, ed iniziare a partecipare a consigli generali e iniziative formative della Fai, hanno rafforzato e cristallizzato queste idee e formato un forte senso di appartenenza”.

Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Ritengo fondamentale per la mia attività personale essere parte di un gruppo forte, libero e coeso. Sapere di poter contare su colleghi e amici con idee, esperienze e attitudini diverse significa essere consapevoli che il confronto non possa che arricchirti. Trovo di assoluta importanza la capacità di una federazione, a qualsiasi livello, di saper costruire un gruppo capace di confrontarsi e arrivare ad una sintesi che faccia il bene degli iscritti e della federazione stessa. Il secondo aspetto rimane sicuramente la complessità del nostro mondo: il rapporto con i lavoratori, le assemblee difficili, le relazioni con le controparti e le relazioni al nostro interno. Tutti questi aspetti rendono il nostro lavoro quotidiano estremamente complesso e dinamico, portando sempre nuovi stimoli e nuove motivazioni”.

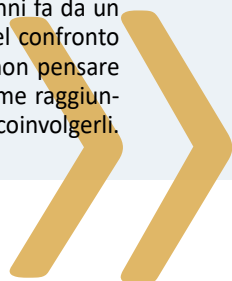
Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Credo che ogni persona che intenda rappresentare per conto della Fai Cisl debba essere pienamente consapevole di chi siamo, del perché siamo, e da dove veniamo. Studiare la nostra

storia, lo statuto Fai e lo statuto Cisl, il codice etico, il regolamento. Questi temi dovrebbero essere sempre al fianco di ogni sindacalista Fai. Ovviamente ci sono altri temi su cui concentrarsi: ritengo che saremo sempre più credibili tanto più sapremo analizzare e restituire dati, bilanci e informazioni. Dovremo accompagnare la capacità di ascolto dei bisogni dei lavoratori con la conoscenza dei processi decisionali ed economici delle aziende e delle istituzioni. Credo infine che sia ad oggi limitativa la sola conoscenza della lingua italiana: strutturare eventuali corsi di inglese, spagnolo, francese ci permetterebbero di interfacciarci meglio con buona parte dei futuri lavoratori”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Credo che la lista dei ‘to do’ della Fai e della Cisl non possa che partire dalle fondamenta. Ritengo infatti necessario porre l’accento su tre principali priorità: rafforzare la qualità del confronto interno, migliorare la capacità di rappresentanza dei nuovi lavoratori e investire in modo strutturale sulla formazione della classe dirigente. Ogni dirigente di questa organizzazione deve e dovrà agire con senso critico, autonomo e libero. Già qui, forse, si può leggere la prima sfida per la Fai: occorre mantenere e dove necessario rafforzare i momenti e i meccanismi di confronto interno, dovremo essere capaci di guardarci dentro e trovare i punti deboli, i problemi. Se ci fermassimo ai saluti e ai ringraziamenti perderemmo lentamente l’orientamento, se saremo invece capaci di individuare e risolvere le criticità e trovare poi continuità direttiva saremo un’organizzazione capace di leggere il cambiamento e guidarlo. Servirà sempre più coinvolgere lavoratori, operatori e dirigenti in momenti di confronto reale e non formale. Siamo nati 76 anni fa da un pensiero diverso, ora proseguiamo la via giusta del confronto per crescere ancora. Non posso poi ovviamente non pensare alla forte preoccupazione che oggi abbiamo di come raggiungere i giovani, di come parlare con loro, di come coinvolgerli.



Delle volte però mi rimane l'impressione che pensiamo meno a come rappresentarli: famiglia, salario, emancipazione, dignità. Questi bisogni fondamentali rimangono, oggi come ieri, e noi, se non vogliamo leggere i giovani solo come un problema di comunicazione, con il rischio di non accorgerci che non si riconoscono più nelle risposte che diamo, dobbiamo capirlo. Ciò che non dobbiamo fare è definire superficialmente i giovani come arrivisti, pigri, individualisti, senza valori. Probabilmente sono cambiati i contesti in cui desiderano vedere soddisfatti i loro bisogni. Pensiamo ad esempio alla famiglia: oggi si deve capire che sostenere la famiglia significa sostenere persone non sposate, persone dello stesso sesso, significa pensare ad asili nido accessibili e capire che i genitori, ieri nonni-babysitter, oggi e domani saranno persone da accudire con pensioni non sufficienti a coprire il costo di Rsa o caregiver specializzati. Salari spesso pari a una volta e mezzo l'affitto da pagare, potere d'acquisto in costante erosione, risparmi inesistenti: questa è

una priorità anche per i giovani. Oppure pensiamo alle giovani mamme, che oggi ancora non hanno il diritto di diventare tali senza correre il rischio di ripercussioni sulle possibilità di carriera. Ecco, se ancora oggi crediamo in ciò che ci ha fatto nascere, l'emancipazione dei lavoratori, allora dobbiamo iniziare a rappresentarli, i giovani saranno i lavoratori di domani e senza di loro non avremo ragione d'essere. Certamente dobbiamo sperimentare linguaggi nuovi, comunicazioni mirate, aggiornarci e migliorarci, ma sempre ricordando che ci muoviamo per rappresentare i lavoratori, non solo per tesserarli. Ritengo infine che la formazione continua e intensa possa essere l'unica strada per essere dirigenti. Dalla Rsu dell'azienda con 15 dipendenti, fino al massimo dirigente sindacale, dovranno sempre essere preparati, pronti, perché senza competenze e senza relazioni forti non saremo in grado di rappresentare davvero i lavoratori, ma solo di parlarne".



Margherita Madeddu

45 anni, referente Fai Cisl Gallura

26

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

"Quello che mi ha spinto è stato vedere quanto, nel lavoro, molte persone si trovino in difficoltà senza sapere bene a chi rivolgersi. Spesso ci si trova ad affrontare dubbi, problemi o pratiche non semplici e, senza un supporto adeguato, si rischia di sentirsi disorientati. Questo mi ha fatto capire quanto sia importante avere un punto di riferimento affidabile, capace di dare indicazioni chiare e concrete. Per questo ho scelto di impegnarmi nel sindacato: perché rappresenta un modo reale per essere utile agli altri. È un percorso che richiede impegno e responsabilità, e che porto avanti con serietà e attenzione".

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

"L'aspetto che preferisco è il contatto diretto con le persone. Ogni giorno si incontrano situazioni diverse, che permettono di confrontarsi con bisogni e realtà differenti. Mi gratifica poter offrire un aiuto concreto, anche nelle cose più semplici, come chiarire un dubbio o spiegare meglio una situazione. A volte basta poco per fare davvero la differenza. È un lavoro fatto di presenza e attenzione, ed è proprio questo che lo rende per me significativo e motivante".

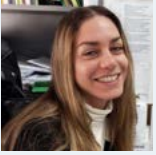
Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la FAI CISL? E perché?

"Ritengo che la formazione debba essere prima di tutto pratica, utile e strettamente collegata alle esigenze del lavoro quotidiano, comprendendo una buona conoscenza delle pratiche,

dei diritti e dei servizi, fondamentale per poter fornire risposte corrette e affidabili. In questo contesto, è importante investire anche sulla formazione della comunicazione, strettamente legata alla capacità di ascolto. Saper ascoltare davvero le persone, senza fretta e senza dare risposte automatiche, è fondamentale per comprendere i bisogni reali. Solo partendo da un ascolto attento è possibile comunicare in modo chiaro, semplice ed efficace, offrendo risposte adeguate e costruendo un rapporto di fiducia. Infine, è sempre più importante sviluppare competenze digitali, perché molte attività si svolgono attraverso piattaforme e strumenti informatici: essere preparati anche su questo aspetto è ormai indispensabile".

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la FAI CISL di oggi e del futuro? E perché?

"Una priorità fondamentale è continuare a essere un punto di riferimento per i lavoratori, dando risposte concrete alle difficoltà che emergono nel mondo del lavoro. Allo stesso tempo, è necessario sapersi adattare ai cambiamenti e all'evoluzione del lavoro, per continuare a essere efficaci e rispondere ai bisogni di oggi. Un altro aspetto importante è rafforzare la federazione valorizzando le competenze interne, migliorando la collaborazione e coinvolgendo maggiormente i giovani, per costruire un'organizzazione sempre più solida e capace di guardare al futuro. In generale, credo che la direzione sia quella di unire esperienza e innovazione, mantenendo solidi i valori del sindacato ma con modalità più attuali, per rispondere in modo efficace alle esigenze di oggi e di domani".



Maria Vittoria Orsini

30 anni, operatrice Fai Cisl Ferrara

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Stare dalla ‘parte giusta’. Mi spiego meglio. Ho iniziato questo percorso quando mi sono resa conto di aver sbagliato strada. Ho svolto la pratica professionale post laurea, presso uno studio di consulenza del lavoro, mi occupavo del collocamento delle aziende che erano nostre clienti. Quindi non facevo solo pratiche di assunzione, ma anche quelle di licenziamento in comune accordo con l’azienda. Ogni volta che mi capitava di non rinnovare un contratto o ‘trovare la modalità’ per mettere a casa un lavoratore, mi si chiudeva lo stomaco. Di conseguenza mi sono chiesta: ma è questa la strada giusta per me? Così ho mandato il curriculum alla Cisl di Ferrara, ed eccomi qui”.

Qual è l’aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Sentirmi utile, risolvere problemi, tranquillizzare le persone. Tutto questo può avvenire in diversi contesti, ricevendo persone in ufficio, telefonicamente, oppure nei tavoli di trattativa. Rappresentare i lavoratori, in sostanza”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Secondo me la Fai dovrebbe concentrarsi su alcune priorità formative interne fondamentali per affrontare i cambiamenti del settore agroalimentare e del mondo del lavoro. In primo luogo, è essenziale rafforzare le competenze per gestire trattative e difendere in modo efficace i diritti dei lavoratori. Accanto a questo, è molto importante investire nella formazione giuridica e contrattuale, così da avere una conoscenza aggiornata delle normative sul lavoro, della sicurezza e dei contratti. Un’altra priorità riguarda l’innovazione tecnologica: il settore agroalimentare è sempre più coinvolto nei temi della sosteni-

bilità e della digitalizzazione, quindi bisogna comprendere questi cambiamenti per poter rappresentare al meglio i lavoratori. È fondamentale sviluppare competenze legate a inclusione e gestione della diversità, considerando la forte presenza di lavoratori stranieri nel settore. Infine, è strategico investire nella formazione di giovani, per favorire il ricambio generazionale”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Tutela del lavoro dignitoso e contrasto al lavoro irregolare. Il settore agroalimentare è ancora segnato da fenomeni come caporalato, precarietà e sfruttamento. Serve rafforzare la presenza nei territori più fragili, le alleanze con istituzioni e ispettorati e gli strumenti di tutela per lavoratori migranti. Su salute e sicurezza nel lavoro credo che, nonostante i progressi, incidenti e malattie professionali restino un problema serio. Nei settori agricolo e industriale il rischio è ancora elevato. Ritengo che più formazione preventiva, maggiore controllo sull’applicazione delle norme e maggiore attenzione ai rischi emergenti, come calore estremo, sostanze chimiche, stress, siano necessari. Altro aspetto, la gestione delle migrazioni e l’inclusione. Gran parte della forza lavoro è composta da lavoratori stranieri, quindi integrazione e diritti sono fondamentali per coesione sociale e qualità del lavoro. Il sindacato può offrire servizi di assistenza e orientamento, promuovere inclusione linguistica e culturale e contrastare discriminazioni e ghettizzazione. Infine, comunicazione e identità sindacale. Oggi il sindacato deve anche saper raccontare ciò che fa, perché è prioritario: senza visibilità, si perde fiducia e adesione. Quindi bisogna utilizzare linguaggi più semplici e accessibili, utilizzare efficacemente dei social e dei canali digitali, e avere maggiore trasparenza verso iscritti e cittadini”.





Mattia Ferranti

39 anni, Rlst Fai Cisl Umbria

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Tutto è nato dalla necessità, come lavoratore forestale, di chiarezza e tutela a seguito di un bando con contratto a 120 giornate trasformato, al momento della firma del contratto di assunzione, successiva alla pubblicazione delle graduatorie, a 120 giorni di calendario. Mi sono proposto con altri due colleghi di fare chiarezza sulla nostra situazione e contestualmente su quella di altri 66 lavoratori nelle stesse nostre condizioni. È stato in questa occasione che ho conosciuto il mio attuale segretario che, fin dal primo incontro, si è comportato diversamente da altri sindacalisti che avevo incontrato in precedenza. Mi ha colpito la sua disponibilità ad ascoltare le esigenze e le perplessità di un gruppo di ragazzi, nessuno dei quali iscritto, per lo meno fino ad allora. Questo gesto, che inizialmente mi sembrava strano, viste appunto le precedenti esperienze per cui, se non eri iscritto, non venivi considerato, ha dato modo di ricredermi sull'essere un sindacalista, ovvero mettere la persona prima della tessera o, per meglio dire, tutelare la persona prima del lavoratore ancor prima di essere iscritto. Mi sono messo in gioco facendo da tramite tra i miei colleghi e il sindacato e, giorno dopo giorno, ero sempre più convinto che la scelta di appoggiarmi alla Fai Cisl era stata la decisione giusta. Non parlo di rappresentanza o rappresentatività all'interno dell'azienda ma di modo di operare, di informazioni chiare e dettagliate, ma soprattutto vere e sincere in merito alla nostra situazione, senza sconti né false illusioni. Poi un giorno, in assemblea, durante l'intervento del collega della Cgil, a seguito di un'affermazione piuttosto 'grigia', nel senso di poco chiara e poco trasparente, sono intervenuto in modo molto stizzito perché, in fin dei conti, si parlava di lavoro e della tutela di 66 famiglie. A seguito di ciò ho provato una bella sensazione, la sensazione di aver difeso l'interesse non solo mio ma di tutti i colleghi. Al termine dell'assemblea, il segretario generale regionale mi prese da una parte dicendomi che, dopo la stabilizzazione, sarei diventato un suo delegato in azienda, anche se fino ad allora ignoravo il significato dell'essere un delegato. Successivamente mi contattò per propormi di ricoprire il ruolo di Rlst in agricoltura in Umbria. Inizialmente ero un po' spaventato dal dovermi interfacciare con persone e datori di lavoro, ma quasi da subito ho provato piacere nel poter aiutare le persone, i lavoratori che avevo di fronte a me”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Come accennato, l'aspetto che preferisco, anche se a mio avviso è anche il più stressante ed impegnativo, è quello di riuscire ad aiutare i lavoratori che si rivolgono presso i nostri uffici. Sostenedoli dalle cose più semplici, come potrebbe essere la pratica per la disoccupazione agricola, passando per la lettura di una busta paga, oppure indirizzandoli, magari, verso i colleghi dei servizi specifici, non tralasciando mai di ricordare i loro diritti e tutele, come ad esempio la possibilità di accedere a fondi sanitari ed

integrativi. Quest'ultimo è un tema al quale tengo in particolar modo, in quanto io stesso, da lavoratore agricolo-forestale per 17 anni, non ne sono mai stato informato, anzi, oltre alle integrazioni salariali non richieste nei periodi di malattia o infortunio, spesso ho evitato di sostenere spese per visite o cure, poiché, con una famiglia sulle spalle le priorità a volte sono altre. Per questo motivo ricordo sempre ai nostri assistiti la possibilità di usufruirne e, ogni volta che li ricontatto, comunicando l'esito positivo della pratica, provo molto piacere e mi sento davvero bene avendo in qualche maniera contribuito ad aiutarli”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“In un'ottica inclusiva secondo me sarebbe importante impegnarsi per la formazione dei nostri operatori, in modo particolare per l'apprendimento di lingue straniere: questo al fine di garantire almeno una minima forma di comunicazione con l'assistito, che magari è appena arrivato in Italia e non conosce ancora la lingua”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Giovani, immigrati e donne. Mi vengono in mente queste tre parole chiave, punti di riferimento fondanti e imprescindibili del nostro contesto sociale di riferimento. I giovani sono il futuro, un futuro sempre più frenetico. I giovani ci danno la misura dell'equilibrio tra la necessità di pratiche più 'smart', ed il contatto, funzionale ma anche umano, con l'operatore di riferimento, sempre centrale per il nostro lavoro. Riuscendo ad integrare più giovani nel mondo del sindacato potremmo riuscire ad interfacciarci a questa platea con un altro punto di vista più fresco e innovativo. Poi gli immigrati: ritengo sia importante trovare dei punti di riferimento all'interno delle comunità degli iscritti, che possano essere integrati nel progetto Fai Cisl e supportarci nel nostro lavoro anche come mediatori linguistici. Fattivamente, il nostro impegno è quello di integrare i lavoratori stranieri, non solo attraverso i servizi offerti dalla nostra categoria, ma anche attraverso corsi di lingua italiana, in collaborazione con lo Ial, al fine di conseguire un'attestazione sufficiente della lingua italiana, necessaria all'ottenimento del permesso di soggiorno. Infine le donne: in ultimo ma non certo per ordine di importanza. Sia lavoratrici che non, sono indubbiamente le più inserite attivamente nel tessuto sociale, sono loro che vivono profondamente la quotidianità, molto spesso adempiono alle pratiche burocratiche e amministrative nelle famiglie. Si rende quindi fondamentale sostenerle, per una più equa ripartizione dei carichi famigliari, garantendo loro una maggiore partecipazione, anche integrandole nella formazione, ad esempio per dar loro la possibilità di ricoprire al meglio quel ruolo da mediatore linguistico di cui ho accennato”.



Raffaele Paciello

25 anni, operatore Fai Cisl Caserta

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Principalmente la volontà di essere utile ai lavoratori nella tutela dei propri diritti e per garantire loro dignità e sicurezza”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“L'aspetto che preferisco è sentirmi gratificato quando riesco a fornire soluzioni e supporto alle persone che si rivolgono a me per diverse problematiche”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Secondo me le priorità formative sulle quali dovrebbe con-

centrarsi la Fai dovrebbero riguardare l'aggiornamento continuo delle normative, viste le complessità dei vari settori di lavoro che seguiamo, seguite poi dall'aspetto della comunicazione e capacità di mediazione”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“A mio avviso la Fai di oggi e del futuro dovrebbe concentrarsi sull'avvicinare i giovani al sindacato. Vedo che le generazioni di oggi percepiscono l'aspetto del sindacalista come una figura distante, poco coinvolgente rispetto ai loro modi di pensare e agire, quando dovrebbero, invece, trarne grande supporto”.



Rosario Casillo

42 anni, componente della Segreteria Fai Cisl Trentino

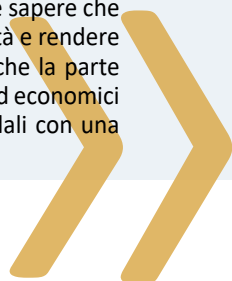
Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Fin da giovane, sentivo che difendere i diritti e contribuire al bene collettivo fosse una priorità. Non conoscevo ancora il sindacato, ma l'idea di impegnarmi per migliorare la vita delle persone mi dava motivazione e senso di utilità. Il mio primo incontro con il sindacato è avvenuto alla mia prima esperienza lavorativa. Vivevo in provincia di Napoli e lavoravo in un'impresa artigiana, spostandomi in cantieri distanti centinaia di chilometri, con condizioni difficili e una retribuzione simbolica di 100.000 lire a settimana, sempre in nero. Restavo lì per rispetto della volontà dei miei genitori, ma a un certo punto ho deciso che era arrivato il momento di far valere i miei diritti. Un sindacalista competente e umano mi ha supportato, aiutandomi a far rispettare i miei diritti senza creare tensioni in famiglia. Quell'incontro mi ha fatto comprendere che il sindacato non era solo un'istituzione: era uno strumento per dare voce a chi spesso non ne ha. Dopo aver chiuso i rapporti con quell'impresa, ho preso una decisione importante: trasferirmi al Nord Italia per cercare nuove opportunità e crescere professionalmente. Questo cambiamento ha segnato una nuova fase della mia

vita, durante la quale il mio impegno sindacale si è rafforzato. Parlare di diritti, legalità, sicurezza e tutela nei luoghi di lavoro è diventato per me una vera priorità, così come promuovere il benessere e la dignità delle persone. A circa vent'anni sono diventato delegato in azienda, e da allora il mio impegno non si è mai fermato. Oggi, come dirigente della Fai Cisl, sento con forza la responsabilità di continuare a lottare per il benessere, la sicurezza e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del settore agroalimentare, consapevole che ogni progresso richiede dedizione, coesione e passione”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“L'aspetto che preferisco del mio lavoro sindacale è il contatto diretto con i lavoratori: ascoltare i loro problemi, capire le loro esigenze e cercare soluzioni concrete. È gratificante sapere che il nostro impegno può migliorare la loro quotidianità e rendere il lavoro più sicuro e dignitoso. Mi appassiona anche la parte più analitica del ruolo: studiare i settori produttivi ed economici per arrivare alle contrattazioni territoriali e aziendali con una



preparazione solida. Presentare proposte motivate e sostenibili non solo favorisce il benessere dei lavoratori, ma dimostra anche competenza, attenzione e determinazione agli occhi della controparte. Per me, un buon sindacalista deve unire ascolto delle persone e rigore nello studio delle dinamiche economiche. Solo così si possono ottenere risultati concreti e duraturi, costruendo fiducia e collaborazione con i lavoratori e con chi rappresenta l'altra parte, sempre con l'obiettivo di migliorare condizioni e sicurezza sul lavoro”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Credo sinceramente che la proposta formativa della Fai sia già di ottimo livello, e il corso che stiamo svolgendo ne è una chiara dimostrazione. Tuttavia, penso che si potrebbe ottenere un impatto ancora più incisivo attraverso una formazione mirata ai diversi ruoli presenti all'interno dell'organizzazione. La formazione continua, specifica per ogni ruolo, è fondamentale per mantenere standard elevati e un livello professionale alto delle risorse umane che fanno parte della Fai. In questo modo, ogni associato può ricevere un servizio di tutela più qualificato e competente, con la certezza che chi lo rappresenta abbia gli strumenti necessari per affrontare le varie problematiche con competenza e preparazione. Personalizzare la formazione significa anche valorizzare le diverse responsabilità e competenze all'interno dell'organizzazione: dai delegati aziendali ai dirigenti, passando per tutti coloro che contribuiscono quotidianamente al funzionamento della Fai. Un percorso formativo differenziato permette di crescere professionalmente e di offrire agli associati risposte e supporto sempre più efficaci. Per questo motivo, credo che investire in una formazione continua, mirata e differenziata rappresenti una priorità per la Fai, perché aiuta a consolidare la professionalità interna, aumenta la qualità della tutela offerta agli associati e rafforza il ruolo dell'organizzazione come punto di riferimento competente e affidabile nel mondo del lavoro”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Secondo la mia visione, le priorità politiche della Fai Cisl devono rimanere saldamente incentrate sul benessere dei lavoratori e sui salari del settore agroalimentare. È fondamentale tutelare chi quotidianamente contribuisce alla produzione di eccellenze italiane, garantendo condizioni di lavoro dignitose e sostenibili. Al contempo, occorre mantenere alta l'attenzione sul comparto foreste: la cura e la valorizzazione del territorio sono essenziali per prevenire il dissesto idrogeologico, una priorità che riguarda l'intero Paese. Ritengo strategico rafforzare la coesione con le rappresentanze agricole, difendendo interessi 'distinti ma non distanti'. In questo contesto, difendere il Made in Italy dalla contraffazione e dalla concorrenza sleale, promuovere la cultura della filiera di qualità e semplificare l'accesso alla manodopera qualificata sono obiettivi centrali. Il nostro impegno deve garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, riducendo al contempo la burocrazia e favorendo soluzioni concrete come lo scambio di manodopera tra province e regioni, da realizzare attraverso gli enti bilaterali territoriali. Un sistema di questo tipo valorizza la diversità dell'agricoltura italiana, tutela le maestranze e sostiene la continuità della qualità dei prodotti. Sul piano organizzativo, ritengo urgente la creazione di dipartimenti dedicati, capaci di studiare e interpretare le norme con rapidità, fornendo supporto concreto a tutti gli operatori sul territorio nazionale. Sintesi operative e materiale informativo distribuito direttamente nei luoghi di lavoro possono rendere più efficace l'azione della Fai, garantendo che ogni settore riceva consulenza mirata e tempestiva. Le priorità della Fai per oggi e per il futuro devono coniugare tutela dei lavoratori, valorizzazione delle filiere, innovazione organizzativa e collaborazione con tutti gli attori del settore. Solo così possiamo garantire protezione, qualità e competitività, consolidando la nostra presenza come punto di riferimento autorevole e credibile per il mondo agroalimentare italiano”.



Silvano Marena

51 anni, operatore Fai Cisl Brescia

Cosa ti ha spinto principalmente a impegnarti nel sindacato?

“Per quasi vent'anni ho lavorato in una piccola officina meccanica, cinque persone compresi i due titolari, il rapporto era familiare, schietto e qualsiasi problema si discuteva, si affrontava insieme e veniva risolto di comune accordo nell'interesse di tutti. Dopo questa lunga parentesi, per bisogno, mi sono trovato nella necessità di dover cambiare lavoro, nel giro di qualche mese mi sono rioccupato in un pastificio del paese, un'azienda di circa sessanta persone. Il passaggio da una piccola realtà artigiana all'industria alimentare non è stato dei più semplici, mi sono trovato di fronte ad una organizzazione piramidale, dove

ogni qualvolta si presentava un problema era quasi sempre impossibile ricevere una risposta seria e spesso finiva tutto con un: 'è così, si fa in questo modo'. Mi sono legato alla Cisl nel 2017 grazie ad un mio collega di turno, ai tempi Rsu Cisl, con lui ho cominciato a condividere, discutere su come alcune dinamiche in azienda fossero poco chiare e forzate, e pian piano mi sono appassionato al mondo del sindacato, ho capito che questa era l'unica strada possibile per far sentire la mia voce, la Cisl è diventata cassa di risonanza dove ho potuto esprimermi ed essere ascoltato, altrimenti il mio pensiero sarebbe rimasto una voce nel nulla. Ho sentito dentro di me quanto mi appagasse rendermi utile verso i colleghi e quell'aderire al sindacato è

diventato un appartenere”.

Qual è l'aspetto che preferisci del tuo lavoro quotidiano nel sindacato?

“Al di là della soddisfazione personale di poter partecipare attivamente e crescere professionalmente seduto a tavoli dove vengono svolte trattative per vari accordi, penso che la parte più bella del lavoro del sindacalista sia quella di poter aiutare persone in difficoltà. Molte volte arrivano nei recapiti lavoratori disperati, che non sanno dove buttare la testa, angustiati da problemi economici o di salute, oppure persone che hanno solo voglia di dire quello che pensano, ma tutti cercano qualcuno che gli possa dedicare tempo per essere ascoltati. Con alcuni di loro da semplici incontri o telefonate si sono creati rapporti di fiducia forti e duraturi, mi è capitato di ricevere auguri per le festività, per il compleanno, sms di ringraziamento in tarda serata, biglietti lasciati sulla scrivania con i quali esprimevano la loro gratitudine. Tutto questo fa capire l'importanza e la responsabilità del nostro lavoro e di quanto dare sia più importante che ricevere”.

Quali sono, secondo te, le priorità formative interne sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl? E perché?

“Credo sia fondamentale partire dalla storia dell'organizzazione, conoscere gli interpreti ed il loro pensiero, filo conduttore

che deve essere preso ad esempio per l'attualità dei nostri giorni. Certo i tempi sono cambiati, ma il concetto di centralità della persona e la presa in carico del lavoratore sono sempre attuali. Penso possa essere utile una formazione di base, su tematiche che spaziano dal sociale al fiscale, spesso il lavoratore entra nei recapiti a chiedere informazioni o consulenze in merito, la conoscenza di questi argomenti può essere un buon filtro verso il Caf o l'Inas, e soprattutto utile ad instaurare o consolidare il rapporto con la persona. A livello personale, mi piacerebbe capire meglio i punti cardine per la lettura di un bilancio di esercizio e il corretto utilizzo del software Aida Cisl, penso che avere e saper interpretare queste informazioni possa essere un valido aiuto quando ci si siede al tavolo con un'azienda”.

Quali sono, secondo la tua visione, le priorità politiche e organizzative sulle quali dovrebbe concentrarsi la Fai Cisl di oggi e del futuro? E perché?

“Nel contesto dei nostri tempi, dove la sfiducia verso il sindacato precede solo quella verso la politica, diventa fondamentale ritornare a credere, e ancor prima creare una speranza, in una realtà dove spicca l'individualismo, si pensa solo al singolo e sempre meno alla collettività, la priorità politica deve essere quella di una rivendicazione di umanità e di solidarietà comune, dove il lavoratore possa partecipare ed essere parte integrante del proprio lavoro”.

Il Primo Maggio in nome del lavoro dignitoso

Svolta a Marghera la manifestazione nazionale unitaria di Cgil, Cisl e Uil. Daniela Fumarola: «Il lavoro è dignità. L'intelligenza artificiale deve essere alleata, non padrona del lavoro: non vogliamo una competizione tra uomo e macchina, vogliamo un'alleanza tra intelligenze, una tecnologia che serve la persona, e non il contrario»



di Rossano Colagrossi



© Foto di Maurizio Riccardi

32

Si è svolta a Marghera la manifestazione nazionale di Cgil, Cisl e Uil per la festa del Primo Maggio, celebrata quest'anno con lo slogan "Lavoro dignitoso. Contrattazione, nuove tutele e nuovi diritti per l'Italia che cambia nell'era dell'intelligenza artificiale". In piazza i tre Segretari generali Maurizio Landini, Daniela Fumarola e Pierpaolo Bombardieri, a differenza dell'anno scorso, quando scelsero di intervenire in tre città diverse. Da luoghi simbolici come Portella della Ginestra, in Sicilia, oppure la sede della Direzione generale dell'Inail, a Roma, dove si è recato il Presidente Mattarella in memoria delle vittime sul lavoro, passando per decine di piazze in tutta Italia, la ricorrenza è stata omaggiata dai sindacati con manifestazioni, cortei e concerti arricchiti da molte testimonianze e un'ampia partecipazione di studenti e società civile.

"Grazie a questa piazza, a Marghera, e a tutte le piazze d'Italia, grazie a queste bandiere che sventolano unite per celebrare la nostra festa, la festa dei lavoratori: la festa della dignità nel lavoro, perché il lavoro non è merce, non può essere sostituito da un algoritmo, il lavoro è dignità", ha tuonato subito dal palco di Marghera la leader della Cisl Daniela Fumarola. "Il lavoro – ha aggiunto, citando il Capo dello Stato Sergio Mattarella – è il

fondamento della Repubblica, e va ricomposto contro disuguaglianze e precarietà". E ancora: "La coesione sociale richiede che il lavoro e la tutela dei lavoratori siano effettive, contro ogni illegalità e sfruttamento che rappresentano una minaccia alla convivenza stessa". Fumarola ha sottolineato la visione di un lavoro che valorizza la persona: "Non vogliamo un lavoro che schiaccia, che svuota, che spegne le speranze. Non accetteremo mai di essere ingranaggi di un meccanismo che usa e scarta. Vogliamo un lavoro che riconosce, valorizza, libera. Un lavoro che permette a ciascuno di lasciare una traccia, di esprimere creatività e protagonismo".

Particolare attenzione è stata riservata alla sfida dell'intelligenza artificiale. Marghera, in questo senso, è un luogo scelto non a caso, in quanto è qui che a marzo scorso trentasette lavoratori tra ingegneri, informatici, impiegati di una società statunitense, praticamente tutto l'organico, sono stati licenziati in tronco perché il loro lavoro sarà svolto, da ora in poi, da un algoritmo. "L'intelligenza artificiale – ha incalzato Fumarola – non è né amica né nemica del lavoro, può liberare la persona, ridurre la fatica, aprire nuovi spazi di creatività e di qualità. Ma può anche aumentare disuguaglianze, sostituire il lavoro senza sostituire il reddito. Non dobbiamo avere paura del futuro. Noi di certo non ne abbiamo. Ma non accetteremo mai un destino scritto senza le persone! L'intelligenza artificiale deve essere alleata, non padrona del lavoro. Non vogliamo una competizione tra uomo e macchina. Vogliamo un'alleanza tra intelligenze! Una tecnologia che serve la persona, e non il contrario".

Sul fronte contrattuale e salariale, la Segretaria Generale ha rilanciato con forza la necessità di aprire una stagione che esalti la buona contrattazione collettiva: "Non può diventare normale che il lavoro sia terreno di concorrenza al minor costo. I dati parlano chiaro: in alcuni settori ci sono contratti che pagano fino a 6 mila euro l'anno in meno rispetto a quelli sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil. Bisogna porre una soglia contrattuale per individuare il salario equo". Fumarola ha poi commentato positivamente alcuni contenuti del recente Decreto lavoro: "Da un lato si rafforzano le risorse per le assunzioni di giovani, don-



© Foto di Maurizio Riccardi

ne e lavoratori delle zone svantaggiate, dall'altro finalmente si pone una linea di confine per i salari dignitosi, indicandola nei contratti comparativamente più rappresentativi. I contratti di Cgil, Cisl e Uil, i nostri contratti! Significa una cosa molto semplice: neanche un euro pubblico dovrà andare a chi sta sotto questa soglia di decenza. Una conquista che premia le nostre rivendicazioni. Ma questo principio va applicato sempre. Deve dare gambe all'articolo 36 della Costituzione. Ed essere rafforzato con clausole che scongiurino pericolose equivalenze con i contratti pirata".

Sul tema della sicurezza sul lavoro, la Segretaria generale della Cisl ha sottolineato con tono deciso: "Oggi abbiamo sentito la tragedia di una mamma che ha perso un figlio mentre era al lavoro. Guai a chiamarla fatalità. Ogni vittima è il segno di un sistema che non funziona. Ogni vita spezzata è un fallimento collettivo", lanciando infine un appello all'unità e al confronto per affrontare le criticità indotte dalle tensioni geopolitiche e dal conseguente caro vita: "Le forze politiche dovrebbero ritrovarsi dentro un progetto comune. Non per rinunciare a una competizione sui contenuti, non per archiviare la giusta dialettica tra idee, ma per cercare di costruire insieme soluzioni condivise. È quello che serve al nostro Continente e al nostro Paese: un grande accordo di sistema, tra istituzioni, sindacati e imprese". Incoraggiante, per Fumara, in questo senso, il fatto che la Presidente del Consiglio abbia confermato l'intenzione di realizzare un accordo con le parti sociali, anche se "alle parole devono seguire atti concreti".

Tra le priorità rilanciate dalla Cisl: una politica dei redditi espansiva, maggiore prelievo sulle rendite parassitarie e più coraggio contro l'evasione fiscale, riforme e investimenti strutturali su servizi, asili nido, assistenza, welfare, piano casa, sanità pubblica e pubblica amministrazione, più risorse per pubblico impiego, scuola, università, ricerca e formazione, nonché per la non autosufficienza, contro la povertà, a sostegno della terza età attiva.

"Oggi, uniti a Marghera – ha concluso Fuma-

rola – vogliamo dirlo con forza: il domani non lo decideranno gli algoritmi da soli, non lo definiranno i potenti da soli, non lo scriverà il mercato da solo! Lo scriveranno invece i lavoratori, i pensionati e le pensionate, le giovani generazioni, se sapremo alzarci insieme. Se sapremo partecipare. Se sapremo continuare a lottare e contrattare".

Anche la Fai, oltre ad essere presente in tutte le iniziative regionali e territoriali, ha reso omaggio alla ricorrenza partecipando alla manifestazione nazionale con una numerosa delegazione proveniente da tutti i territori. "Il Primo Maggio – ha commentato il reggente Antonio Castellucci a margine dell'evento di Marghera – è mettere al centro la persona e il lavoro stabile, sicuro e dignitoso, fondato su diritti, formazione, inclusione e giusta retribuzione, significa affermare che salute e sicurezza sono valori irrinunciabili, da tutelare ogni giorno, significa rafforzare la contrattazione, il dialogo sociale e la partecipazione, strumenti indispensabili per costruire coesione sociale, sviluppo e nuovi diritti. Il buon lavoro è libertà, la partecipazione è democrazia, la dignità è futuro".



© Foto di Maurizio Riccardi

Festa della Liberazione: l'antifascismo come presidio vivo

Per il 25 aprile manifestazioni in tutta Italia. A Milano l'intervento di Daniela Fumarola in rappresentanza di Cgil, Cisl e Uil. Antonio Castellucci: "Un'occasione di partecipazione per rivendicare l'attualità dei principi fondanti della nostra Repubblica e dei nostri valori di giustizia sociale, democrazia, libertà, dignità del lavoro"

di R. C.



© Foto di Giovanni Currado

34

Si è celebrato il 25 aprile in tutta Italia, con iniziative culturali, cortei e commemorazioni, l'81esimo anniversario della Liberazione. Una Festa civile in cui a muoverci, ha ricordato il Presidente Mattarella rendendo omaggio ai caduti, prima all'Altare della Patria, a Roma, poi a San Severino Marche, "non è un sentimento celebrativo di maniera, tanto meno la pretesa di una storia scritta in obbedienza ad astratte posizioni ideologiche", ma "l'amor di Patria, quello che, con immenso sacrificio, ebbero a testimoniare i militari lasciati allo sbando, in assenza di ordini dopo l'8 settembre 1943".

Al centro delle riflessioni promosse nelle varie iniziative, l'omaggio ai tanti italiani che condussero la Resistenza e seppero dar vita a una nuova Italia, quella in cui si radicarono la nascita della Repubblica e della Carta costituzionale e gli ottant'anni di pace, sviluppo e progresso conosciuti fino ad oggi, dopo i flagelli della dittatura nazifascista e della Seconda guerra mondiale.

Protagonista delle celebrazioni, il mondo del lavoro, per sottolineare il legame che tiene insieme i valori democratici e il lavoro dignitoso, la giustizia sociale, la partecipazione alla vita collettiva. "Onorare il 25 aprile – ha detto la Segretaria Generale della Cisl, Daniela Fumarola, aprendo il suo intervento, a nome dei tre sindacali confederali, alla manifestazione di Milano a Piazza Duomo – significa tenere insieme memoria e responsabilità. Memoria di chi ha lottato, responsabilità di chi oggi deve costruire: più coesione invece che divisioni, più solidarietà invece che egoismi, più partecipazione invece che solitudine, più Europa invece che ripiegamento". Un'Europa, ha ribadito Fumarola, "integrata e inclusiva verso le persone che vengono da altri paesi, che hanno diritto a una vita dignitosa: altro che remigrazione...", con una stoccata evidentemente rivolta a chi, anche in Italia, vorrebbe promuovere politiche di espulsione e deportazione anche nei confronti di immigrati residenti da anni sul territorio nazionale. Un concetto, quello di "remigrazione",

in voga da più parti, in Europa, nell'area dei movimenti e partiti sovranisti di estrema destra, con sfumature diverse ma accomunate dall'idea di poter ripristinare una presunta purezza della nazione depurandola dalle contaminazioni dell'immigrazione. Può sembrare farneticante, eppure anche in Italia l'idea sta avendo un certo successo, e c'è persino chi ha presentato una proposta legislativa di iniziativa popolare sull'argomento, indicando, tra i vari obiettivi, l'abolizione dei flussi d'ingresso per motivi di lavoro, il ripristino della cittadinanza per diritto di sangue "senza limiti generazionali", rimpatri volontari assistiti.

Anche per questo la ricorrenza del 25 aprile appare di bruciante attualità, proprio a partire da quei protagonisti della Resistenza che contribuirono alla rinascita dell'Italia dalle macerie della guerra, delle leggi razziali, delle violenze e uccisioni riservate a sindacalisti, oppositori del regime fascista, appartenenti a minoranze etniche o religiose. Gli autori di quella stagione drammatica di riscatto e liberazione, ha ricordato Fumarola, ebbero "il coraggio e la moralità di scegliere: erano ragazze e ragazzi, operai e contadini, impiegati e insegnanti, religiosi e militari, intellettuali e persone comuni, erano comunisti, cattolici, ebrei, liberali, avevano idee diverse, storie diverse, appartenenza politica diversa, eppure è questo il lascito più forte della Resistenza: non l'assenza di differenze, ma la capacità di unirsi attorno al bene più grande della libertà e della democrazia".

Immane un riferimento forte alle sfide del presente e ai conflitti in corso. "Noi - ha ricordato Fumarola - siamo una generazione che ha avuto il privilegio di nascere libera, e proprio per questo rischia di considerare la libertà come qualcosa di scontato. Non è così. Non lo sono la pace, la democrazia, i diritti. Lo vediamo da quattro anni in Ucraina, dove un popolo aggredito resiste per difendere la propria libertà. Lo vediamo in Medio Oriente, segnato da una drammatica spirale di violenza. Lo vediamo nei disegni espansionistici di Putin, nelle scelte imperialiste ed egemoniche di Trump, nella folle escalation innescata da Netanyahu". "Mentre il mondo brucia, ancora una volta - ha aggiunto la leader della Cisl - sono le lavoratrici e i lavoratori, le famiglie, le fasce più fragili, a pagare il prezzo più alto. Si riflette sull'energia, sui prezzi, sul potere d'acquisto e sui risparmi di lavoratori e pensionati. È qui che il sindacato ha una responsabilità profonda. Non c'è piena libertà dove c'è sfruttamento e caporalato. Non c'è democrazia senza lavoro dignitoso, se crescono le disuguaglianze, se la scuola e la sanità vengono mortificati, se i giovani e le donne vedono allontanarsi il futuro, se gli anziani e i fragili restano ai margini. La libertà ha bisogno di condizioni concrete: lavoro degno, salari giusti, sicurezza, welfare, uno sviluppo che non scarti le persone e non lasci indietro nessuno". ha sottolineato Fumarola.

In chiusura dell'intervento, l'appello a realizzare l'unione dei popoli come fu per la costruzione della Repubblica nel '45, con una popolazione stremata eppure ricompattata nella difesa della democrazia liberale, del protagonismo della persona e del lavoro, al di là delle provenienze culturali e politiche. "Il 25 aprile - ha concluso Fumarola - ci richiama a non abbassare la guardia e ad assumerci una responsabilità collettiva. Oggi siamo chiamati a essere all'altezza di quella storia.

Da questa piazza di Milano, diciamo una cosa semplice e ferma: l'antifascismo è un presidio vivo della nostra Repubblica. La libertà va difesa, la democrazia praticata, la pace costruita, il lavoro rimesso al centro. Di fronte alle guerre e agli autoritarismi, all'odio identitario, scegliamo la strada della dignità, della giustizia sociale, della democrazia. È questa la nostra fedeltà al 25 aprile. Oggi come ieri, noi ci siamo. Non per testimoniare, ma per costruire, con la forza del lavoro".

Anche delegazioni della Fai hanno preso parte, come ogni anno, a tante iniziative regionali e territoriali, compresa una nutrita presenza all'evento di Milano, al quale avrebbero partecipato, secondo l'Anpi, ben 100mila persone. Il Reggente della Fai Cisl nazionale, Antonio Castellucci, intervenendo in diverse iniziative nei giorni successivi, ha ricordato la celebrazione come una "bellissima giornata", "una ricorrenza vissuta dalla stragrande maggioranza degli italiani con grande passione civile, eppure macchiata dalle provocazioni inaccettabili e rumorose di qualche sparuto gruppo di facinorosi", evidenziando alcuni spiacevoli fatti accaduti, come gli insulti rivolti a Milano contro la Brigata Ebraica, oppure con gli spari avvenuti a Roma contro iscritti all'Anpi, per cui è stato successivamente arrestato un ventunenne sedicente appartenente alla Brigata Ebraica, oppure a Bologna con l'allontanamento di un manifestante ottantenne, dal corteo, in quanto "colpevole", secondo alcuni organizzatori, di portare con sé una bandiera ucraina. "Fatti vergognosi - ha commentato Castellucci - che non dovrebbero mai prevalere sul vero spirito della Festa della Liberazione, che è anzitutto un'occasione di partecipazione per rivendicare l'attualità dei principi fondanti della nostra Repubblica e dei nostri valori di giustizia sociale, democrazia, libertà, dignità del lavoro".

Se è vero dunque che "il passato non è mai morto, non è neanche passato", come ammoniva nel suo "Requiem per una monaca" lo scrittore William Faulkner, premio Nobel per la letteratura nel 1949, è anche vero che è compito di tutti, a partire dai corpi intermedi, contribuire a rinvigorire la memoria di quel passato, affinché diventi unità e coesione, lungimiranza, coscienza collettiva.

© Foto di Giovanni Currado



Industria alimentare: conclusa la ricerca Ebs sulla classificazione

Dal progetto promosso dalla Fai Cisl alle finalità dell'indagine, fino ai risultati: il report apre il cantiere della revisione degli inquadramenti e rimette al centro professionalità, salario e qualità del lavoro

di Redazione

C'è un dato che la ricerca C.L.I.A. rende impossibile ignorare: nell'industria alimentare il lavoro è cambiato profondamente, ma il sistema contrattuale che dovrebbe descriverlo, ordinarlo e valorizzarlo è rimasto in larga parte fermo. È da qui che bisogna partire per capire il senso politico e sindacale del progetto "Classificazione dei Lavoratori dell'Industria Alimentare", promosso dalla Fai Cisl nell'ambito della progettazione dell'Ente bilaterale di settore. Un'indagine empirica costruita per misurare la distanza che oggi separa il lavoro reale dalle declaratorie della classificazione del contratto nazionale.

La finalità della ricerca è chiara: verificare se il sistema di inquadramento del CCNL dell'industria alimentare sia ancora adeguato a rappresentare le trasformazioni intervenute nelle imprese, nell'organizzazione del lavoro, nelle competenze richieste, nelle nuove professionalità, nell'assunzione di nuove responsabilità emerse con la digitalizzazione, l'automazione e l'evoluzione dei processi produttivi. In altre parole, capire se il contratto sia ancora in grado di leggere il lavoro così com'è, e non così com'era.

Il progetto nasce da una spinta concreta arrivata dai territori, dalle strutture sindacali e dagli impegni assunti nella fase di stesura del CCNL, che ha previsto una commissione individuata - e mai costituita - con il compito appunto di rivedere il sistema classificatorio. Da più parti, infatti, è stato segnalato un disallineamento sempre più evidente tra le declaratorie dell'articolo 26 del CCNL e le mansioni, effettivamente svolte nei siti produttivi. Se il contratto non riesce più a fotografare correttamente ruoli, responsabilità e competenze, allora si indebolisce la sua funzione più importante, quella di garantire riconoscimento professionale, trasparenza nei percorsi di crescita e coerenza tra lavoro svolto e trattamento economico.

La ricerca, durata undici mesi, dal primo aprile 2025 al 28 febbraio 2026, è stata costruita con un impianto multidisciplinare che ha affiancato, all'analisi giuridica dei testi contrattuali, la comparazione con altri sistemi europei e un'indagine empirica fatta di visite aziendali e interviste semi-strutturate. Le aziende coinvolte sono state 42, mentre le interviste realizzate sono state 80 tra responsabili HR, addetti alle relazioni industriali, impiegati, operai e RSU. È questa scelta metodologica a dare forza al lavoro: la scelta di entrare nei luoghi di lavoro per osservare processi, ruoli, fabbisogni ed eventuali contraddizioni. Il merito di questa ricerca è dunque anzitutto aver rimesso al centro il lavoro vero, partendo da quel che accade ogni giorno nelle sedi e siti produttivi, nei reparti e nei processi di lavorazione, dentro organizzazioni che negli ultimi anni sono cambiate più rapidamente delle regole contrattuali.

Il primo risultato che emerge dal report è che le declaratorie dell'articolo 26 appaiono vetuste. La struttura dell'impianto classificatorio risale sostanzialmente al rinnovo del 1975 e, nonostante i ritocchi intervenuti nel tempo, non è mai stata davvero ripensata nella sua architettura. Le aziende coinvolte nell'indagine lo riconoscono apertamente. Al tempo stesso, segnalano che proprio la genericità di quelle declaratorie ha finora consentito una certa adattabilità. Ma si tratta, appunto, di un adattamento spesso forzato: molte professionalità nuove o profondamente trasformate vengono fatte rientrare a fatica in categorie nate per un'altra stagione industriale.

È qui che la ricerca tocca un nervo scoperto. Oggi l'industria alimentare non è più soltanto quella delle mansioni rigidamente separate. Nei siti produttivi pesano sempre di più automazione, manutenzione avanzata, controllo digitale dei processi, tracciabilità, integrazione fra funzioni, lavoro su macchine complesse, polivalenza e formazione continua. Eppure questo salto nella qualità e nella complessità del lavoro non trova ancora un adeguato riconoscimento nell'impianto contrattuale generale.

Il secondo elemento forte emerso dalla ricerca riguarda il cosiddetto "schiacciamento" degli inquadramenti. Il report segnala che il sistema appare troppo compresso verso l'alto e, al tempo stesso, povero di livelli intermedi, soprattutto nelle aree basse della classificazione. Questo produce un effetto distorsivo: differenze reali di responsabilità, esperienza e specializzazione e autonomia vengono spesso semplificate e compensate non attraverso un corretto inquadramento, ma mediante superminimi individuali, talvolta anche riassorbibili. In questo modo, ciò che dovrebbe essere riconosciuto in modo trasparente e contrattuale finisce per essere affidato a soluzioni discrezionali. Così, se il sistema degli inquadramenti non riesce più a distinguere in modo giusto le professionalità, si scarica tutto su strumenti individuali o su accomodamenti aziendali. Eppure il riconoscimento del lavoro non dovrebbe dipendere solo dalla discrezionalità, ma dovrebbe tornare ad avere un fondamento contrattuale più solido, più leggibile e più giusto.

Non meno importante è il dato che riguarda la contrattazione di secondo livello. La ricerca conferma che dove questa materia è stata affrontata negli accordi aziendali, i sistemi classificatori trovano una più piena attuazione e una migliore capacità di adattamento. Il problema è che questa possibilità è molto più diffusa nelle grandi imprese che nelle medie. In sostanza, la capacità di correggere i limiti del contratto nazionale dipende troppo spesso dalla forza negoziale presente in azienda e dalle risorse disponibili.

L'indagine empirica aggiunge un altro elemento: non emerge una vera differenziazione territoriale tra Nord e Sud. Le criticità rilevate sono sostanzialmente le stesse. Cambiano i contesti aziendali e la dimensione delle imprese, ma il nodo resta identico: il sistema classificatorio non sempre è in grado di rappresentare con precisione il lavoro contemporaneo nell'industria alimentare. Da questo punto di vista, il report è prezioso anche perché non si limita a denunciare le rigidità esistenti, ma prova a indicare una direzione. Il confronto con Francia, Germania e Spagna non restituisce modelli da importare meccanicamente, ma individua soprattutto nel caso francese alcuni spunti utili: maggiore articolazione dei livelli, presenza di gradini intermedi, valorizzazione della polivalenza, percorsi di crescita professionale e commissioni paritetiche incaricate di monitorare l'evoluzione degli inquadramenti.

Le conclusioni della ricerca individuano tre possibili strade di riforma. La prima è una revisione selettiva delle figure obsolete; la seconda è un affinamento verticale del sistema attraverso l'introduzione di livelli intermedi; la terza è una riforma più profonda, fondata su un paradigma classificatorio differente. Tre opzioni diverse per intensità e ambizione, ma tutte accomunate da un messaggio netto: non basta più un maquillage, serve una discussione vera sul futuro del sistema di inquadramento nel settore.

La ricerca consegna dunque alla Fai Cisl e al confronto contrattuale una base concreta su cui costruire le opportune riflessioni e strategie di azione. Il compito sarà quello di trasformare questi risultati in una proposta sindacale capace di tenere insieme innovazione e tutela, professionalità e salario, organizzazione del lavoro e dignità della persona. Perché aggiornare gli inquadramenti non significa inseguire la modernizzazione, ma governarla dalla parte del lavoro.

Nella parte finale del percorso, però, si aggiunge oggi un ele-

mento che rende questa rivisitazione ancora più urgente: la normativa europea sulla trasparenza retributiva. La Direttiva (UE) 2023/970 rafforza il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e spinge imprese e sistemi contrattuali verso criteri di valutazione e classificazione più oggettivi, comparabili e neutri sotto il profilo del genere. Per questo la revisione degli inquadramenti non è più soltanto una questione di aggiornamento tecnico del CCNL, ma diventa anche una leva decisiva per rendere più trasparenti i percorsi professionali, più leggibili le differenze salariali e più difendibile il principio di equità retributiva dentro i luoghi di lavoro. Anche su questo terreno, dunque, la classificazione del lavoro torna a essere centrale. Se si vogliono salari più trasparenti e criteri più giusti, allora servono inquadramenti capaci di descrivere davvero competenze, responsabilità, autonomia e valore del lavoro svolto. Una classificazione vecchia o troppo generica rischia invece di produrre opacità, discrezionalità e differenze difficili da giustificare.

È qui che la ricerca C.L.I.A. assume un rilievo ancora più importante. La revisione della classificazione non serve soltanto a inseguire l'innovazione organizzativa: serve a riportare dentro la contrattazione collettiva rappresentativa il governo del valore del lavoro. Con la spinta della trasparenza retributiva, avere criteri oggettivi, verificabili e non unilateralmente definiti dall'azienda per misurare competenze, responsabilità, autonomia, esperienza e lavoro di pari valore diventa decisivo per contrastare opacità salariali, discrezionalità individuali, dumping contrattuale e possibili distorsioni di genere che possono annidarsi anche nelle componenti variabili della retribuzione. Per questo il CCNL non può restare fermo: deve diventare una fonte più forte, più moderna e più esigibile, capace di tutelare le professionalità, rafforzare il ruolo delle RSU, RSA e della contrattazione, e dare certezza alle regole in tutti i luoghi di lavoro.



Terra Viva e Fai Cisl alla 58ª edizione di Vinitaly



di Paolo Grossi



38

La 58ª edizione di Vinitaly, tenutasi nel quartiere di Verona Fiere dal 12 al 15 aprile, ha registrato quest'anno in totale 4mila aziende partecipanti e 90mila presenze, di cui il 26% proveniente da 135 nazioni, 5 in più rispetto al 2025, con un focus sul posizionamento del vino italiano nei mercati internazionali, 80 degustazioni ufficiali (Grand tasting) e centinaia di eventi negli stand, confermandosi punto di riferimento globale per il settore vitivinicolo.

Tra i mercati consolidati presenti a Vinitaly, si sono confermati Germania, Nord America (USA e Canada), Svizzera, Regno Unito, Belgio, Paesi Bassi, Repubblica Ceca, Paesi Scandinavi (Svezia, Norvegia e Danimarca), Polonia e Austria, una dimostrazione della solidità organizzativa della manifestazione, capace di garantire continuità e qualità nelle relazioni di business anche in una fase congiunturale così complicata.

Soddisfatto il presidente di Veronafiere, Federico Bricolo, che ha sottolineato come "in un contesto internazionale segnato da dinamiche geopolitiche complesse, che incidono in modo significativo sui flussi e sulla mobilità degli operatori verso le principali manifestazioni fieristiche europee, il risultato raggiunto assume un valore tutt'altro che scontato". "La conferma della presenza di oltre 1.000 top buyer provenienti da più di 70 Paesi, selezionati e ospitati in collaborazione con ITA Agenzia unitamente a quella degli altri operatori profilati – ha aggiunto – testimonia la capacità della manifestazione di attrarre una

domanda qualificata e di garantire un'elevata rappresentatività dei mercati. La fiera si afferma così come un'infrastruttura a sostegno dell'internazionalizzazione del settore, capace di favorire incontri ad alto valore aggiunto, accelerare l'ingresso ai mercati esteri e sostenere concretamente la competitività del vino italiano".

La fiera del vino ha contenuto più di 100 eventi ufficiali tra degustazioni e convegni, corredati di migliaia di iniziative realizzate direttamente agli stand da aziende, regioni, consorzi e associazioni. Tra le novità di questa 58ª edizione di Vinitaly, oltre al buyer club, lo sviluppo di NoLo - Vinitaly Experience, il rafforzamento di Xcellent Spirits e il consolidamento di Vinitaly Tourism, sempre più integrato nell'offerta della manifestazione.

Vinitaly si conferma come luogo ideale di riferimento e incontro per il dialogo tra filiera e istituzioni, a livello nazionale ed europeo. Tra gli appuntamenti chiave, ad esempio, il "Tavolo Vino" che ha riunito tutta la filiera, affrontando temi strategici come l'export e l'OCM Vino (Organizzazione Comune del Mercato), ossia lo strumento UE che disciplina e finanzia il settore vitivinicolo, con oltre 323 milioni di euro stanziati per la campagna 2025/2026 in Italia, e che offre contributi a fondo perduto (40-80%) per promozione nei Paesi extra-UE, investimenti in cantina, ristrutturazione vigneti e innovazione sostenibile.

Per il quarto anno consecutivo, anche l'associazione cislina dei liberi produttori agricoli Terra Viva è stata presente al salo-



ne internazionale del vino con diverse cantine associate provenienti da molte regioni d'Italia. "Il bilancio di questa esperienza è positivo per noi e per tutti i produttori che rappresentiamo – ha commentato il Presidente Claudio Riso – anche perché abbiamo portato in questa sede prestigiosa la promozione non solo dei loro prodotti ma di una visione a loro sostegno. Crediamo che il settore vitivinicolo abbia bisogno di una visione ancora più internazionale, e questo vuol dire anche un ruolo di maggiore protagonismo a livello europeo, dove si scrive la nuova Pac, sulla quale anche il mondo della vitivinicoltura dovrà rivendicare le proprie istanze. Rimane grave, ad esempio, l'impatto dei cambiamenti climatici, così come continua a pesare il grande tema della burocrazia, che per i produttori comporta 24 passaggi normativi tra l'iniziale impianto della vigna e la fase finale dell'imbottigliamento, con gravi ripercussioni sulla competitività, sui costi, sugli investimenti: le garanzie per lavoratori e consumatori sono sacrosante, ma i produttori vanno messi in condizione di poter lavorare".

Tra le priorità avanzate da Terra Viva, implementare i fronti della divulgazione del Made in Italy e della corretta informazione: "Il vino – ha affermato Riso – è stato ingiustamente criminalizzato: è importante sensibilizzare l'opinione pubblica sulla tutela della salute e sul bere responsabilmente, ben altra cosa è la promozione di fake news interessate a sfavorire il settore per avvantaggiarne altri: siamo sul piano della concorrenza sleale. Positivo, in questo senso, il lavoro svolto da Governo e istituzioni per scongiurare etichette allarmistiche che non avrebbero senso. Il futuro del vino italiano passa da un equilibrio intelligente tra tradizione e innovazione: qualità radicata nella storia, competitività costruita con tecnologia, ricerca e nuovi mercati. Servono semplificazione vera e meno burocrazia: il vignaiolo deve stare in vigna e in cantina, non prigioniero di carte, adempimenti e procedure che sottraggono tempo al lavoro".

Altro tema cruciale, per Terra Viva, quello delle aree interne: "Le aree marginali, collinari e interne – ha ricordato Riso in un'intervista alla stampa – custodiscono una parte preziosa della nostra identità vitivinicola: lì il sostegno pubblico non è assistenza, ma investimento su territorio, paesaggio e presidio sociale. La loro tutela è un aspetto emerso fortemente anche da questo Vinitaly, dove accanto a tanti grandi produttori hanno partecipato molti piccoli produttori spesso attivi in

aree interne e rurali: questo è un aspetto che riguarda le nostre microeconomie territoriali che vanno sostenute con risorse e norme adeguate per favorire politiche di ripopolamento e ricambio generazionale". Proprio il ricambio generazionale per Riso rimane il vero nodo strategico: "Senza giovani nelle vigne e nelle cantine non c'è futuro. Occorrono accesso alla terra, credito, formazione e redditività. Il vino non è solo prodotto economico, ma cultura, comunità e valore territoriale: per questo sostenere i produttori significa sostenere l'Italia migliore".

Vinitaly si è confermato anche un punto di riferimento istituzionale, con la partecipazione del commissario europeo all'Agricoltura e allo Sviluppo rurale Christophe Hansen, del presidente della Camera dei Deputati Lorenzo Fontana, della presidente del Consiglio Giorgia Meloni e altri rappresentanti del Governo, del Parlamento e delle Regioni. Per Gianni Bruno, direttore generale vicario: "Veronafiere conferma la solidità organizzativa della manifestazione e la capacità di garantire continuità e qualità nelle relazioni di business anche in una fase congiunturale complicata. L'internazionalizzazione è una direttrice strategica su cui continueremo a investire: siamo già al lavoro per sviluppare nuove tappe di Vinitaly in Africa, Canada



Lo stand di Terra Viva

e Australia e raddoppieremo la presenza in Brasile, rafforzando il presidio già attivo con Wine South America. Il grado di soddisfazione espresso in questi giorni dagli espositori e dagli operatori conferma l'efficacia del percorso strategico avviato. Vinitaly è un acceleratore concreto per il posizionamento delle imprese, capace di trasformare la partecipazione fieristica in promozione e opportunità di business”.

È interessante notare che, nonostante le criticità attuali, si registrano oltre ai mercati consolidati anche alcune aree più promettenti. Tra i mercati a maggior potenziale: Cina, Messico, Corea del Sud, Thailandia, Repubbliche Baltiche (Estonia, Lituania e Lettonia), Serbia e Singapore, evidenziando un progressivo rafforzamento della presenza in aree ad alta crescita. In crescita anche l'interesse per Tanzania, Nigeria e Angola, mentre in Asia, Giappone e Vietnam si distinguono per dinamismo e attenzione verso le etichette del made in Italy. Tra le novità emerge anche l'Ucraina, con una presenza numerosa e qualificata di buyer.

Anche per la Fai, la manifestazione è stata un'occasione importante per avanzare riflessioni e proposte sui temi del lavoro e dei fabbisogni formativi professionali nel settore vitivinicolo e in generale nell'agroalimentare. Oltre ad essere presente all'evento tramite l'associazione affiliata Terra Viva, la Federazione agroalimentare della Cisl ha preso parte a due incontri istituzionali dedicati alla formazione dei lavoratori e promossi dall'ente paritetico Foragri e dall'ente bilaterale agricolo Eban. Il primo, dal titolo “Per una formazione di prossimità: costruire sinergie nella bilateralità”, si è svolto il 13 aprile presso lo stand Eban, mentre il secondo, dedicato al tema “Strumenti e politiche per una formazione di qualità: le sfide della transizione vitivinicola”, si è tenuto il giorno seguente nella Sala Respighi di Veronafiere.

“Le competenze dei lavoratori – ha affermato nel suo intervento il Reggente nazionale della Fai Cisl Antonio Castellucci – sono sempre più strategiche anche nel settore vitivinicolo per affrontare le sfide legate ai cambiamenti climatici, alle nuove tendenze dei consumi, alla competitività sui mercati internazionali. Questo ci spinge ad evidenziare un aspetto basilare del nostro agire sindacale, che è la centralità della persona, su cui ricucire su misura competenze e tutele tramite la contrattazione, la formazione continua, le politiche attive del lavoro, che purtroppo in Italia continuano a funzionare poco, lasciando ai margini ampie fette di popolazione attiva. Nell'ambito di Vinitaly – ha aggiunto Castellucci – portiamo le istanze dei lavoratori per un

confronto con imprese e istituzioni su come costruire un lavoro agroalimentare di qualità, partendo in particolare dalla valorizzazione della bilateralità territoriale e dei fondi partecipati da imprese e sindacati. Davanti alla transizione ecologica e a quella tecnologica, all'instabilità geopolitica, alla frammentazione produttiva, alla crisi climatica, all'inverno demografico – ha affermato il sindacalista – è nostro dovere rendere più attrattivo il lavoro agroalimentare e debellare qualsiasi forma di sfruttamento, caporalato e concorrenza sleale, purtroppo presenti anche in alcune eccellenze del made in Italy. E la formazione finanziata, assieme alla buona contrattazione, alla bilateralità, a una reale partecipazione dei lavoratori, è senz'altro uno dei pilastri sui quali puntare, purché raggiunga sempre più imprese, più lavoratori e più territori”.

Per Castellucci, “fare formazione significa cogliere e accompagnare le sfide di un lavoro di qualità, capace di garantire maggiore reddito, un migliore equilibrio tra vita e lavoro e una più efficace tutela della salute e della sicurezza, significa anche accrescere la consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori, rafforzandone protagonismo e partecipazione: in questa prospettiva, resta prioritario dare piena attuazione alla legge 76 del 2025, affinché la partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese diventi concreta e sostanziale”.

Alle due iniziative, che hanno visto la partecipazione di rappresentanti delle parti sociali e delle istituzioni nazionali ed europee, il sindacalista ha sottolineato il valore strategico del settore agricolo, di cui il comparto vitivinicolo rappresenta per il nostro Paese una risorsa di straordinaria importanza, in termini di sviluppo economico, coesione sociale e valorizzazione dei territori. Proprio per questo, ha detto Castellucci, “è necessario rendere il settore sempre più attrattivo per le nuove generazioni, un obiettivo che può essere perseguito sui territori grazie all'impegno e alla rete delle parti istitutive di Foragri ed Eban. Occorre puntare con decisione sulla formazione, sulla qualità e sulla stabilità dei rapporti di lavoro, per offrire prospettive più solide e dignitose a chi opera nel settore e a chi sceglierà di investire il proprio futuro”.

La 58ª edizione ha confermato dunque l'importanza di Vinitaly come hub di business ma anche di networking, evidenziando una crescente attenzione verso la qualità e la diversità dei vitigni italiani, con focus mirato a consolidare l'export del vino italiano in uno scenario internazionale complesso. L'appuntamento per la prossima edizione è a Veronafiere dall'11 al 14 aprile 2027.



Pac, caporalato, sicurezza: riunito l'Esecutivo Fai Cisl



Esecutivo Fai Cisl, in apertura il ricordo di Fabrizio Scatà

41

Si è riunito il 17 aprile scorso a Roma il Comitato Esecutivo della Fai Cisl nazionale. Tra i punti all'ordine del giorno, l'approvazione del bilancio consuntivo. A seguire, il Reggente nazionale Antonio Castellucci ha affrontato nella sua relazione molteplici aspetti dello scenario politico internazionale e nazionale, a partire dalle conseguenze delle tensioni geopolitiche sui settori produttivi di competenza della Federazione. "Di fronte a questa situazione complessa – ha affermato Castellucci – resta necessario continuare a svolgere al meglio il nostro ruolo, anche sostenendo l'azione della Cisl nel sollecitare il Governo verso un Patto sociale con cui sostenere, attraverso un confronto strutturato con le parti sociali, il rilancio di salari, produttività, coesione, competitività, resilienza del sistema industriale e delle filiere del Made in Italy".

Molti gli aspetti evidenziati dal Reggente, tra i quali i diversi tavoli negoziali in stato di avanzamento per i rinnovi dei Ccnl scaduti e la valorizzazione della contrattazione decentrata e della bilateralità. Tra i temi affrontati da Castellucci e nel dibattito con i componenti dell'Esecutivo: il ruolo strategico e identitario della formazione per i dirigenti del sindacato, il confronto con Governo e istituzioni sul contrasto al caporalato in agricoltura, la sinergia con la rete dei servizi Cisl per offrire sempre più

assistenza e tutele a lavoratori e famiglie, il contributo dei lavoratori immigrati alla crescita del made in Italy agroalimentare.

Altro aspetto rilevante, i risultati ottenuti dalla Federazione con una crescita delle pratiche di disoccupazione agricola e degli iscritti, aumentati dai 223.923 del 2024 ai 225.561 del 2025, di cui il 36,53% donne e il 29,34% immigrati.

Tra le priorità rilanciate da Castellucci, l'impegno per la salute e sicurezza sul lavoro, i dossier europei in materia di Pac e accordi commerciali internazionali, le sfide per una diffusa applicazione della Legge 76 del 2025 per una concreta e sostanziale partecipazione dei lavoratori ai processi organizzativi e decisionali delle imprese. "Essere Fai - ha detto in conclusione Castellucci - significa scegliere ogni giorno di essere al servizio delle lavoratrici e lavoratori che tuteliamo, significa esercitare il nostro ruolo con rigore, senza mai perdere il contatto con i bisogni reali delle persone, significa abitare i territori, i luoghi di lavoro, le nostre sedi sindacali, costruire relazioni solide, valorizzare ogni livello dell'organizzazione e rafforzare quella dimensione politico-sindacale che rappresenta la nostra vera forza".

I lavori si sono aperti con un minuto di silenzio in memoria del sindacalista Fabrizio Scatà, già Segretario nazionale Fai Cisl dal 2008 al 2014, scomparso il mese scorso.

Contrattazione decentrata: presentato il VII Rapporto OCSEL della Cisl

A cura dell'Ufficio Stampa FAI CISL



Presentazione del VII Rapporto OCSEL della Cisl

42

C'è una dimensione del lavoro italiano che spesso resta fuori dal dibattito pubblico, ma che incide concretamente sulla vita quotidiana di milioni di lavoratrici e lavoratori: la contrattazione decentrata, capace di entrare, tramite accordi aziendali e territoriali, nel merito dell'organizzazione del lavoro, dei premi di risultato, del welfare, della formazione, della partecipazione e della gestione delle crisi.

A fare luce sul tema è il VII Rapporto OCSEL della Cisl, presentato a Roma il 16 marzo scorso in un confronto introdotto da Mattia Pirulli, Segretario confederale Cisl, con la presentazione del Rapporto da parte di Gianluca Bianco, del Dipartimento Contrattazione, cui sono seguiti gli interventi di Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del Lavoro all'Università di Modena e Reggio Emilia, Tommaso Nannicini, Ordinario di Economia Politica all'Istituto Universitario Europeo e Università Bocconi, e Marina Calderone, Ministra del Lavoro e delle Politiche sociali, mentre le conclusioni sono state affidate a Daniela Fumarola, Segretaria generale della Cisl.

La ricerca, realizzata dal Dipartimento mercato del lavoro, analizza più di 4.300 accordi stipulati nel periodo 2021-2024 e restituisce una fotografia molto significativa che racconta un sistema negoziale vivo, capace di accompagnare il Paese dall'emergenza pandemica alla fase della normalizzazione economica, fino alle nuove complessità industriali e sociali.

Il quadriennio osservato non è stato semplice. Dopo il crollo del 2020, il PIL italiano è cresciuto con forza nel 2021 e nel 2022, per poi rallentare nel biennio successivo. Nello stesso periodo, l'inflazione ha colpito duramente il potere d'acquisto,

raggiungendo il picco nel 2022. In questo scenario, la contrattazione decentrata ha svolto una funzione di tenuta sociale: ha integrato i rinnovi dei CCNL, ha costruito risposte salariali e ha legato sempre più spesso la redistribuzione della produttività a obiettivi misurabili.

I numeri chiave del Rapporto OCSEL

| | |
|---|------------------|
| Accordi analizzati 2021-2024 | 4.306 |
| Accordi sul salario nel 2023 | 67% |
| Accordi su organizzazione del lavoro con smart working nel 2024 | 86% |
| Accordi con conversione premio in welfare nel 2024 | 71% |
| Accordi con welfare aziendale nel 2024 | 32% |
| Accordi welfare che rafforzano la previdenza complementare | oltre 90% |
| Accordi con formazione nel 2024 | 9% |
| Accordi su crisi aziendali nel 2024 | 24% |
| Coinvolgimento sindacale nei cambiamenti organizzativi nel 2024 | 22% |

Uno dei dati più rilevanti riguarda la partecipazione. Il Rapporto mostra come la contrattazione abbia già anticipato, nella pratica, lo spirito della legge sulla partecipazione dei lavorato-

ri promossa dalla CISL. Nel 2024, la partecipazione consultiva compare in oltre la metà degli accordi, mentre quella organizzativa riguarda il 40% dei testi analizzati. Si tratta di commissioni paritetiche, gruppi di lavoro, confronti su innovazione tecnologica, sostenibilità ambientale e cambiamenti produttivi.

È un passaggio politico e sindacale importante: il sindacato non interviene solo quando il cambiamento è già avvenuto, ma entra sempre più spesso nella fase in cui le trasformazioni vengono progettate. Il coinvolgimento sindacale nell'analisi dei cambiamenti organizzativi, infatti, passa dal 5% del 2021 al 22% del 2024.

Partecipazione e organizzazione

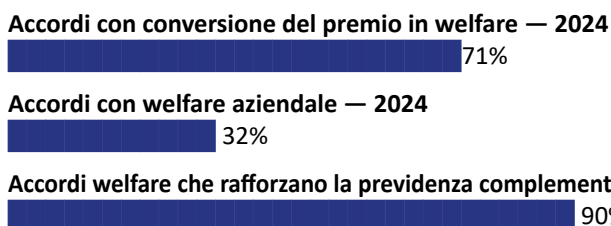


La trasformazione più evidente riguarda però lo smart working. Nato come risposta emergenziale durante la pandemia, il lavoro agile è diventato progressivamente una componente stabile dell'organizzazione del lavoro. Nel 2024 è presente nell'86% degli accordi che trattano l'organizzazione del lavoro. Ma il dato più interessante non è solo quantitativo: la contrattazione ha definito regole, fasce di contattabilità, diritto alla disconnessione, dotazioni tecnologiche, sicurezza e rapporto tra presenza e lavoro da remoto. In altre parole, il lavoro agile smette di essere una concessione unilaterale o una soluzione provvisoria e diventa materia contrattuale. È qui che la contrattazione decentrata mostra la sua funzione più moderna: trasformare l'innovazione in regole condivise.

Il salario resta comunque il cuore della contrattazione. Nel triennio 2022-2024, in media il 58% degli accordi ha regolato materie retributive. I premi di risultato sono ormai lo strumento principale per collegare salario, produttività, qualità e andamento aziendale. La novità è che gli accordi usano sempre più indicatori plurimi, con una prevalenza dei parametri tecnico-produttivi rispetto ai soli indicatori di bilancio.

Cresce anche la possibilità di convertire il premio di risultato in welfare: nel 2024 riguarda il 71% degli accordi. Questo dato segnala una maturazione della contrattazione, perché il salario non viene letto solo come quota monetaria immediata, ma anche come insieme di prestazioni e servizi utili alla persona, alla famiglia e alla qualità della vita.

Dal premio di risultato al welfare



Il welfare aziendale si consolida così come una delle nuove colonne della contrattazione integrativa. Non si tratta solo di buoni o misure monetarie, ma di servizi: mensa, trasporti, convenzioni, sostegno alla genitorialità, conciliazione vita-lavoro, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa. Nel biennio 2023-2024 cresce in particolare l'attenzione alla conciliazione e alla genitorialità, segno che la qualità del lavoro non può più essere separata dalla qualità della vita.

C'è però un punto debole evidente: la formazione. In un periodo segnato da digitalizzazione, transizione ambientale, intelligenza artificiale, riorganizzazione dei processi e nuove competenze, solo il 9% degli accordi del 2024 tratta la formazione. Quando è presente, la qualità è alta: nel 74% dei casi si svolge in orario di lavoro e nel 70% dei casi è finanziata attraverso i fondi interprofessionali. Ma la quantità resta insufficiente rispetto alla portata delle trasformazioni in corso.

La formazione, dunque, è la frontiera da rafforzare. Non basta parlare di innovazione se poi non si contrattano percorsi diffusi di riqualificazione, aggiornamento e accompagnamento professionale. Il Rapporto segnala anche una criticità specifica: i lavoratori over 45 risultano quasi assenti dagli accordi formativi del 2024, pur rappresentando una quota sempre più rilevante della forza lavoro.

La formazione, il grande divario

| | |
|--|--|
| Accordi che trattano formazione nel 2024 | 9% |
| Formazione svolta in orario di lavoro | 74% |
| Utilizzo fondi interprofessionali nel 2024 | 70% |
| Neoassunti tra i principali destinatari nel 2024 | 57% |
| Over 45 | quasi assenti dagli accordi formativi 2024 |



Sul mercato del lavoro, la contrattazione decentrata mostra un'altra tendenza positiva: la spinta verso la stabilizzazione. Gli accordi su tempo determinato e somministrazione calano sensibilmente, mentre cresce il peso del tempo indeterminato e dei percorsi di consolidamento occupazionale. In media, nel quadriennio, i percorsi di stabilizzazione sono presenti nel 33% degli accordi che trattano il tema.

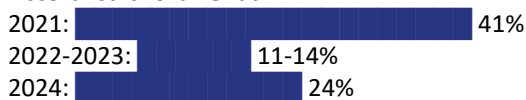
La contrattazione, quindi, non si limita a registrare il mercato: lo orienta. Dove funziona, aiuta a trasformare la crescita occupazionale in lavoro più stabile, più qualificato, più partecipato.

Il 2024, tuttavia, segnala anche il ritorno delle crisi aziendali. Dopo il picco del 2021, la gestione delle crisi era scesa nel biennio 2022-2023 al 11-14%, ma nel 2024 risale al 24% degli accordi. Pesano le difficoltà di alcuni comparti industriali, la fine di alcuni stimoli espansivi e le tensioni legate alle filiere produttive. Un dato colpisce più degli altri: le cessioni di ramo d'azienda passano dal 16% del 2023 al 49% del 2024. Al tempo stesso, la riduzione degli organici scende al 5%, il valore più basso del quadriennio.

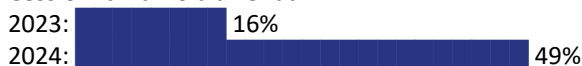
Questo significa che molte imprese, anche in difficoltà, cercano soluzioni di continuità, evitando tagli traumatici e provando a conservare competenze. È una tendenza che conferma il valore strategico del capitale umano: in un mercato in cui le competenze scarseggiano, licenziare non è più sempre la prima risposta.

Crisi aziendali: torna la complessità

Accordi su crisi aziendali



Cessioni di ramo d'azienda



Riduzione degli organici 2024



La lezione complessiva del Rapporto è chiara: la contrattazione decentrata non è più soltanto uno strumento di difesa. È un laboratorio di innovazione sociale. Serve a redistribuire produttività, a governare l'organizzazione del lavoro, a costruire welfare, a rafforzare la partecipazione, a gestire crisi e transizioni. La sfida, ora, è estenderla. Perché la contrattazione di qualità non può restare concentrata nelle grandi imprese o nei territori più forti. Deve arrivare nelle piccole e medie imprese, nei distretti, nelle filiere, nei settori a microimpresa diffusa e nei territori più fragili. È qui che si gioca la partita dei prossimi anni: fare della contrattazione decentrata non un privilegio per pochi, ma un diritto sostanziale per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

“Il Rapporto indica una traiettoria chiara: integrare sempre di più i livelli nazionale, territoriale e aziendale, mettendo al centro la partecipazione e costruendo un sistema multilivello in cui contrattazione, welfare territoriale e politiche pubbliche concorrano a veri patti di sviluppo locale”, ha detto la Segretaria Generale della Cisl, Daniela Fumarola, concludendo l'iniziativa. “La contrattazione decentrata – ha aggiunto – è diventata uno degli strumenti principali per governare le trasformazioni del lavoro e sostenere la crescita del Paese. È stato così durante la pandemia, quando gli accordi hanno gestito emergenze e cri-

si. Ed è così oggi, in una fase nuova, in cui la contrattazione si muove sempre più come leva di innovazione organizzativa, di partecipazione e di qualità del lavoro”.

Fumarola ha aggiunto che “c'è chi pensa che basti introdurre un salario minimo legale per risolvere ogni problema. Noi crediamo che sarebbe una toppa peggiore del buco. In un Paese come l'Italia, dove la buona contrattazione collettiva copre oltre il 96% dei lavoratori e garantisce livelli retributivi superiori alle soglie di cui si discute nel dibattito pubblico, imporre per legge un minimo orario rischierebbe paradossalmente di comprimere i salari medi e mediani, spingendo molte imprese a uscire dalla contrattazione e ad attestarsi sul minimo legale. E non risolverebbe affatto le vere patologie del lavoro povero: i contratti pirata, le false partite IVA, i part-time involontari, i tirocini abusivi. Per contrastare questi fenomeni non servono leggi calate dall'alto che irrigidiscono il sistema della rappresentanza. Serve invece rafforzare la contrattazione di qualità, riconoscendo, anche attraverso l'archivio e il lavoro del CNEL, il ruolo delle organizzazioni più rappresentative e dando forza di legge a nuove e aggiornate intese sociali sulla rappresentatività. Attenzione: non una legge di recepimento che cristallizzi l'esistente, ma un intervento di sostegno che dia forza normativa agli accordi pattizi e alle sedi in cui tali accordi vengono definiti e modificati. Lo abbiamo già fatto ai tempi del COVID, con i DPCM che hanno garantito la sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Per la leader Cisl “la contrattazione non è un semplice strumento tecnico, ma una fonte di innovazione sociale, un acceleratore che rende le comunità produttive un vero motore non solo di crescita personale, ma anche di coesione e sviluppo nazionale. È soprattutto nel livello decentrato – aziendale, territoriale, di filiera – che si realizza lo scambio più concreto tra impresa e lavoro. È lì che si costruisce il legame tra produttività, welfare e salari. Una contrattazione sempre più sartoriale, capace di adattarsi ai bisogni delle persone e alle specificità delle imprese e dei territori”.

La numero uno Cisl ha ricordato la proposta della Confederazione: “riconoscere il diritto universale alla contrattazione integrativa decentrata. La contrattazione di produttività non può essere un privilegio delle grandi imprese o delle aree più forti del Paese. Deve diventare un diritto per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, anche nelle piccole imprese, nei distretti produttivi, nei territori più fragili. In questa prospettiva assume un valore storico la legge 76 del 2025 sulla partecipazione dei lavoratori, nata da una proposta di iniziativa popolare promossa dalla Cisl”, ha evidenziato Fumarola, definendo la contrattazione come “la prima e più autentica forma di partecipazione”. E proprio da questa partecipazione può ripartire un'idea moderna di lavoro: più produttivo, più stabile, più tutelato e più umano.

Il Rapporto OCSEL indica in conclusione che quando la contrattazione cresce, cresce anche la qualità del lavoro. Quando partecipazione e responsabilità si rafforzano, cresce la competitività delle imprese. Quando le relazioni industriali funzionano, cresce l'intero Paese. “È per questo che la Cisl indica con determinazione la via del patto sociale tra Governo, parti sociali e sistema produttivo per affrontare insieme le grandi sfide del nostro tempo. Un patto che metta al centro la persona e il valore del lavoro. Perché è nei luoghi di lavoro che si costruisce ogni giorno il futuro dell'Italia”, ha concluso la leader Cisl.



E.B.S. è l'Ente Bilaterale del settore dell'Industria Alimentare costituito a seguito dell'accordo sottoscritto tra le Fonti Istitutive in data 22 Settembre 2022.

L'E.B.S. è una istituzione bilaterale, pariteticamente gestita e costituita tra ANCIT, ANICAV, ASSICA, ASSITOL, ASSOBIIBE, ASSOBIIRRA, ASSOLATTE, FEDERVINI, MINERACQUA, UNAITALIA, UNIONE ITALIANA FOOD e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.

L'Ente nasce con le finalità di valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori dell'industria alimentare servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito.

In particolare, l'E.B.S. persegue i seguenti scopi:

- **Sostegno della maternità e della paternità**

Assicura e gestisce le integrazioni contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum.

- **Attività formative**

Sviluppa e gestisce un modello di formazione continua in relazione agli effettivi bisogni delle imprese alimentari, delle lavoratrici e dei lavoratori.

- **Contrasto alla violenza di genere**

Garantisce interventi di sostegno economico per le vittime di Violenza di Genere, anche in attuazione dell'accordo del 23 novembre 2023.

- **Bilateralità del settore**

Assicura la realizzazione di iniziative volte alla promozione della bilateralità del settore.

- **Verifica versamento integrale**

Verifica il versamento integrale da parte delle singole aziende della totalità delle contribuzioni previste in favore dell'EBS stesso, del FASA e della Cassa Rischio Vita.

ebsalimentare.it

Contatti

Via G. Battista
Morgagni, 33
00161 Roma

Centralino

06 989 681 58

**Sostegno
Maternità/
Paternità**

06 983 748 11

Comitato di Genere di Effat, svolto a Bruxelles l'incontro annuale



di Francesca Valente



46

“Le grosse instabilità ed incertezze che stiamo vivendo oggi non sono neutre da un punto di vista del genere. L'escalation militare e l'investimento nella sicurezza fanno sì che vengano sottratti fondi ai servizi sociali (come, per esempio, ai servizi educativi, a quelli di cura) ai quali, sono le figlie, le mogli e le madri che si sostituiscono”. Sono queste le parole con cui Enrico Somaglia, Segretario generale di EFFAT, ha aperto i lavori del Comitato Donne della Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo, che si è tenuto a Bruxelles il 22 aprile scorso.

Le crisi non sono neutre, perché le donne subiscono ripercussioni tali da far diminuire la loro presenza nel mercato del lavoro. In effetti, le fasi recessive colpiscono in modo più netto le donne, più spesso impiegate in lavori precari, più spesso assunte a tempo parziale (il part time involontario è una prerogativa soprattutto femminile) o senza contratto. Proprio per questo, come ribadito dalla coordinatrice del Gender Committee, Grace Papa, la lotta alla parità di genere deve essere una priorità del sindacato e deve cominciare proprio dal Comitato Donne che, oltre a stimolare il confronto e produrre cambiamento nelle aziende, deve mettere in discussione la struttura stessa del

sindacato. La parità di genere deve diventare una priorità nei programmi di lavoro, nei luoghi di lavoro, nella contrattazione e nelle strutture interne.

Julie Duchatel, Responsabile Internazionale per l'uguaglianza dello UITA, ha riportato ulteriori dati: a livello mondiale le donne iscritte ai sindacati sono il 18% in più rispetto agli uomini, ma sono praticamente assenti ai tavoli di trattativa, anche se la contrattazione collettiva è e dev'essere lo strumento principe per rendere visibili le donne e contrastare le discriminazioni di genere. A tal proposito è stato presentato l'EFFAT Template Agreement on Gender Equality, un modello di accordo sviluppato da EFFAT che tiene conto della dimensione di genere, in tutte le sue sfaccettature e che può supportare le parti sindacali nella contrattazione aziendale, territoriale, regionale o nazionale.

Durante l'incontro è stato ricordato che in Europa, nel 2024, il *gender pay gap* raggiungeva il 12%, il 32% delle donne era inattivo contro l'11% degli uomini e solo il 35% delle posizioni manageriali era ricoperto da una donna e che a livello globale 1 donna su 10 viene licenziata al termine della maternità. Chus Álvarez, rappresentante di Women In Migration Network (WIMN), ha inoltre ricordato che in questo scenario le donne migranti, che rappresentano un'alta percentuale delle persone dipendenti nel settore di cui EFFAT si fa portavoce, subiscono forme di discriminazioni multiple: l'essere donna si somma all'essere straniera. La forza lavoro delle donne migranti è molto richiesta e, nonostante il 95% delle persone migranti si sposta attraverso canali legali, il loro soggiorno regolare è in balia di lavori precari e posizioni contrattuali deboli. E, in questo modo, si alimenta una retorica migratoria criminalizzante. Le donne migranti non devono essere considerate solo come beneficiarie di protezione, ma come soggetti organizzati. Per questo è stata evidenziata l'importanza di creare sinergie tra organizzazioni guidate da persone immigrate e sindacati, dal livello internazionale, a quello europeo finanche regionale. Álvarez ha ricordato che il grande fenomeno della regolarizzazione in Spagna è stato il risultato di iniziative guidate anche da persone migranti organizzate.

Nell'ambito del Gender Committee, sono stati approfonditi anche due importanti strumenti sviluppati a livello europeo: la Direttiva sulla Trasparenza Retributiva (Direttiva UE 2023/970)

e la nuova Strategia per la Parità di genere. Con riferimento a quest'ultima, si tratta di una strategia adottata il 5 marzo 2026, nella quale, tra le altre cose, è stata anche evidenziata l'urgenza di affrontare quei rischi psicosociali che colpiscono in modo sproporzionato le donne. Questi sono legati ad un'alta intensità lavorativa, spesso associata a occupazioni precarie, mancanza di controllo sugli orari e al sottovalutato lavoro di cura. La Commissione Europea si impegna a sviluppare un nuovo strumento che possa contrastare forme di violenza e di abusi e tra i cui obiettivi c'è quello di creare una base giuridica solida per prevenire le molestie sessuali e i rischi psicosociali, inquadrando come un problema di salute e sicurezza sul lavoro. Infatti, i rischi collegati alla salute e sicurezza sono tarati soprattutto sugli uomini, lasciando le colleghe sprovviste di tutele specifiche. Per esempio, in molti paesi europei – tra cui l'Italia – non si tengono in considerazione specificità ginecologiche, tra cui il ciclo mestruale, l'endometriosi o la menopausa e le molestie e la violenza sul posto di lavoro continua ad essere una piaga che riguarda - almeno - il 31% delle donne in Europa.

Entro il 7 giugno 2026 dev'essere recepita in tutti i paesi membri dell'Unione Europea la direttiva sulla trasparenza retributiva, direttiva che è nata con l'obiettivo principe di contrastare il divario retributivo di genere (in Italia, nel settore privato, le donne guadagnano mediamente il 31% in meno). La direttiva prevede una serie di obblighi in capo alle aziende e di diritti in capo ai dipendenti. Si ricorda, tra gli altri, l'obbligo per le imprese sopra determinate soglie dimensionali di fare dei report retributivi; il diritto individuale delle lavoratrici e dei lavoratori a richiedere informazioni sui livelli retributivi; il divieto di clausole di segretezza salariale; il rafforzamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori; l'applicazione del principio di uguale retribuzione per lavoro uguale o di pari valore e conseguenti valutazioni congiunte delle retribuzioni quando emerge un di-

vario ingiustificato superiore al 5%.

Le organizzazioni datoriali, sia a livello europeo che a livello nazionale, stanno esercitando forti pressioni per ridurne la portata, ma von der Leyen sta proteggendo fermamente la direttiva. BusinessEurope, la rappresentanza datoriale in Europa, ritiene che la direttiva ponga troppi vincoli per le aziende e sta spingendo affinché ci sia una semplificazione. Lamenta che il recepimento sarà troppo oneroso per le piccole medie imprese – la maggior parte delle imprese in Italia e in Europa –. Tuttavia, ai sensi della direttiva, chi ha fino a 149 dipendenti avrà 5 anni di tempo per conformarsi a quanto prescritto. Attraverso le associazioni datoriali nazionali viene rivendicato il principio della presunzione di conformità, sostenendo che *qualsiasi* accordo collettivo (anche i cd contratti pirata o quelli siglati da sindacati di comodo) esime il datore di lavoro dal conformarsi alla direttiva e si insiste affinché l'onere della prova sulla discriminazione subita sia a carico della dipendente e non debba essere il datore di lavoro a dimostrare l'assenza del trattamento ineguale. Mentre si scrive, la direttiva è in discussione per il recepimento in Parlamento, dove la CISL è intervenuta proponendo numerosi emendamenti allo schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva per garantirne un'efficace trasposizione, con particolare riferimento all'ambito di applicazione e alla non esclusione di alcune tipologie contrattuali, la definizione di retribuzione e di livello retributivo, il rinvio ai CCNL comparativamente più rappresentativi. Aline Brüser, Advisor CES, ha ricordato che la parità di salario è un principio sancito dall'Unione Europea 70 anni fa: è un diritto, non può essere ridotto ad una scelta delle parti datoriali.



Israele e Palestina: le donne in cammino per la pace

Con la “Barefoot Walk for Peace” le donne israeliane e palestinesi, insieme, hanno marciato a piedi nudi a Roma, trasformando un gesto simbolico in un atto politico e umano di rara intensità, e ricordando che la pace non è semplicemente un accordo tra élite politiche, ma un processo che coinvolge la società, in particolare coloro che pagano il prezzo più alto dei conflitti



di Claudio Paravati e Michele Lipori
Centro Studi Confronti

48



I numeri delle vittime, le descrizioni delle violenze ancora in atto, rendono la “questione medio orientale” una ferita aperta, permanente, per tutte e tutti noi. Una ferita così grande, però, che ci risulta difficile prenderne veramente atto. A dare umanità, a metterci carne e ossa, sono nientedimeno che le madri di quelle terre: Mother’s Call è il nome dell’appello delle madri che chiedono la fine della violenza e una pace giusta.

L’hanno fatto, appunto in carne e ossa, a Roma, solo qualche settimana fa, con un atto simbolico: camminando a piedi nudi tra l’Ara Pacis e il Pincio. Donne israeliane e palestinesi, insie-

me, hanno scelto di attraversare la città trasformando una marcia simbolica in un atto politico e umano di rara intensità. Non una manifestazione qualsiasi, ma la Barefoot Walk for Peace.

Una folla si è unita a loro perché per fortuna anche la pace può andare “virale”; da una parte Reem Al-Hajajrah, cresciuta in un campo profughi palestinese, e al suo fianco Yael Admi, attivista israeliana. Insieme guidano due movimenti – Women of the Sun e Women Wage Peace – che negli ultimi anni hanno costruito uno spazio condiviso di azione e parola.

Non è un dettaglio da poco. In un conflitto segnato da narra-

zioni inconciliabili, queste esperienze mostrano che il dialogo sorge da un incontro tra storie ferite. È proprio il dolore, infatti, a emergere come linguaggio comune. «Non vogliamo che i nostri figli vengano uccisi, né che debbano uccidere», è il messaggio che attraversa l'appello delle madri.

Crederci, nonostante tutto. Dopo il 7 ottobre e l'attacco del governo israeliano a Gaza niente è come prima. Queste esperienze di dialogo e di pace se potevano essere considerate buone, positive ma in fondo residuali, oggi rischiano addirittura di risultare "insensate". Come si fa dopo tutte quelle morti? Così invece non è! Women wage peace, una delle due associazioni, nacque con Vivian Silver come cofondatrice. Suo figlio Yonatan Zeigen è venuto in Italia a raccontare del 7 ottobre 2023, quando "ero al telefono con mia madre, e siamo rimasti attaccati alla cornetta il più possibile, finché l'hanno ammazzata". Si perché Vivian Silver, proprio perché famosa attivista per la pace, proprio perché membro di un kibbutz volto al dialogo e alla pace, a fianco alla striscia di Gaza (il kibbutz Be'eri), è stata una delle vittime del 7 ottobre. Ammazzare persone, e ammazzare i processi di pace! La sua collega Yael continua a marciare per la pace. Suo figlio Yonatan, ci dice, ha deciso, da quel momento, di dover fare di più come attivista per la pace, ed è quello che ora fa.

Reem Al-Hajajrah, palestinese, è cresciuta in un campo profughi, quindi conosce solo un modo di vivere: quello di chi fa parte di una popolazione schiacciata nei suoi diritti. Conosce una società di discriminazione, diritti negati, soprusi, violenze e ingiustizie quotidiane. Dopo il 7 ottobre, ha assistito a ciò che è accaduto con la guerra a Gaza: sa bene quante centinaia di migliaia di vittime innocenti, tra i palestinesi, hanno perso la vita. Eppure anche lei marcia per la pace, accanto a Yael.

Quindi? La Barefoot Walk non è un evento: è un metodo di lavoro. Non è un gesto simbolico, è una richiesta politica pre-

cisa. È la testimonianza di un processo di pace che c'è sempre stato, vive nella lotta di una minoranza che sì, talvolta è stata surclassata, ma c'è da anni, e su di essa dovremmo costruire progettualità di pace. Tra le loro richieste più concrete: chiedono di essere parte dei processi decisionali, di sedere ai tavoli negoziali, di contribuire alla costruzione della pace. È una rivendicazione che richiama direttamente la risoluzione 1325 delle Nazioni Unite (Donne, pace, sicurezza), ancora oggi largamente disattesa, che riconosce il ruolo fondamentale delle donne nei processi di pace.

La Barefoot Walk ci ricorda che la pace non è semplicemente un accordo tra élite politiche, ma un processo che coinvolge la società, e in particolare coloro che pagano il prezzo più alto dei conflitti. Le donne che camminano a Roma lo ricordano con forza: la guerra non è mai astratta, ha sempre volti, corpi, relazioni spezzate.

Non sorprende allora che questa iniziativa abbia assunto una dimensione globale. La marcia romana si inserisce in una rete internazionale di azioni e incontri che intendono riportare al centro la responsabilità condivisa della comunità internazionale.

Per chi osserva e racconta i processi di pace, questo è forse il dato più significativo. Il dialogo non nasce quando il conflitto è risolto, ma quando qualcuno decide di attraversarlo senza cedere alla logica della separazione. Camminare scalze, insieme, significa affermare che la pace non è un'utopia ingenua, ma una pratica esigente. Richiede coraggio, esposizione, perseveranza. E soprattutto richiede di riconoscere nell'altro non una minaccia, ma una possibilità. È da qui che può ricominciare la storia. E noi, sapremo essere di supporto per chi tenta ancora di camminare in pace?





Alluvione in Calabria, operai forestali liberano le strade dai detriti

Calabria, dove il lavoro idraulico-forestale è sicurezza, futuro, prevenzione

Gli eventi alluvionali che hanno interessato la regione negli ultimi mesi hanno riportato con forza al centro dell'attenzione la vulnerabilità del territorio e l'urgenza di una manutenzione costante che faccia leva sul lavoro idraulico-forestale

50



di Francesco Fortunato
Segretario Generale Fai Cisl Calabria

Parlare di lavoro idraulico-forestale significa parlare di tutela del territorio, sicurezza delle comunità e futuro delle aree interne. Significa riconoscere che dietro la manutenzione dei boschi, la sistemazione dei versanti, gli interventi di riforestazione, in particolare sulle aree percorse dagli incendi, e la difesa idrogeologica, non c'è soltanto un insieme di attività tecniche, ma un vero presidio umano capace di contrastare il dissesto, l'abbandono e la fragilità sociale che attraversano la regione. Questa visione è quanto mai importante in una regione come la Calabria. Un territorio che oggi più che mai ha bisogno di prevenzione, programmazione e pianificazione. Non basta intervenire quando il danno è già avvenuto, quando una frana ha isolato un paese, quando un'alluvione ha devastato campi, strade e abitazioni. Serve una strategia che guardi lontano, che metta al centro la cura costante del territorio e che riconosca al lavoro forestale il ruolo pubblico che merita. Perché la difesa del suolo è una condizione essenziale per la vita delle persone, per la tenuta dei servizi, per la sicurezza idrica e per la salvaguardia di intere comunità.

Gli eventi alluvionali che hanno interessato la Calabria negli ultimi mesi hanno riportato con forza al centro dell'attenzione la vulnerabilità del territorio e l'urgenza di una manutenzione costante. Le piogge intense, le esondazioni, gli smottamenti e i

danni a strade, campagne e abitazioni mostrano quanto sia decisivo non limitarsi all'emergenza, ma investire in una strategia stabile di cura del suolo, dei versanti e della rete idraulica. Ogni volta che un corso d'acqua viene trascurato, ogni volta che la manutenzione si interrompe, aumenta il rischio per chi vive e lavora in quei territori.

Il problema dell'abbandono delle aree interne è uno dei nodi più gravi. Dove diminuiscono i residenti (secondo le proiezioni della SVIMEZ, la popolazione calabrese subirà una drastica riduzione demografica entro il 2050 di circa 350.000 abitanti), dove chiudono i servizi essenziali come scuole, banche, uffici postali, farmacie, medici di base, distributori di carburante, dove si indebolisce la presenza umana, il territorio si espone maggiormente al rischio. Lo spopolamento non è solo una conseguenza della crisi economica: è esso stesso una frana lenta e continua, una forma di erosione sociale che lascia vuoti i paesi, indebolisce il presidio quotidiano e rende più difficile la manutenzione dei boschi e delle zone montane. Per questo il tema forestale in Calabria non può essere separato da quello demografico, sociale e occupazionale.

Il bosco non è un elemento accessorio del paesaggio, ma una vera infrastruttura verde. È una risorsa strategica per la protezione del suolo, per il contenimento dei fenomeni erosivi, per

la regolazione del ciclo dell'acqua, per la qualità dell'aria e per il benessere delle persone. La Calabria possiede un patrimonio straordinario di biodiversità e di bellezze naturali che costituiscono un valore inestimabile. Ma questo patrimonio, se non viene curato, rischia di essere consumato dall'incuria, dagli incendi, dall'abbandono e dalla mancanza di manutenzione.

Ecco perché il lavoro idraulico-forestale va difeso e rilanciato. Esso consente di riqualificare paesaggi, intervenire sulla sistemazione idraulica, realizzare opere di riforestazione, recuperare vaste aree boschive e garantire un sufficiente grado di sicurezza idraulica. È un lavoro che produce risultati visibili ma spesso poco raccontati, perché i benefici della prevenzione si misurano soprattutto nei danni evitati. Ogni versante messo in sicurezza, ogni alveo controllato, ogni area rimboschita rappresenta un investimento sul futuro, non una spesa improduttiva.

In una terra fragile dal punto di vista idrogeologico ed economico, serve una visione condivisa. I dati che fotografano la condizione della Calabria parlano di una regione esposta a forti rischi di tenuta economica e sociale, aggravati da fattori strutturali che alimentano desertificazione umana e disuguaglianze. Ma proprio per questo non ci si può rassegnare. Al contrario, occorre rafforzare una cultura della cura del territorio che unisca ambiente, lavoro, agricoltura, servizi e innovazione.

Il ricambio generazionale nel settore forestale è un altro passaggio decisivo. Senza nuove energie, senza formazione, senza prospettive, il sistema rischia di indebolirsi ulteriormente. Invece il comparto forestale può diventare un ambito di crescita, capace di offrire occupazione qualificata e di valorizzare competenze utili non solo alla protezione del territorio, ma anche allo sviluppo di nuove filiere, come quella legno-energia, e a un uso più consapevole delle risorse naturali.

Troppo spesso si ignora quanto il lavoro idraulico-forestale sia fondamentale per la sicurezza collettiva e per l'equilibrio ambientale. Senza una cura continua e senza una presenza costante di lavoratori, nessuna politica ambientale, nessuna

innovazione tecnologica né intelligenza artificiale, potranno essere realmente efficaci. In un tempo segnato da cambiamenti climatici sempre più evidenti e da un'incertezza ambientale crescente, il ruolo del bosco diventa ancora più centrale. Esso può e deve essere pensato come una risorsa strategica, capace di generare servizi ecosistemici, valore sociale e nuove opportunità di sviluppo.

Bisogna cambiare sguardo. Il bosco va visto come un bene comune che protegge tutti. Gli alberi non sono solo un elemento puramente paesaggistico: combattono la desertificazione, migliorano il microclima, offrono benefici alla salute e rafforzano la resilienza dei territori. Alle aree interne, alle persone che vivono quei luoghi, va riconosciuta una fiscalità di vantaggio, per favorire la ripresa e lo sviluppo economico locale, così come è necessaria una legge regionale sulla montagna, per come recentemente presentata dall'UNCCEM che, per come sostenuto dalla nostra Federazione regionale, deve essere socializzata, oggetto di confronto tra le comunità montane, Regione, forze politiche, parti sociali e datoriali. Crediamo infatti che occorra, oltre a una maggiore capacità di investimento, anche una più forte volontà politica. Le risorse economiche sono indispensabili, ma da sole non bastano. Serve capacità di pianificazione, attenzione costante alle priorità del territorio. Servono politiche capaci di intrecciare forestazione, agricoltura, ambiente, turismo e servizi, restituendo centralità alla persona e al lavoro. Perché la qualità dell'ambiente e la qualità della vita sono strettamente connesse, e la cura del territorio è una forma concreta di giustizia sociale.

Il lavoro idraulico-forestale non riguarda soltanto i boschi, ma il modo in cui una comunità decide di vivere il proprio territorio. Significa scegliere la prevenzione invece dell'emergenza, la presenza invece dell'abbandono, la programmazione invece dell'improvvisazione. Significa soprattutto riconoscere che il presidio umano delle aree interne è una condizione indispensabile per il benessere ambientale e sociale della Calabria.

Braccianti stranieri: in Umbria un corso di italiano per sostenere l'inclusione



di Simone Dezi
Segretario Generale Fai Cisl Umbria

Dopo aver concluso la seconda edizione del corso di italiano per braccianti stranieri, organizzato dalla Fai Umbria presso la sede Cisl di Deruta, in provincia di Perugia, assieme all'ente formativo IAL, siamo pronti a riproporre questa iniziativa interculturale anche in altre aree della regione. Già dal prossimo autunno, metteremo in campo progetti che coinvolga-

no molti più studenti e affronteremo una stagione ricca di contenuti sia umani che professionali.

Il corso quest'anno ha coinvolto 36 studenti, suddivisi in 3 classi di livello A0 e A1, ogni studente ha potuto frequentare gratuitamente per 20 ore. Siamo molto soddisfatti per come



52 è stata svolta questa esperienza, grazie al lavoro organizzato in sinergia con la Cisl e lo IAL. Siamo riusciti ad intercettare anche lavoratori agricoli arrivati da poco in Italia e dunque maggiormente bisognosi di apprendere le basi della nostra lingua per riuscire a comunicare sia nei luoghi di lavoro che in altri contesti della vita quotidiana. Inoltre il corso è stato aperto anche ai coniugi degli iscritti, aspetto importante perché abbiamo voluto prestare attenzione, in questo modo, alla rete familiare dei diretti interessati.

Questo percorso rafforza il protagonismo e la voce delle lavoratrici e dei lavoratori per una vera e fattiva inclusione, con nuove opportunità di crescita umana e professionale e maggiori possibilità di inserimento qualificato nel mercato del lavoro. Crediamo davvero che buone pratiche come questa siano utili a dare a lavoratrici e lavoratori stranieri concreti strumenti di emancipazione, di inclusione sociale ed economica, di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Per questo l'obiettivo della Fai Cisl Umbra è quello di poter dare continuità al percorso formativo anche per il prossimo anno, offrendo la possibilità di accedere al livello A2.

Chiaramente la sfida per l'inclusione dei migranti nel lavoro agroalimentare non può esaurirsi con questo aspetto: abbraccia tematiche molto più ampie ed è quindi giusto proseguire su diversi altri fronti. Pensiamo ad esempio agli obiettivi di una piena attuazione della legge 199 contro il caporalato, con la creazione delle Sezioni territoriali del lavoro agricolo di qualità, con l'apporto delle istituzioni regionali che prevedano delle premialità per chi aderisce alle sezioni stesse e un vero e proprio "marchio umbro" da apporre ai prodotti. Bisogna affrontare poi seriamente le esigenze degli alloggi e dei trasporti, lavorando in sinergia con una Cabina di regia regionale che tenga insieme tutti gli organi preposti, le associazioni sindacali e datoriali.

L'impegno della Federazione regionale prosegue inoltre con un progetto di E.R.B.A, Ente bilaterale regionale, in

collaborazione con l'Università degli Studi di Perugia, Dipartimento di Scienze Agrarie e Statistica: un test con interviste a oltre 1.200 lavoratori, sia Otd che Oti, e 600 aziende, per analizzare i fabbisogni reali del mondo agricolo soprattutto in un'ottica contrattuale per i futuri rinnovi dei CPL. Tutto ciò sarà utile a comprendere cosa migliorare anche a livello formativo, per una maggiore capacità di attrarre competenze e creare stabilità occupazionale. Altri aspetti riguardano il miglioramento a livello istituzionale della ricerca di alloggi e della garanzia dei trasporti, oppure le criticità nell'accesso alle amministrazioni pubbliche, ad esempio per i rinnovi dei permessi di soggiorno, o al servizio sanitario regionale. La nostra Federazione, unitariamente alle altre sigle e alle associazioni datoriali, auspica davvero che questo progetto contribuisca a una corretta e det-

tagliata analisi regionale del settore agricolo: sarà determinante per cogliere nuovi strumenti di azione sindacale, nella consapevolezza che il valore partecipativo dei lavoratori e delle lavoratrici si evidenzia anche con il protagonismo nelle scelte e nelle idee che apportano un'attenta analisi del territorio.



arietà per

Sardegna e Sicilia

Solidarietà per Calabria, Sardegna e Sicilia



CONTRIBUISCI

al fondo destinato ai territori di

Calabria, Sardegna e Sicilia

Le donazioni saranno raccolte sul C/C dedicato

IBAN: **IT55U0103003201000002937018**

BIC: **PASCITM1RM1**

Intestato a: **CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL EMERGENZA CALABRIA SARDEGNA SICILIA**

Causale: **Emergenza Calabria Sardegna Sicilia**



53

lte sul C/C dedicato

002937018

A CGIL CISL UIL EMERGENZA CALABRIA SARDEGNA SI

ia Sardegna Sicilia



a cura di Rossano Colagrossi

DIRITTI SOCIALI DALLA A ALLA Z

Manuale enciclopedico dei diritti dei lavoratori

Titolo

Diritti sociali dalla A alla Z.

Manuale enciclopedico dei diritti dei lavoratori

Autore

Dario Seghieri

Editore

L&P Lavoro e Previdenza, 2026

Prezzo: € 81,00



54

Considerato una bibbia completa ed aggiornata da molti addetti ai lavori, il volume "Diritti sociali dalla A alla Z" è un vero e proprio manuale enciclopedico dei diritti dei lavoratori. Anche l'edizione di quest'anno raccoglie, in 1112 pagine, molte voci suddivise sia in ordine analitico-alfabetico che in 6 capitoli concettuali: pensioni, prestazioni a sostegno del reddito, contribuzione, assistenza, infortunistica, tabelle.

Si trovano così, ad esempio, i riferimenti normativi aggiornati sulle pensioni, dai requisiti al calcolo, agli interessi legali, indebiti, maggiorazioni, cumulo, limiti di reddito, integrazioni, supplementi, opzioni, prepensionamenti, agevolazioni per lavori usuranti, lavoratori precoci, contenzioso, prescrizione.

E ancora: assegni familiari, disoccupazione, Aspi, Naspi, Lsu e Lpu, mobilità, cassa integrazione, Tbc, malattia, maternità, assegno unico, riscatti contributivi, contributi figurativi e volontari, ricongiunzione, minimali, apprendistato e Cfl, contratti di solidarietà e d'inserimento, stage aziendali, formazione, distacco, collocamento, assunzioni obbligatorie, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio, part time, job sharing, prescrizione contributiva, nuove ispezioni del lavoro, contratto a termine, omissioni contributive, contribuzione di coltivatori, artigiani, commercianti, parasubordinati, marittimi, associati in partecipazione, professionisti, Enasarco, Enpals, Ipsema, Inpdap, Ipost, terziario avanzato, fondi Inps.

Tra le altre voci: lavoro notturno, domestico e a domicilio, congedi retribuiti, flessibilità e orario di lavoro, banca ore, azioni positive, equo indennizzo, Tfr, pensioni sociali e alle casalin-

ghe, invalidità civili, tutela della disabilità, ISEE, bonus sociali, ticket, denunce dei redditi (detrazioni, deduzioni, esenzioni, redditi tassabili).

Non mancano ovviamente le norme su salute e sicurezza, con riferimenti su malattie professionali, mobbing, danno biologico, rischio ambientale, infortunio sul lavoro e in itinere, rendite, revisioni, preesistenze extra lavorative, incollocabilità, prescrizione, rivalsa, regresso, surroga, quote integrative, categorie assicurate, occasione di lavoro, liquidazioni in capitale, riscatti, grandi invalidi, protesi, Apc, rendita ai superstiti.

Nel libro trovano il dovuto spazio le specificità che normano ciascun settore, come quelle sul lavoro agricolo in tutte le sue forme, con chiarimenti sulle varie modalità di contribuzione, sulla Cisoa, le retribuzioni, i casi di contenzioso con l'Inps, più altri paragrafi su acquacoltura, pesca, settore forestale, zone montane, allevamenti. Molto utili anche i testi con le novità sui vari bonus, assegni, indennità.

L'esposizione è semplice, chiara e tiene conto degli orientamenti della giurisprudenza, inoltre comprende più di 500 tabelle aggiornate su misura e limiti di ogni prestazione, comprese tutte le tabelle del nuovo indennizzo Inail. Il volume, diffuso da anni, ha trovato largo uso ed è diventato un manuale indispensabile per magistrati, sindacalisti, commercialisti, giuslavoristi, avvocati, consulenti del lavoro, funzionari di istituti previdenziali, addetti di patronato, assistenti sociali, associazioni di invalidi e del volontariato, responsabili del personale.

ENTE BILATERALE
AGRICOLO NAZIONALE

WWW.ENTEEBAN.IT



55



Conserve Italia

Soc. coop. agricola



DAI CAMPI DELLE
NOSTRE COOPERATIVE
UNA GARANZIA
DI QUALITÀ

EDIZIONI LAVORO

Guido Baglioni

UNA CISL INNOVATRICE NEL COMPLESSO DEI SINDACATI IN ITALIA. UN RACCONTO

Autori: Guido Baglioni
ISBN: 9788873136200
Collana: Studi di storia
Pagine: 228
prezzo di copertina: € 23



Nata nel 1950 per iniziativa della corrente sindacale cristiana, dopo la fine dell'esperienza unitaria nella Cgil, la Cisl, anno dopo anno, diventa una grande organizzazione sindacale con oltre quattro milioni di associati, ponendosi come importante fattore di modernizzazione in Italia. Questo volume ne racconta l'evoluzione, fino ai nostri giorni, nel contesto economico, sociale e politico italiano a partire dai suoi capisaldi: la stretta connessione tra lo sviluppo economico e il miglioramento delle condizioni del lavoro dipendente; il primato della contrattazione collettiva rispetto alla tutela legislativa; il legame tra salario reale e produttività; la collaborazione negoziata tra impresa e sindacato verso la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.

Guido Baglioni nasce a Gardone Val Trompia (Bs), inizia con la storia dell'arte e con il suo insegnamento. Dopo qualche anno, diventa un sociologo dell'industria, del lavoro dipendente e dell'esperienza sindacale. Dal 1955 collabora con la Cisl, a tempo pieno per qualche decennio, e poi meno intensamente per la carriera universitaria. Viene poi nominato professore emerito dell'Università degli studi di Milano-Bicocca. Alcune delle sue pubblicazioni: L'integrazione dell'immigrato nella società industriale (con F. Alberoni; il Mulino, 1965); Il problema del lavoro operaio. Teorie del conflitto industriale e dell'esperienza sindacale (con B. Manghi; FrancoAngeli, 1967); Un racconto del lavoro salariato (il Mulino, 2014); La disuguaglianza e il suo futuro nei paesi ricchi (il Mulino, 2018).

CEDOLA DI PRENOTAZIONE - UNA CISL INNOVATRICE NEL COMPLESSO DEI SINDACATI IN ITALIA. UN RACCONTO N. COPIE

MODALITÀ DI PAGAMENTO. NO PAGAMENTO ANTICIPATO MA ALLA RICEZIONE DELLA FATTURA

su c/c bancario intestato a Edizioni Lavoro srl Intesa San Paolo S.p.A. IBAN: IT90A0306905048100000014288

o su ccp n. 51702009 intestato a Edizioni Lavoro, Via G.M. Lancisi 25 - 00161 Roma

Spese di spedizione a carico del destinatario: per posta

Intestazione fattura Nome ordinante.....

Indirizzo di spedizione Cap..... Città

Tel. C. F. P. IVA

Fattura elettronica: codice univoco destinatario (se si ha P. Iva)

PEC

E-mail amm.vo per invio ordinario della fattura (se non si ha cod. univ. destinatario e PEC)

Trasmettere a Angela Cerroni a.cerroni@edizionilavoro.it oppure
Zoe Rampello z.rampello@edizionilavoro.it tel. 06 44251174

L'informativa di cui all'art. 13 del Dlgs 196/03 è consultabile sul sito di EL

www.edizionilavoro.it





FAI CISL

Federazione Agricola
Alimentare Ambientale
Industriale Italiana



FONDI SANITARI

Lavori nel settore agroalimentare?

Ricorda che **tu e la tua famiglia avete diritto al rimborso di numerose spese mediche.**

Non ti costa nulla: **è un servizio gratuito** previsto dai fondi integrativi sanitari.

Non è un bonus: **è un diritto** conquistato e garantito dal tuo contratto di lavoro.

Non lasciare che i tuoi benefici restino nel cassetto.

Tu a quale Fondo sei iscritto?

Fonsap – Lavoratori della Panificazione e attività affini

Fisa – Lavoratori Agricoli e Florovivaisti

Filcoop sanitario – Lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli, consorzi agrari, settore Forestale

Fia – Impiegati agricoli

Fis – Lavoratori dei Consorzi di bonifica e miglioramento fondiario

Fida – Dipendenti delle Associazioni Allevatori

Fasa – Alimentaristi

Cimif – Cassa integrativa malattia infortunio Forestali

Cassa rischio vita – Cassa assicurativa per il rischio vita lavoratori dell'industria alimentare

Ebipesca – Lavoratori della Pesca marittima

Fis Pesca – Marittimi imbarcati su natanti Pesca marittima

Nelle sedi FAI CISL:

- ✓ conosci tutte le **prestazioni sanitarie a cui hai diritto**
- ✓ trovi **assistenza per te e la tua famiglia**
- ✓ vieni aggiornato sulle **novità contrattuali**
- ✓ ottieni **tutti i rimborsi che ti spettano**

 Trova la sede più vicina: www.faicisl.it

