



IN CIVILTÀ

I fatti di Amendolara, con l'uccisione di quattro giovani braccianti immigrati, rappresentano un grado inaccettabile di inciviltà. Uno spartiacque oltre il quale non sarà più possibile voltarsi dall'altra parte e negare l'esistenza di aree intollerabili di illegalità, sfruttamento, tratta di esseri umani. Fenomeni da sempre denunciati dalla FAI CISL, che ribadisce il bisogno di tenere accese le luci sul caporalato e rafforzare gli strumenti preventivi. Bisogna applicare le leggi, moltiplicare le ispezioni e i presidi di legalità e solidarietà, realizzare una moderna riforma dei meccanismi di accoglienza e inclusione, investire su progetti concreti di sviluppo locale, crescita professionale, efficientamento del mercato del lavoro. Questo numero di FAIProposte fa il punto anche su alcuni aspetti cruciali del lavoro agroalimentare e ambientale che interrogano la capacità, del nostro Paese, di affrontare davvero le sfide del cambiamento climatico e per la salvaguardia del territorio.

Proseguono intanto le conquiste sul piano contrattuale, dall'approvazione delle nuove piattaforme in diversi settori, al rinnovo del Ccnl degli operai agricoli e florovivaisti, fino agli accordi integrativi nei grandi gruppi dell'industria alimentare. Sempre guardando al lavoro dignitoso, al rafforzamento di salari, stabilità, tutele, strumenti partecipativi.

Auguriamo una buona estate ai nostri lettori, a tutti coloro che sono impegnati, ogni giorno, in prima linea, al fianco di lavoratori, pensionati e famiglie. Con l'auspicio di una meritata pausa di riposo e rigenerazione.



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



EDITORIALE

2 Dopo Amendolara
di Antonio Castellucci

IN PRIMO PIANO

4 Patto sociale, piattaforma unitaria e Umanesimo: riunito l'Esecutivo CISL
di Rossano Colagrossi

ATTUALITÀ

6 Trasparenza retributiva: cosa cambia con la Direttiva Ue 2023/970
di Francesca Valente

8 Il senso dimenticato del territorio e delle sue parole
di Fabrizio Stelluto

10 Il lavoro della bonifica: intervista a Massimo Gargano
di Rossano Colagrossi

CONTRATTAZIONE

12 Operai agricoli e florovivaisti: contratto rinnovato nel segno del lavoro dignitoso e della partecipazione
di Giovanni Mattoccia

14 Consorzi di Bonifica: il valore della piattaforma per il Ccnl 2027-2030
di Raffaella Buonaguro

16 La bilateralità nei Consorzi di bonifica
di Rando Devole

17 Contrattare il cambiamento: la partecipazione al centro dei nuovi accordi nell'industria alimentare
di Massimiliano Albanese

20 6 luglio 2026: una data storica per il settore della panificazione
di Patrizio Giorni

NEWS DALLA REDAZIONE

21 Contrattazione, partecipazione, territorio: riunito il Consiglio Generale della Fai Cisl

23 Ccnl 2027-2030 area alimentazione e panificazione, approvata la piattaforma

VITA SINDACALE

24 Bilateralità e contrattazione: la scommessa della Fai Cisl sui giovani sindacalisti per il welfare dell'alimentare
di R.D.

APPROFONDIMENTI

26 I conti economici dell'agricoltura nel nuovo report Istat
di Paolo Grossi

EUROPA

30 Le priorità della Fai Cisl nell'Esecutivo Effat
di F.V.

INTERNAZIONALE

32 Emergenza climatica: verso una Direttiva modello
di Mohamed Saady

DAI TERRITORI

35 Buone pratiche in Campania per un sindacato pragmatico, contrattualista e di prossimità
di Bruno Ferraro

37 Nella Food Valley d'Italia, dove il caporalato si sconfigge costruendo comunità, responsabilità e fiducia
di Daniele Saporetti

39 L'agricoltura in Sardegna: lavoro, dignità e presidio sindacale
di Bruno Olivieri

LETTURE

a cura di Rossano Colagrossi

41 La tecnologia non è mai neutra: per una visione consapevole dell'IA e del suo impatto sul lavoro

42 La Cisl dalle radici nell'umanesimo cristiano popolare alle sfide di oggi, passando per Franco Marini





Dopo Amendolara

2



di Antonio Castellucci
Reggente FAI CISL Nazionale

Non sappiamo se la violenta vicenda di Amendolara cadrà presto nel dimenticatoio, come accade per tante altre tragedie del lavoro. Però sappiamo che deve esserci un prima e un dopo. Uno spartiacque, oltre il quale non sarà più possibile voltarsi dall'altra parte e negare l'esistenza di sacche intollerabili di illegalità, sfruttamento dei lavoratori, tratta dei migranti. "Quante denunce e inchieste, quante vite spezzate saranno ancora necessarie prima che il caporalato venga affrontato come emergenza nazionale?", ha denunciato la Segretaria Generale della Cisl Daniela Fumarola.

L'uccisione dei quattro giovani braccianti, uno di origine pakistana e gli altri tre afgani, è avvenuta in Calabria ma deve fare alzare l'asticella delle attenzioni in tutto il territorio nazionale e anche in tanti altri contesti d'Europa, dato che, come ha ricordato anche l'Effat, sfruttamento e caporalato non sono fenomeni da circoscrivere al solo Sud Italia.

Il drammatico evento è l'ultimo di una serie che hanno caratterizzato il lavoro agricolo in questa prima parte del 2026, come più volte denunciato dalla nostra Federazione. Ci sono casi diversi tra loro, tra incidenti mortali, in itinere, infortuni, ma accomunati dal fatto che per gli operai agricoli la vulnerabilità rimane alta, e ancora più alta per i lavoratori immi-

grati. C'è una lista di eventi tragici che indicano come molti migranti diventino facilmente ultimi tra gli ultimi, spesso vittime di connazionali senza scrupoli che a loro volta aderiscono al sistema dello sfruttamento e della criminalità locale anziché denunciarlo.

Indignarsi, però, non basta. Così come non è sufficiente un generico sensazionalismo antagonista capace soltanto di puntare il dito contro lo Stato e chi lo rappresenta. Per questo la Fai Cisl ancora una volta ha avviato una serie di azioni per costruire proposte e pretendere risposte, a cominciare dai fatti di Amendolara, anche consegnando alla Prefetta di Cosenza un documento con una serie di istanze prioritarie per rafforzare il contrasto allo sfruttamento e promuovere la legalità nell'agroalimentare.

Nella consapevolezza che il caporalato è un fenomeno complesso, pertanto va affrontato su più livelli, sia sul lato repressivo che preventivo. Va riconosciuto che una serie di proposte avanzate dalla Fai Cisl sono state recepite al Tavolo interministeriale sul caporalato. Vedremo che effetti avranno. Pensiamo, ad esempio, all'aver previsto un percorso di protezione, con un permesso di soggiorno speciale e con il riconoscimento dell'assegno di inclusione, per i lavoratori

che denunciano i propri sfruttatori. Era un punto fondamentale per sostenere le lavoratrici e i lavoratori nell'intraprendere un percorso di denuncia e di emancipazione.

Altro aspetto che avevamo sollecitato al Tavolo, nell'ultima convocazione di febbraio scorso, è l'incrocio dei dati. Il Ministero del Lavoro aveva promesso di completare il sistema Silca, sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura, entro giugno di quest'anno. Da qui il nostro appello al Governo per vedere risultati concreti quanto prima anche su questo fronte. Sarebbe una conquista ulteriore importante, per consentire agli organi ispettivi controlli più rapidi e dettagliati su tutti i territori.

Qualsiasi scelta farà la politica, una cosa è certa: non è più tempo di passerelle, per nessuno. Siamo di fronte a una tragedia, e non essendo la prima, servono risposte concrete. Non servono gli annunci di lotta, né uno stato di polizia, né certe campagne elettorali populiste pronte sempre a creare nuovi nemici e mai soluzioni. Bisogna intanto applicare le leggi che abbiamo, poi servono più presidi di legalità, più ispezioni, una seria riforma dei meccanismi di ingresso e permanenza in Italia, e poi investimenti moltiplicatori che facciano leva su progetti ben strutturati di inclusione, di sviluppo, di crescita professionale.

Da parte sua, la Legge 199, che quest'anno compie dieci anni, ha favorito risultati utili sul piano repressivo. Aver riconosciuto giuridicamente la gravità che è insita nel cogliere il bisogno di lavoro delle persone, il loro grado di ricattabilità e vulnerabilità, per poi saperlo gestire con le armi del sopruso, della minaccia, della violenza, è stato determinante. Così come l'aver riconosciuto la responsabilità non solo del caporale, ma anche dell'imprenditore che se ne avvale. Altro motivo, per cui quella Legge rimane un riferimento di assoluta importanza, è il rafforzamento della Rete del lavoro agricolo di qualità: per noi continua a rappresentare uno strumento fondamentale per promuovere legalità, trasparenza e dignità del lavoro agricolo, valorizzando le imprese che rispettano leggi e contratti.

Ma soprattutto, vanno replicate tutte quelle buone pratiche con cui sono stati realizzati progetti sui territori per i trasporti e gli alloggi dei braccianti, la loro formazione, la tracciabilità del mercato del lavoro. Un ruolo strategico deve essere riconosciuto alla bilateralità territoriale del settore agricolo, quale luogo di governo del mercato del lavoro attraverso formazione, sicurezza e incontro trasparente tra domanda e offerta di lavoro. In questa prospettiva, è necessario superare strumenti inefficaci per i flussi migratori, adottando politiche più aderenti ai reali fabbisogni produttivi e capaci di prevenire l'irregolarità, senza mai dimenticare che i lavoratori migranti costituiscono ormai una presenza strutturale ed essenziale per l'agricoltura italiana. Mentre a livello europeo, rimane prioritario difendere il principio della condizionalità sociale della PAC, subordinando l'accesso ai fondi pubblici al pieno rispetto delle norme sul lavoro. Ricordando che la legalità non è solo un valore etico, ma anche un fattore di competitività: protegge le imprese corrette e contrasta la concorrenza sleale.

La contrattazione rappresenta un ulteriore tassello nella costruzione di lavoro dignitoso, rafforzando salari, stabilità, tutele. Anche il recente rinnovo del contratto nazionale degli operai agricoli e florovivaisti, rappresenta una conquista concreta che oltre ad aver portato nelle tasche dei lavoratori un importante aumento economico ci aiuterà a valorizzare il lavoro, l'inclusione dei lavoratori stranieri, la conciliazione



vita-lavoro, la partecipazione.

Si conferma oggi il bisogno di un vero Patto sociale, fondato su legalità, solidarietà e partecipazione, come sta proponendo da tempo la Cisl, anche attraverso il recente lancio del Libro Verde, per superare un modello novecentesco e costruire relazioni moderne con cui sindacati, imprese e istituzioni possano davvero affrontare le sfide epocali che abbiamo davanti. Serve un fronte comune, anche con le forze dell'ordine e tutta la cittadinanza, per mettere in moto uno scatto collettivo di orgoglio in nome della legalità, della partecipazione, del lavoro dignitoso. Solo così sarà possibile riconoscere al lavoro agroalimentare il suo ruolo essenziale di fondamento della dignità e di emancipazione della persona.

Di certo, il periodo che stiamo vivendo presenta delle complessità inedite. Il rischio di assuefazione alle scene di guerre, ai linguaggi violenti, così come al conteggio delle morti sul lavoro, non è mai da sottovalutare. Ma guai a rassegnarsi. Chi opera nel sindacato, per la rappresentanza dei lavoratori e per il bene comune, ha anche il compito di agire con un linguaggio di verità, senza permettere narrazioni catastrofiche e sempre tenendo alta l'asticella della dignità umana, dell'empatia, della solidarietà, del sentire verso il prossimo. Anche la recente ricorrenza degli 80 anni della nostra Repubblica, fondata sul lavoro, ci ha consegnato in questo senso un messaggio di speranza che non va assolutamente disperso.

La Fai Cisl continua a lavorare nel solco di questa visione, come evidenzia anche questo nuovo numero di Fai Proposte. Una visione che si concretizza, ad esempio, nelle conquiste contrattuali ottenute nell'industria alimentare, grazie ai diversi importanti rinnovi di secondo livello siglati o in via di realizzazione nei grandi gruppi del settore, oppure nel prezioso lavoro svolto per la nuova piattaforma contrattuale dei Consorzi di bonifica. Un impegno profuso, quello della Federazione, in tutti i settori di nostra competenza, verso ciascun territorio, e con una confederalità praticata ogni giorno con tutta la rete dei servizi. Sempre riservando la massima attenzione al rapporto con le leghe, con i delegati, dirigenti, operatori, per un'azione sindacale fondata sulla prossimità e la centralità della persona.

Il nostro impegno non va certo in vacanza, ma mi sia consentito di salutare le nostre lettrici e i nostri lettori, tutti gli iscritti, i militanti, i simpatizzanti, i colleghi dirigenti, gli operatori, i delegati, ringraziando ciascuno per il lavoro svolto ogni giorno in prima linea al fianco di lavoratori, pensionati e famiglie, e augurando una meritata pausa di riposo e rigenerazione. Buona estate a tutte e tutti!

Patto sociale, piattaforma unitaria e Umanesimo: riunito l'Esecutivo CISL

Il Comitato Esecutivo confederale ha approvato un documento con cui rilanciare il contrasto alle derive populiste e filoautoritarie e il bisogno di rafforzare partecipazione, contrattazione decentrata, bilateralità, formazione: "Urgente un Patto sociale nazionale"



di Rossano Colagrossi
Direttore responsabile FAIProposte

4

Si è riunito a Roma il 10 luglio scorso il Comitato Esecutivo nazionale della CISL, che ha condiviso e fatto propria la relazione della Segretaria Generale Daniela Fumarola, arricchita dai contributi emersi nel dibattito. Tra le priorità emerse durante i lavori, le preoccupazioni per il consolidarsi di pulsioni populiste, estremiste e sovraniste che, pur provenendo da polarità diverse, finiscono spesso per convergere su parole d'ordine xenofobe e filoautoritarie, con effetti di destabilizzazione del tessuto democratico e sociale.

L'Esecutivo ha rilevato come il quadro del lavoro, delle imprese, delle tecnologie e delle catene del valore sia attraversato da trasformazioni rapide e spesso disordinate, intrecciate con profondi mutamenti geopolitici e demografici. "Lavoratori, pensionati, giovani e famiglie avvertono sempre più la sensazione di una crisi permanente, senza una direzione chiara né garanzie sufficienti sul futuro", ha affermato Fumarola. Si incrina così quella promessa sociale che aveva accompagnato la crescita del Paese dal dopoguerra. Una regressione di fronte alla quale la CISL ribadisce il proprio impegno a contrastare le derive attuali anche sul piano culturale, rilanciando l'umanesimo della dottrina sociale della Chiesa, come indicato dall'enciclica Magnifica Humanitas, promuovendo risposte concrete e mantenendo aperto il dialogo con tutte le forze disponibili a lavorare per una maggiore coesione del Paese.

Tra i punti centrali, nel documento finale approvato all'unanimità dall'Esecutivo, la piattaforma unitaria definita da CISL, CGIL e UIL il 17 giugno scorso, e presentata alle principali associazioni datoriali per un nuovo accordo quadro sull'aggiornamento delle regole della rappresentanza e della contrattazione collettiva. Piattaforma sulla quale l'Esecutivo Confederale ha espresso pieno sostegno, anche perché per la CISL il valore dell'iniziativa va ben oltre il perimetro delle relazioni industriali: dimostra che è possibile costruire risposte condivise nell'interesse generale, rafforzando il dialogo sociale e offrendo soluzioni responsabili senza cavalcare sterili contrapposizioni o avanzare scorciatoie legislative.

Il Comitato Esecutivo ha sottolineato con soddisfazione come la piattaforma recepisca pienamente il quadro

concettuale elaborato dalla CISL, a partire dalla posizione unitaria di contrarietà all'introduzione del salario minimo legale. Viene inoltre confermata la validità dell'architettura contrattuale delineata, che riconosce il ruolo centrale dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e introduce, in tutti i CCNL, specifici strumenti di verifica annuale del recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Il documento attribuisce particolare rilievo anche alla contrattazione decentrata in tutte le sue articolazioni – aziendale, di gruppo, territoriale, di sito, di filiera e di distretto – e ne auspica una più ampia diffusione soprattutto nel tessuto delle micro e piccole imprese attraverso accordi sussidiari, con particolare attenzione ai settori ad alta intensità di lavoro.

L'Esecutivo, è emerso, considera strategica una definizione sempre più puntuale dei trattamenti economici minimi e complessivi (TEM e TEC) attraverso la contrattazione collettiva, quale condizione per orientare gli incentivi alle imprese, assicurare criteri certi di equivalenza contrattuale negli appalti, contrastare il dumping e impedire che la concorrenza continui a scaricarsi sulla qualità del lavoro. In questa prospettiva il trattamento economico complessivo definito dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative dovrà costituire il riferimento fondamentale per i sistemi settoriali di relazioni industriali e il parametro per la definizione del "salario giusto" previsto dalla legge di conversione del Decreto Primo Maggio.

Grande rilievo viene attribuito anche al riconoscimento della partecipazione dei lavoratori, come leva strategica per governare le transizioni digitale, ambientale, demografica e organizzativa. Da evidenziare, in proposito, il riferimento esplicito della piattaforma alle forme previste dalla legge 76/2025, dunque alla partecipazione consultativa, organizzativa, gestionale ed economico finanziaria.

Sul terreno della rappresentanza, l'Esecutivo ha confermato l'impostazione fondata sull'integrazione tra dato associativo e dato elettorale e sollecitato il completamento del percorso con INPS, INL, Ministero del Lavoro e CNEL, per giungere a una misurazione certa della rappresentatività. La piattaforma unitaria, in proposito, converge sull'obiettivo



CISL, CGIL, UIL varano una piattaforma da sottoporre a tutte le maggiori associazioni datoriali

PER UN ACCORDO QUADRO

su assetti contrattuali, salario giusto, rappresentanza, formazione, salute e sicurezza, partecipazione

1 Salari più alti e più giusti

- ▶ Aumentare le retribuzioni redistribuendo la ricchezza con la contrattazione aziendale e territoriale
- ▶ Verifica annuale dello scostamento dall'inflazione per recuperare il potere d'acquisto
- ▶ Contrastare i contratti pirata e lo sfruttamento delle lavoratrici e dei lavoratori

2 Garantire salute e sicurezza a tutti

- ▶ Attuare pienamente il Testo Unico su Salute e Sicurezza
- ▶ Rafforzare il ruolo dei Rappresentanti per la sicurezza (RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo)
- ▶ Promuovere più cooperazione tra lavoro e impresa per la prevenzione

3 Rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori in tutte le aziende

- ▶ Diffondere la buona rappresentanza in ogni luogo produttivo
- ▶ Dare più peso agli iscritti al sindacato e al voto di tutti i lavoratori
- ▶ Valorizzare le specificità di ogni settore e luogo di lavoro

4 Partecipare per contare di più

- ▶ Promuovere la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle scelte delle aziende
- ▶ Trasformare l'intelligenza artificiale in un alleato delle lavoratrici, dei lavoratori e delle imprese
- ▶ Contrastare le differenze salariali tra lavoratrici e lavoratori e migliorare l'equilibrio vita-lavoro

5 Stare al passo dei cambiamenti

- ▶ Elevare le competenze perché nessuno resti indietro
- ▶ Stabilire un diritto universale alla formazione
- ▶ Consolidare la rete per la formazione continua e l'orientamento nel mercato del lavoro

DAL PROTAGONISMO DEL LAVORO
LA CRESCITA DEL PAESE

www.cisl.it X f y i s

confronto e diffusione nei luoghi di lavoro, nelle assemblee, negli attivi e nei territori, coinvolgendo delegati, iscritti, lavoratori, pensionati e giovani, affinché la piattaforma possa tradursi rapidamente in un accordo interconfederale solido ed esigibile. Un appello che vede coinvolta naturalmente anche la Fai, pur essendo assenti, nella piattaforma, alcuni settori, tra cui quello agricolo, che vanta storicamente specificità contrattuali e una avanzata bilateralità, nonché un patrimonio di relazioni sindacali non facilmente riconducibile, per ora, nel perimetro del quadro proposto da CISL, CGIL e UIL.

Da segnalare, infine, il richiamo dell'Esecutivo all'urgenza di un Patto sociale nazionale come sede stabile di confronto tra Governo e parti sociali, capace di orientare in modo condiviso investimenti, salari, produttività, formazione, politiche industriali, welfare, sicurezza e fisco. "Senza partecipazione sociale – si legge nelle conclusioni del documento approvato – il cambiamento rischia di essere guidato esclusivamente dai rapporti di forza economici o dalle emergenze contingenti. La posta in gioco riguarda non solo il ruolo dei corpi intermedi, ma anche il modello di sviluppo e la qualità della democrazia nel Paese".

Quanto alla piattaforma unitaria per il nuovo accordo quadro, occhi puntati, ora, sulle mosse delle parti datoriali, che in generale hanno accolto positivamente la proposta. Confindustria ha definito il documento unitario come "una base utile e aperta al dialogo per affrontare i temi centrali del lavoro", mentre Confcommercio lo considera un buon risultato, auspicando "un moderno modello di relazioni sindacali", e specificando che tuttavia, per essere davvero efficace, "la futura architettura contrattuale non potrà prescindere da un approccio flessibile e sartoriale", per cui "gli accordi interconfederali dovranno saper cogliere le reali peculiarità e le profonde specificità dei singoli ambiti settoriali". Anche il mondo della cooperazione, in cui soprattutto il tema della partecipazione dei lavoratori è particolarmente sentito, guarda con molto interesse all'accordo. Alle associazioni imprenditoriali, ha commentato sulla stampa la leader della CISL Daniela Fumarola, "consegniamo questa piattaforma come una base solida di confronto, convinti che gli interessi in gioco possano convergere tra lavoro e impresa nell'interesse generale del Paese".

di un accordo pattizio eventualmente sostenuto da un intervento normativo di supporto, e riconosce la necessità di una fase di transizione regolata, affidata alle categorie, per superare le invasioni improprie nei perimetri contrattuali.

Vengono inoltre valorizzate le specificità dei diversi comparti produttivi, consentendo alla contrattazione settoriale di integrare gli indicatori generali con parametri coerenti con la realtà dei singoli settori, tenendo conto della frammentazione occupazionale, della diffusione delle microimprese, del lavoro stagionale, degli appalti di breve durata, della dispersione territoriale e della discontinuità dei rapporti di lavoro. In questi contesti viene ribadita l'importanza del dato associativo e della bilateralità, soprattutto dove la costituzione delle RSU risulta oggettivamente più difficile.

L'Esecutivo ha poi espresso apprezzamento per il riconoscimento della formazione come diritto universale, permanente e portabile lungo tutto l'arco della vita lavorativa, quale condizione essenziale per affrontare le transizioni. Condiviso positivamente anche l'impegno a rafforzare la rete dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli strumenti della bilateralità, così da rendere più incisiva la partecipazione all'organizzazione del lavoro.

La piattaforma presenta dunque una forte impronta cislina. Anche per questo, il Comitato Esecutivo ha impegnato tutta l'organizzazione a promuovere un'ampia attività di

Trasparenza retributiva: cosa cambia con la Direttiva Ue 2023/970

Con il D.lgs. 96/2026 l'Italia ha recepito la Direttiva europea per contrastare il gender pay gap e le discriminazioni. Tuttavia, diverse lacune hanno depotenziato il testo originale. Sarà dunque ancora più importante, per i sindacati maggiormente rappresentativi, imporsi come interlocutori forti nelle aziende, per garantire davvero l'esercizio dei diritti sanciti dalla Direttiva.



di Francesca Valente
Fondazione Fai Cisl Studi e Ricerche

6

Il 17 maggio 2023 veniva pubblicata la Direttiva Ue 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, la c.d. Direttiva sulla trasparenza retributiva. L'iniziativa si poneva come obiettivi principali quello di rispettare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore sancito dall'art. 157 del Trattamento sul funzionamento dell'Unione Europea, il divieto di qualsiasi discriminazione di retribuzione diretta o indiretta basata sul sesso nonché la trasparenza retributiva e una maggiore applicazione del diritto alla parità di retribuzione.

Tra gli strumenti principali richiamati dalla Direttiva ci sono: 1) l'applicazione del principio di uguale retribuzione per lavoro uguale o di pari valore, 2) il diritto individuale delle lavoratrici e dei lavoratori a richiedere informazioni sui livelli retributivi, 3) l'applicazione di criteri oggettivi e trasparenti per la progressione salariale, 4) il divieto di clausole di segretezza salariale, 5) il rafforzamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, 6) l'obbligo di valutazioni congiunte delle retribuzioni quando emerge un divario ingiustificato superiore al 5%, 7) l'obbligo di *reporting* retributivo per le imprese sopra determinate soglie dimensionali. Al centro della Direttiva c'è la definizione di *lavoro di pari valore*, per cui le strutture retributive devono basarsi su criteri neutri dal punto di vista di genere, tra cui competenze, sforzo, responsabilità e condizioni di lavoro.

Gli Stati membri avevano tempo fino al 7 giugno 2026 per il recepimento della Direttiva nel diritto nazionale e, esattamente allo scoccare del 7 giugno 2026, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto di recepimento della stessa, il d.lgs. 96/2026.

Per quanto riguarda le aziende, da un punto di vista operativo, su di loro gravano ora una serie di obblighi: 1) obbligo di trasparenza salariale nelle assunzioni e nei rapporti di lavoro, con dovere di indicare la retribuzione o la fascia prevista negli annunci e il divieto di chiedere ai candidati

informazioni sugli stipendi precedenti; 2) dovere di mappatura delle mansioni, con individuazione delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, sulla base dei contratti collettivi e di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere; 3) il diritto dei lavoratori a conoscere le retribuzioni medie per genere; 4) il dovere di correggere i divari superiori al 5%; 5) obblighi di comunicazioni periodiche per le imprese più grandi e sanzioni in caso di discriminazione.

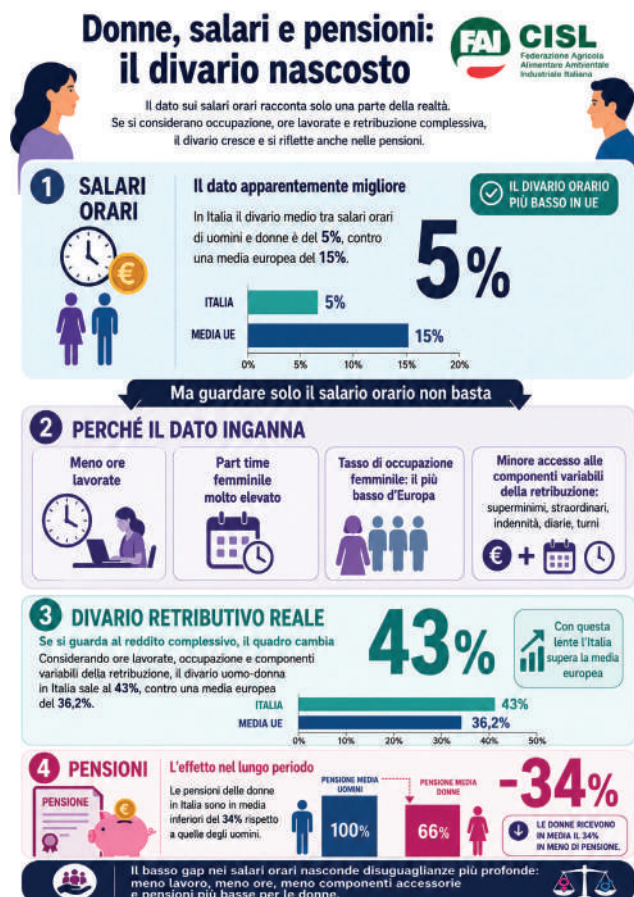
In molti si chiedono come mai sia stato necessario prevedere un'ulteriore norma a tutela della parità di retribuzione, visto che il Decreto si inserisce in un più ampio contesto che già vede una legislazione antidiscriminatoria, così come un'altissima copertura della contrattazione collettiva. In effetti, i contratti collettivi già utilizzano criteri oggettivi e neutri nella definizione di inquadramenti professionali e tabelle retributive ed è anche grazie a questo che in Italia si registra il minor divario retributivo tra uomini e donne se si considera la differenza media tra salari orari (il 5% a fronte di una media europea del 15%). Tuttavia, se si analizzano le pensioni femminili, si nota che sono in media inferiori del 34% rispetto a quelle maschili. Per capire il motivo di questa differenza, bisogna guardare al c.d. *gender overall earnings gap*, l'indicatore dell'Eurostat che prende in considerazione un'altra serie di fattori come il numero di ore lavorate (e qui è cruciale l'alta percentuale del *part time* femminile), il tasso di occupazione (quello delle donne italiane è il più basso d'Europa), ma anche tutti quegli elementi retributivi variabili come i super minimi, gli straordinari, le indennità, le diarie, i turni. Se si analizza il divario retributivo attraverso questa lente, il divario uomo-donna in Italia passa al 43% a fronte di una media europea del 36,2%.

Il problema, quindi, è di ordine culturale perché le donne sono più spesso chiamate ad occuparsi del lavoro riproduttivo e di cura, ad utilizzare un maggior numero di congedi, più spesso obbligate ad accettare lavori a tempo parziale o a concentrarsi in settori più scarsamente retribuiti. Si tratta di forme discriminatorie che pretendono cambiamenti culturali e di sistema sociale, ma che possono essere attutate

anche da un punto di vista formale ed è in questa direzione che la Direttiva cercava di andare, indicando che, ai fini della norma, la retribuzione deve essere considerata nella sua totalità, includendo la valutazione anche di premi, indennità, benefit. Ed è proprio qui che si nota la prima carenza nel recepimento italiano. Il Decreto attuativo, infatti, all'art. 3, comma 1 lett. b) definisce il *livello retributivo* escludendo esplicitamente le componenti riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea e, di fatto, depotenziando la portata della Direttiva. Di *componenti complementari o variabili* si fa poi riferimento all'art. 9, nel quale si definiscono i dati che i datori di lavoro devono comunicare all'organismo di monitoraggio, il quale ha il compito di monitorare e promuovere la parità e la trasparenza retributiva, controllando il divario di genere, le sue cause e riferire alla Commissione Europea. Da un lato, quindi, non si ritiene che gli elementi variabili definiscano il livello retributivo, dall'altro, però, sono espressamente richiamati come dati che l'organismo di monitoraggio deve sorvegliare.

La portata della Direttiva è indebolita anche dall'art. 9, il quale stabilisce che gli obblighi informativi siano a capo dei soli datori di lavoro con almeno 100 dipendenti, escludendo di fatto una grande parte delle imprese italiane. Sono escluse le piccole aziende anche dagli obblighi di valutazione delle retribuzioni nel caso in cui ci sia una differenza del livello retributivo di almeno il 5% tra lavoratrice e lavoratore, se tale differenza non è giustificata sulla base di criteri oggettivi e neutri e il datore di lavoro non ha corretto tale differenza entro 6 mesi dalla data della comunicazione delle informazioni (art. 10). A tal proposito si era espressa anche la Cisl, proponendo come emendamento al testo proprio l'estensione di tali obblighi anche ai datori che impiegano fino a 50 dipendenti, ma fin dall'inizio le parti datoriali – a partire da BusinessEurope – hanno fatto molta pressione affinché le aziende più piccole fossero escluse, denunciando grandi oneri burocratici ed amministrativi. La Direttiva però, ben consapevole della dimensione media delle aziende in Europa, già prevedeva l'entrata in vigore degli obblighi in modo graduale, disponendo che le aziende di dimensioni più contenute avessero il tempo necessario per adeguarsi agli obblighi in modo graduale e con il supporto tecnico e formativo degli Stati membri.

Un altro aspetto dibattuto, sia a livello europeo che poi nel recepimento in Italia della Direttiva, è la *presunzione di conformità*, secondo cui se già ci sono contratti collettivi nelle aziende, queste sono automaticamente ritenute conformi, con conseguente esclusione o attenuazione degli obblighi di trasparenza. A tal proposito la criticità, già sollevata a livello confederale, sta nel fatto che la norma di legge richiama in modo generale i contratti collettivi nazionali, senza un puntuale e costante riferimento alle organizzazioni maggiormente rappresentative. Inoltre, in alcuni passaggi del testo attuativo, vengono equiparati i Ccnl siglati da OOSS comparativamente più rappresentative ai c.d. contratti *equivalenti* o viene ritenuto sufficiente qualsiasi contratto collettivo applicato in azienda. Per la Cisl, il Ccnl di riferimento deve essere solo ed esclusivamente quello sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza, altrimenti si corre il rischio di legittimare contratti pirata o forme di *dumping contrattuale*. Rimanendo in tema, anche se all'art. 4 è chiaro il riferimento ai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi sul piano



Divario uomo-donna, guardare solo al salario orario non basta

7

nazionale, è critica l'esclusione dell'onere della prova a favore delle persone che subiscono forme di *pay gap*, perché tra i principi fondamentali della Direttiva c'è proprio il fatto che sono i datori di lavoro a dover dimostrare l'assenza di forme di discriminazione.

In un'ottica più ampia, le previsioni hanno l'obiettivo di contrastare tutte le forme di disparità retributive, incluso il *generational pay gap*. Con questa espressione si intende il divario salariale, sempre più ampio, tra le persone giovani e quelle *senior*. Nella ricerca *Countries for Old Men: An Analysis of the Age Wage Gap* (Bianchi N., Paradisi M. 2022) viene dimostrato che in Italia, tra il 1985 e il 2019, il divario salariale tra le persone che lavorano che hanno più di 55 anni e quelli che ne hanno meno di 35 è aumentato del 96%. Gli obblighi di trasparenza garantiscono che nelle fasi di assunzioni i candidati abbiano più potere contrattuale e possibilità di negoziare la propria posizione.

In conclusione, il d.lgs. 96/2026 ha perso l'importante occasione di trasporre in modo puntuale la Direttiva sulla trasparenza retributiva, lasciando delle lacune e depotenziando di fatto il testo originale. Per questo motivo diventa sempre più urgente per i sindacati maggiormente rappresentativi imporsi come interlocutori forti nelle aziende, garantendo, così, che i diritti sanciti dalla Direttiva siano effettivamente rispettati.

Il senso dimenticato del territorio e delle sue parole

Non esistono “frane killer” e “fiumi assassini”: esistono le nostre responsabilità nel ritenere arrogantemente di dominare la natura, esponendoci in tal maniera a rischi conclamati. Così come esistono le perdite nelle condotte idriche, che arrivano al 60% in alcuni acquedotti. Ad un’opinione pubblica colpevolmente distratta su un tema fondamentale come l’acqua, offrire capri espiatori semplifica i giudizi, ma nulla apporta alla comprensione di un problema dalle implicazioni assai più complesse.



di Fabrizio Stelluto

Responsabile Ufficio Comunicazione ANBI e Vicepresidente UNARGA,
Unione Nazionale Associazioni Regionali Giornalisti Agroambientali

8

Dove va a finire la pioggia, che non cade su un campo? È questa la domanda cruciale per disorientare un uditorio comunque interessato al tema delle risorse idriche, ma figlio di una società, in cui l’ “oro blu” è dato per scontato: abituati a vedere l’acqua piovana inghiottita da una caditoia, non siamo incuriositi di conoscerne il viaggio, che l’aspetta dapprima nella rete fognaria fino al depuratore (dove c’è) per poi terminare nel ricettore più vicino (canale, fiume, lago, mare...), grazie ad una rete idraulica, lunga 230.000 chilometri dal Nord al Sud della Penisola, cioè oltre 5 volte la circonferenza della Terra e gestita dai Consorzi di bonifica ed irrigazione.

È questo un dato sorprendente per i più, così come scoprire che l’Italia è un Paese pianeggiante solo per 1/3 della superficie, di cui il 30% è peraltro artificiale, cioè non esisterebbe, senza la costante azione di oltre 900 idrovore e migliaia di opere idrauliche, che provvedono a “tenere asciutto” un territorio, in cui ricade, ad esempio, il “giacimento” del turismo balneare italiano, che va dalla costa romagnola a Trieste; senza l’attento e quotidiano lavoro di circa 10.000 maestranze, i territori soggiacenti al livello del mare (la Versilia, l’Agro Pontino, il Campidano) tornerebbero acquitrinosi in poco tempo. Per svolgere questa attività vitale per le comunità e la loro economia, gli enti di bonifica impongono un onere ai consorziati, proporzionale al dimostrato beneficio apportato alle loro attività. È il contributo di bonifica, che solo chi ne ignora l’origine o è in malafede può chiamare tassa. Non solo è sbagliato (tale contributo non è gravato da Iva ed è deducibile nella dichiarazione dei redditi, mentre le tasse no), ma non riconosce un principio fondante di un’esperienza associativa, originale del nostro Paese ed imitata nel mondo: “con-tributo” per il “con-sorzio”. In quella preposizione sta il senso della gestione comune e democratica di un interesse collettivo come, nel caso, la difesa dalle acque. Chiaro?

Una terza questione da affermare è che la diga del

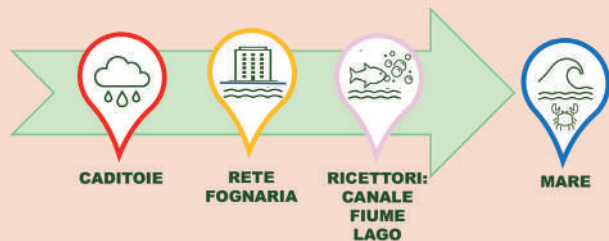
Vajont non è crollata e che la causa della tragedia del 1963 non è dell’ingegneria idraulica (storicamente vanto dell’Italia nel mondo), ma dell’interessata superbia umana che, non ascoltando i ripetuti segnali ed allarmi dal territorio, ha costruito un capolavoro tecnico (basti pensare alla forza d’urto idrico, che è riuscita a sostenere) in un posto drammaticamente sbagliato; è importante saperlo, perché da quel trauma nazionale deriva la sindrome, che da allora ha impedito ed oggi ostacola la realizzazione di nuovi bacini, richiesti invece dalla crisi climatica per contrastare l’estremizzazione degli eventi atmosferici (alluvioni e siccità).

È questa una questione, che va affrontata nella sua complessità, evitando facili, quanto fallaci semplificazioni mediatiche. Non esistono, infatti, “frane killer” e “fiumi assassini”; esistono, invece, le nostre responsabilità nel ritenere arrogantemente di dominare la natura, esponendoci in tal maniera a rischi conclamati. Così come le perdite nelle condotte idriche, che ci sono fino al 60% in alcuni acquedotti (!!), nulla però c’entrano con le ricorrenti crisi idriche nel nostro Paese: quello è un problema d’efficienza (si paga per un servizio fatto male e su cui bisogna intervenire), ma non ha alcun legame con la siccità, anzi paradossalmente l’acqua fuoriuscita dalle reti concorre ad alleviare la sete degli ecosistemi, rimpinguando le falde in difficoltà. Ad un’opinione pubblica, colpevolmente distratta su un tema fondamentale come l’acqua, offrire capri espiatori semplifica i giudizi, ma nulla apporta alla comprensione di un problema dalle implicazioni assai più complesse.

A proposito di banalizzazioni mediatiche: l’acqua non è trattenuta *nella* diga, ma *dalla* diga nell’invaso o bacino o lago o serbatoio; la differenza è sostanziale, perché la prima accezione segnala una tragedia annunciata (le infiltrazioni sono il prologo al cedimento di qualsiasi manufatto idraulico), la seconda rappresenta lo scopo funzionale dello sbarramento.

L'IMPORTANZA DEI CONSORZI DI BONIFICA NELLA GESTIONE DELLE ACQUE

DOVE FINISCE LA PIOGGIA CHE NON CADE SUL CAMPO?



SOLO 1/3
DELLA
SUPERFICIE
DELLO STIVALE
E'
PIANEGGIANTE



IL 30% DELLE PIANURE
ITALIANE NON
ESISTEREBBE SENZA
L'AZIONE COSTANTE DEI
CONSORZI DI BONIFICA

LA RETE IDRAULICA DEI CONSORZI
DI BONIFICA E' LUNGA 230 MILA
CHILOMETRI, OVVERO:
5 VOLTE LA
CIRCONFERENZA DELLA
TERRA



MANTENERE ASCIUTTI
TERRITORI COME
QUELLI COSTIERI
ADRIATICI, DALLA
ROMAGNA A TRIESTE,
COME LA VERSILIA,
L'AGRO PONTINO, IL
CAMPIDANO, OVVERO
IL GIACIMENTO DEL
TURISMO BALNEARE
ITALIANO, RIENTRA NEI
COMPITI DEI

CONSORZI DI BONIFICA, I QUALI, PER SVOLGERE IL
LORO LAVORO, SI AVVALGONO DI PIU' DI 900
IDROVORE E DI CIRCA 10 MILA MAESTRANZE

LA PIANURA ITALIANA
CREATA DALL'UOMO



schia di sovvertire, grazie ai grandi interessi che lo supportano, le priorità fin qui rispettate e che dopo l'utilizzo potabile prevedono quello agricolo. È una battaglia epocale in un'Europa schiacciata fra esigenze di autosufficienza alimentare (con l'innalzarsi delle temperature l'irrigazione è ormai indispensabile) e necessità di dotarsi di grandi infrastrutture tecnologiche e idroesigenti.

Un significativo sussidio può arrivare dalla disponibilità di acque reflue depurate, per il cui utilizzo nei campi si chiede, però, la certificazione di salubrità a fini alimentari, rilasciata da un ente terzo; positive sperimentazioni sono già in atto, ma è inutile negare che, anche in questo campo, sono presenti forti differenze di efficienza fra le diverse aree del Paese: in ballo ci sono la salute pubblica e la credibilità dell'importante comparto del "made in Italy agroalimentare", che al 95% dipende dalla disponibilità d'acqua.

Da quanto finora scritto emerge la "fotografia" di un'Italia con un'insufficiente cultura dell'acqua, favorita dal supponente pressapochismo del nostro tempo ed aggravata dalla perdita del rapporto con la toponomastica del territorio, che altresì la cultura popolare definiva con appellativi che, secondo gli idiomi locali, ne indicavano peculiarità tornate fondamentali di fronte all'estremizzazione degli eventi meteo. Per questo è oggi quantomai importante conoscere le caratteristiche del sito, dove si abita, per evitare sgradite conseguenze idrogeologiche di fronte a fenomeni atmosferici di violenza sconosciuta fino a pochi anni fa (sono ormai centinaia i tornado, che si registrano annualmente sul nostro Paese); nessuno o quasi, però, consulta le mappe del rischio, disponibili quantomeno presso i Consorzi di bonifica e la Protezione Civile. "Palù", "Padule", "Stagni", "Infernetto", "Paltana", "Acquette" sono alcuni fra i tanti toponimi, che indicavano caratteristiche del territorio, oggi cancellate nel giustificato ricordo di personaggi ed eventi, che fanno la storia anche locale del nostro Paese; affiancare la vecchia denominazione a quella moderna aiuterebbe, però, a prendere coscienza del proprio luogo, perché abitare in via Bassa dovrebbe suggerire qualche accorgimento idraulico in più.

L'Italia è uno dei Paesi, che in Europa pagano maggiormente le conseguenze della crisi climatica: annualmente circa tre miliardi e mezzo di danni per eventi di origine naturale (oltre all'incommensurabile perdita di vite umane), cui si aggiungono, in tempi recenti, 4 miliardi per la siccità. I ristori, che realmente arrivano dagli enti pubblici, si aggirano sul 10% dei danni subiti; da qui il ricorso, per ora largamente disatteso, alle polizze catastrofali. Siamo una nazione che non ama la prevenzione, tant'è che spendiamo assai più per riparare i danni che per evitarli; eppure i progetti ci sono (dal Piano Invasi Multifunzionali al Piano Idrico Nazionale) e le attribuzioni di risorse economiche, seppur insufficienti, anche; manca però la scelta decisionale per dare sollecita concretezza alle affermazioni di principio, considerando davvero la gestione idrica, un asset strategico per un modello di sviluppo, che abbia il territorio e le sue comunità al centro.

È da questa superficialità d'analisi e di linguaggio, che deriva l'insistere sull'idea sbagliata di "consumo dell'acqua" in agricoltura, invece di rifarsi alla corretta immagine di "uso" od "utilizzo". Non è una questione di lana caprina, perché nega un concetto basilare per analizzare lo stato della risorsa, cioè la circolarità del ciclo idrico: l'acqua irrigua viene in parte assorbita dalle piante, che la usano per produrre cibo (altra evidenza spesso dimenticata), in parte evapora ed il restante permea nel sottosuolo, restando a disposizione del ciclo naturale in maniera spesso migliore di come viene prelevata.

In questo contesto si inserisce ora l'Intelligenza Artificiale, i cui "data center" abbisognano di grandi disponibilità d'acqua per il raffreddamento, ma anche per la produzione di energia idroelettrica, finalizzata all'alimentazione dell'impianto. L'irrompere di questo nuovo "competitor" fra i molteplici settori, che già gravano sulla risorsa idrica (energia, ambiente, fruizione sociale, turismo, ecc.), ri-

Il lavoro della bonifica: intervista a Massimo Gargano

Crisi climatica, mitigazione del rischio idrogeologico, resilienza dei territori: sono sfide epocali che coinvolgono direttamente i lavoratori e le lavoratrici dei Consorzi di bonifica ed irrigazione. Ne abbiamo parlato con Massimo Gargano, Segretario Generale SNEBI e Direttore Generale ANBI: “I Consorzi sono espressione dei territori, nonché di autogoverno e sussidiarietà, bisogna promuovere la formazione professionale, la digitalizzazione e l’innovazione tecnologica, introducendo esplicitamente valori quali la parità di genere, la trasparenza, l’integrità e la responsabilità sociale”

di Rossano Colagrossi

10



Massimo Gargano,
Segretario generale SNEBI e Direttore generale ANBI
Foto © Giovanni Currado

Direttore, ad inizio luglio si è tenuta l'annuale Assemblea di ANBI, l'Associazione nazionale alla quale aderiscono 141 Consorzi di bonifica ed irrigazione. Che giudizio ne dà?

“È stato un momento importante, che ha sancito il ruolo, che abbiamo assunto nel dibattito sui temi di nostra competenza, articolati attorno alla conservazione e gestione della prima risorsa vitale, cioè l’acqua, che produce cibo e che proprio per questo abbiamo voluto declinare come elemento che coltiva la pace. Negli anni, l’Assemblea ANBI si è trasformata in una kermesse dove, al pari di analoghi appuntamenti di organizzazioni di rappresentanza, si offre l’opportunità a politica e società civile di confrontarsi con i nostri stakeholders, cioè i Consorzi di bonifica ed irrigazione, espressione dei territori, nonché di autogoverno e sussidiarietà. Non è certo un caso, se abbiamo avuto l’adesione di tre ministri, oltre a parlamentari ed altri esponenti del Governo, ma anche di amministratori locali, imprenditori, rappresentanti dello Stato, vertici delle organizzazioni

professionali agricole. A loro abbiamo ribadito l’urgenza di provvedimenti per aumentare la resilienza dei territori e delle loro comunità alla crisi climatica: efficientamento e potenziamento della rete idraulica esistente; concreto avvio del Piano Invasi Multifunzionali, proposto da ANBI e Coldiretti; valorizzazione delle aree interne e marginali per contrastarne lo spopolamento e quindi l’abbandono del territorio; utilizzo irriguo delle acque reflue depurate, purché la salubrità sia certificata da un ente terzo”.

Come agire concretamente in questa direzione?

“Quest’anno ad esempio abbiamo siglato anche due significativi protocolli d’intesa. Il primo, è con il Dipartimento della Protezione Civile presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Autorità dei Distretti di Appennino Centrale ed Appennino Settentrionale per rafforzare il raccordo tra pianificazione di bacino, presidio territoriale, monitoraggio, adattamento climatico e pianificazione di protezione civile. Il secondo, è con il Dipartimento per il Sud della Presidenza del Consiglio dei Ministri per avviare una collaborazione istituzionale nell’ambito della strategia di sviluppo della ZES Unica, cioè la Zona Economica Speciale, che dalla Sardegna alla Puglia, passando per le Marche e l’Umbria, sostiene gli investimenti, grazie a credito d’imposta e procedure semplificate. Non solo: abbiamo approvato la revisione di alcuni articoli-chiave del nostro Statuto, dando vita ad un documento aggiornato nella terminologia e nella visione strategica. Il testo è stato rielaborato per incorporare concetti oggi centrali nell’azione consortile: la gestione sostenibile ed integrata delle risorse idriche, l’adattamento ai cambiamenti climatici, la mitigazione del rischio idrogeologico, l’uso circolare dell’acqua, le soluzioni basate sulla natura (Nature-based Solutions), la transizione ecologica e digitale, la biodiversità e la resilienza territoriale. La revisione amplia il perimetro d’azione di ANBI, rafforzando la presenza nelle sedi europee ed internazionali, promuovendo la formazione professionale, la digitalizzazione e l’innovazione tecnologica, introducendo esplicitamente valori quali la parità di genere, la trasparenza, l’integrità e la responsabilità sociale”.



Foto di Nicola Casarosa,
concorso fotografico nazionale Obiettivo Acqua

L'agricoltura italiana è chiamata ad affrontare una delle più profonde trasformazioni della propria storia recente, perché le conseguenze del cambiamento climatico impongono nuove capacità d'adattamento. Secondo lei, il Paese è pronto?

“Abituati ad averne in maniera regolare ed abbondante, c'è un grave deficit nella cultura dell'acqua: innovazione, ricerca ed infrastrutture non rappresentano semplicemente fattori di modernizzazione, ma strumenti indispensabili per rafforzare la resilienza dei territori, aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e garantire la competitività del sistema agroalimentare nazionale; serve però un sistema di rete interistituzionale efficace ed efficiente, capace di accompagnare la realizzazione degli interventi, valorizzare le competenze presenti sui territori, accelerare la trasformazione delle progettualità in opere. La sicurezza idrica costituisce una delle principali condizioni per lo sviluppo, la tutela dell'ambiente e la coesione sociale. Il sistema dei Consorzi di bonifica ed irrigazione rappresenta una delle principali reti territoriali per l'applicazione concreta dell'innovazione, degli investimenti infrastrutturali ed un ambito necessario di ricerca e sperimentazione. In collaborazione con Almaviva Bluebit stiamo sperimentando la digitalizzazione della rete idraulica del Paese per trasformarla in un corpo idrico, pensante e parlante”.

Il sistema consorziale sta dimostrando capacità progettuale e realizzativa?

“I Consorzi di bonifica sono soggetti attuatori di ben 258 interventi, capaci di apportare complessivamente un risparmio di un miliardo e mezzo di metri cubi d'acqua e finanziati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per un valore complessivo di circa 1,6 miliardi di euro, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi europei di efficientamento delle reti irrigue, contenimento delle perdite, risparmio della risorsa idrica e produzione di energia rinnovabile. A ciò si aggiunge la risposta fornita nell'ambito dell'ultima finestra del Piano Idrico Nazionale, cioè il PNIISSI, che ha visto la presentazione di progetti per 7,3 miliardi di euro, in larga parte già cantierabili. La manutenzione delle

infrastrutture idrauliche, la programmazione degli interventi e gli investimenti nella prevenzione rappresentano strumenti essenziali per ridurre l'esposizione al rischio e rafforzare la resilienza delle comunità. Per questo, insieme al Cnel, è stata presentata una proposta di legge, attualmente in iter parlamentare, per definire la possibilità delle Regioni di stabilire convenzioni con i Consorzi di bonifica per la manutenzione della rete fluviale, così come già avviene in alcune realtà”.

Per concludere, quale strategia disegnatte?

“Per affrontare le sfide future sarà necessario proseguire lungo un percorso, che integri investimenti infrastrutturali, ricerca applicata ed innovazione tecnologica: sistemi di telecontrollo, sensoristica avanzata, modellistica previsionale, supporto satellitare, intelligenza artificiale, strumenti digitali in grado di migliorare la conoscenza dei territori e la gestione della risorsa idrica. La crescente disponibilità di dati, capacità di calcolo e tecnologie avanzate consente già oggi di sviluppare modelli decisionali sempre più efficaci per l'adattamento alla crisi climatica”.



Massimo Gargano all'VIII Congresso Fai Cisl, 5 giugno 2025



Una parte della delegazione trattante della Fai Cisl con il Reggente Castellucci

12

Operai agricoli e florovivaisti: contratto rinnovato nel segno del lavoro dignitoso e della partecipazione

Il nuovo contratto nazionale prevede un aumento del 5,1% e rafforza tutele, partecipazione e stabilità del lavoro, riconoscendo ai lavoratori un ruolo centrale nella competitività e nella qualità delle filiere



di Giovanni Mattoccia
Fai Cisl nazionale

È stato siglato all'alba del 28 maggio scorso, presso la sede di Confagricoltura a Roma, dopo una trattativa di 5 mesi e un negoziato finale di quasi 24 ore consecutive, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale degli operai agricoli e florovivaisti, scaduto il 31 dicembre 2025. Il rinnovo, che interessa oltre un milione di lavoratrici e lavoratori, è stato salutato con entusiasmo da Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil, anzitutto perché tutela il potere di acquisto delle retribuzioni, definendo gli aumenti salariali per il biennio 2026-2027 e confermando la competenza economica dei Contratti Provinciali di Lavoro per il successivo biennio.

L'aumento previsto è del 5,1%, erogato in 2 tranches: 3,4% dal 1° giugno 2026 e 1,7% dal 1° gennaio 2027, a cui si aggiungerà l'analogo incremento dei minimi di area nazionali, definiti nelle tabelle del Ccnl sia per gli operai agricoli che per i florovivaisti. Le parti firmatarie si impegnano, inoltre,

a fronte dell'indeterminatezza causata dalle dinamiche geopolitiche attuali, a incontrarsi, a settembre 2027, per comparare l'inflazione reale del biennio 2026-2027 con le dinamiche retributive definite per il recupero dell'eventuale differenziale. Nell'ottica di valorizzare la continuità professionale, l'accordo stabilisce, a partire dal 1° gennaio 2027, il riconoscimento di un elemento aggiuntivo della retribuzione pari allo 0,4% per gli Operai a tempo determinato (OTD) che hanno svolto, per almeno tre anni consecutivi presso la stessa azienda, un numero di giornate lavorate non inferiore a 150 l'anno.

Numerose le novità anche sul piano normativo, volte ad adeguare le disposizioni contrattuali a un modello di agricoltura e a un mercato del lavoro in profonda trasformazione, per valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori alla tenuta e allo sviluppo del settore e per potenziare le

relazioni sindacali.

Importanti gli interventi volti alla stabilizzazione della manodopera attraverso la stipula di contratti con garanzia di durata triennale e l'aggiornamento e il rafforzamento delle convenzioni aziendali ed interaziendali. Da sottolineare le misure in materia di permessi e di welfare contrattuale, in primis quelle a supporto della genitorialità, della cura di genitori anziani e in tema di contrasto alla violenza di genere e alle molestie. A questo proposito sono state previste la conservazione del posto di lavoro per 12 mesi per le donne lavoratrici a tempo indeterminato (OTI) e una indennità, in via sperimentale, per le OTD vittime di violenza di genere, così come è stata disposta un'ulteriore indennità per gli OTD, con almeno 100 giornate lavorate nell'anno precedente, affetti da patologie oncologiche o che si sono sottoposti a grandi interventi chirurgici e le borse di studio per i lavoratori agricoli. Le novità riguardano anche i permessi per gli OTI, con 8 ore annue per assistere i genitori anziani non autosufficienti, e i permessi in caso di decesso anche per un affine di primo grado.

Viene rafforzato il ruolo della bilateralità in un'ottica di partecipazione e valorizzazione del rapporto con le istituzioni, per contrastare il lavoro irregolare e lo sfruttamento, compresa la possibilità per gli enti bilaterali agricoli territoriali (Ebat) di stipulare convenzioni con le sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità previste dalla Legge 199/2016.

Rilevanti le novità legate al tema delle lavoratrici e dei lavoratori migranti: previste 4 ore di permessi retribuiti all'anno per effettuare le pratiche per il permesso di soggiorno, il cumulo di ferie e permessi per facilitare periodi di rientro nel Paese di origine e la traduzione in lingua del Ccnl e dei Cpl attraverso gli enti bilaterali nazionali e territoriali.

Subito dopo la sigla, la parola è passata alle lavoratrici e ai lavoratori con le assemblee per la validazione definitiva dell'ipotesi di accordo. Commentando il buon esito del negoziato, il Reggente della Fai Cisl Antonio Castellucci ha parlato senza mezzi termini di "un contratto per il lavoro dignitoso e per il dovuto protagonismo dei lavoratori agricoli", evidenziando come il rinnovo, oltre a mettere nelle tasche dei lavoratori risorse importanti, rappresenti un passo in avanti molto significativo per aggiornare diritti e tutele. "Ancora una volta – ha commentato – la contrattazione si è rivelata una leva fondamentale per riconoscere il dovuto protagonismo dei lavoratori dentro una visione ampia volta al bene comune, al lavoro dignitoso, alla sicurezza alimentare, al presidio del territorio: è un messaggio di straordinaria importanza non solo per la categoria e per gli operai agricoli e florovivaisti ma per tutto il Paese, e afferma il valore di un modello di relazioni industriali e sindacali che sta molto a cuore alla Fai e alla Cisl, fondato su più partecipazione, solidarietà, senso di responsabilità".

Il settore primario, vale la pena ricordare, rappresenta uno dei pilastri strategici del Paese, non solo per il valore economico prodotto, ma anche per il ruolo svolto a livello occupazionale, sociale e territoriale. Negli ultimi anni, il settore ha generato un fatturato di circa 700 miliardi di euro, il 15% dell'economia nazionale, confermando la centralità dell'agricoltura, dell'industria alimentare e delle filiere connesse. Nonostante le tensioni geopolitiche e l'impatto della crisi climatica, l'agroalimentare italiano ha dimostrato una significativa capacità di resilienza, superando i 68,5 miliardi di export, con una crescita dell'8,7%.



Si è registrata una crescita sia della produzione agricola che del valore aggiunto, sostenuta da fattori produttivi e da un progressivo processo di modernizzazione lungo tutta la filiera. Permangono, tuttavia, criticità che ben conosciamo: riduzione delle aziende agricole, soprattutto di piccole dimensioni, frammentazione produttiva, difficoltà di attrarre nuove competenze, mercato del lavoro poco efficiente, e un mancato ricambio generazionale, trainato in ampia parte solo dai lavoratori migranti. "È in questo scenario – ha commentato Castellucci – che il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori si è affermato come vero baricentro del settore agricolo. Ed è proprio per valorizzare il loro ruolo, e per superare queste criticità, che abbiamo fortemente voluto che il nuovo Ccnl degli operai agricoli fornisse risposte concrete facendo leva sulla partecipazione dei lavoratori e su una serie di conquiste ricucite con una contrattazione sartoriale sul versante normativo".

Il rinnovo del contratto ha rappresentato una sfida impegnativa e di grande responsabilità, ma utile a costruire una sintesi ampiamente condivisa da tutte le parti. Un grande ringraziamento è stato riservato dal Reggente della Fai Cisl alla delegazione trattante, composta da dirigenti, operatori e delegati provenienti da tutta Italia: "La loro partecipazione – ha detto – è stata determinante sia nella costruzione della piattaforma che, successivamente, in questi mesi e in tutte le altre fasi, per contribuire a una trattativa realmente rappresentativa e radicata nei bisogni dei territori e degli operai agricoli e florovivaisti".

13

“

“Ancora una volta la contrattazione si è rivelata una leva fondamentale per riconoscere il dovuto protagonismo dei lavoratori dentro una visione ampia, volta al bene comune, al lavoro dignitoso, alla sicurezza alimentare, al presidio del territorio: un messaggio di straordinaria importanza per tutto il Paese”

Antonio Castellucci

”



Consorzi di Bonifica: il valore della piattaforma per il Ccnl 2027-2030

14

Per il prossimo negoziato si è scelto di avanzare proposte ambiziose perché ambiziose sono le sfide che attendono il settore. Se vogliamo Consorzi più moderni, efficienti e capaci sostenere l'agricoltura e la sicurezza idraulica e del territorio, la nuova stagione contrattuale dovrà valorizzare il lavoro e le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.



di Raffaella Buonaguro
Fai Cisl nazionale

Il 25 giugno scorso, nel corso della riunione degli Attivi unitari di Fai Cisl, Flai Cgil e Filbi Uil, è stata approvata all'unanimità la piattaforma per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario. Un passaggio importante, che apre una nuova stagione contrattuale con un obiettivo preciso: valorizzare il lavoro e le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e, attraverso essi, rafforzare il ruolo strategico dei Consorzi di Bonifica.

Il rinnovo contrattuale, infatti, si colloca in una fase profondamente diversa rispetto al passato. La crisi climatica sta modificando il regime idrologico del nostro Paese, alternando lunghi periodi di siccità a precipitazioni sempre più inten-

se e concentrate, con conseguenze evidenti sull'agricoltura, sulla sicurezza dei territori e sulla disponibilità della risorsa idrica. Non possiamo continuare a rincorrere le emergenze. Serve una politica capace di investire sulla prevenzione, sulla manutenzione, sulla programmazione e sulla gestione sostenibile dell'acqua e del territorio.

È proprio in questo scenario che i Consorzi di Bonifica assumono una funzione sempre più strategica. Sono enti che operano quotidianamente sul territorio, gestendo reti idrauliche, impianti irrigui, canali e opere di regolazione delle acque. Una funzione che oggi va ben oltre la tradizionale bonifica agraria e che riguarda direttamente la sicurezza

idraulica, la tutela del territorio, il sostegno all'agricoltura, la gestione della risorsa idrica.

Ma se vogliamo Consorzi più moderni, efficienti e capaci di affrontare queste nuove sfide, dobbiamo partire dalle persone che ogni giorno ne garantiscono il funzionamento. È questo il cuore della piattaforma presentata da Fai, Flai e Filbi: non può esserci innovazione del settore senza valorizzazione del lavoro.

Per questo chiediamo innanzitutto un aggiornamento del sistema classificatorio, affinché vengano riconosciute adeguatamente le professionalità esistenti e quelle nuove che stanno emergendo con la transizione digitale. Innovazione tecnologica, digitalizzazione degli impianti, telecontrollo, gestione sempre più complessa delle reti e nuovi strumenti di monitoraggio stanno cambiando il lavoro nei Consorzi. Il contratto deve accompagnare questi cambiamenti, riconoscendo competenze, responsabilità e professionalità.

Una particolare attenzione è dedicata anche al tema degli appalti. La conclusione dei progetti finanziati dal PNRR, insieme agli investimenti derivanti dal PNISSE e dai Fondi comunitari, rende ancora più necessario rafforzare il coinvolgimento preventivo delle Organizzazioni Sindacali e delle Rsu/Rsa sulle attività oggetto di esternalizzazione. Per noi innovare e investire non può significare impoverire il lavoro interno o disperdere professionalità: occorre salvaguardare il patrimonio di competenze costruito negli anni all'interno dei Consorzi.

Centrale è poi il tema della salute e sicurezza. I cambiamenti climatici stanno modificando anche i rischi ai quali sono esposti i lavoratori. Per questo chiediamo formazione e aggiornamento continui, con particolare attenzione ai rischi ambientali, climatici, idraulici, meccanici e digitali e all'utilizzo delle nuove tecnologie. La sicurezza non può essere considerata un semplice adempimento: deve diventare sempre più una componente strutturale dell'organizzazione del lavoro.

La piattaforma interviene inoltre sulla mobilità e sulla reperibilità, con l'obiettivo di costruire un equilibrio più avanzato tra le esigenze organizzative dei Consorzi e il diritto delle persone alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Una scelta particolarmente significativa riguarda poi i lavoratori stagionali, che svolgono una funzione fondamentale nelle attività dei Consorzi. La nostra proposta è chiara: rafforzare le tutele e costruire percorsi di continuità occupazionale, favorendo, laddove ci siano le condizioni, la trasformazione del lavoro stagionale in lavoro stabile. Perché un settore che vuole investire sul futuro deve investire anche sulla stabilità e sulla qualità dell'occupazione.

Altro pilastro della piattaforma è il rafforzamento delle relazioni sindacali e della partecipazione. Le trasformazioni organizzative, tecnologiche e professionali che stanno attraversando i Consorzi non possono essere governate unilateralmente. Servono relazioni sindacali moderne, basate sul confronto preventivo, sulla contrattazione e su un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori nelle scelte che incidono sull'organizzazione del lavoro. Per la Fai Cisl questo è un punto fondamentale: partecipazione significa contribuire alle scelte, valorizzare il sapere di chi lavora e costruire insieme le condizioni per rendere più efficienti le attività dei consorzi.

Infine, la piattaforma pone con chiarezza la questione salariale. Dopo anni segnati da una forte crescita dei prezzi e dalla conseguente perdita di potere d'acquisto delle fami-

glie, il rinnovo deve dare una risposta concreta anche sul piano economico. Per questo, per il quadriennio 2027-2030, abbiamo avanzato una richiesta di aumento salariale del 12%, con l'obiettivo di recuperare potere d'acquisto e riconoscere concretamente il valore professionale e sociale del lavoro svolto nei Consorzi.

Quella che abbiamo presentato è dunque una piattaforma ambiziosa, perché ambiziose sono le sfide che attendono il settore. Il rinnovo del CCNL non riguarda soltanto le condizioni economiche e normative dei dipendenti dei Consorzi. Riguarda il modello di bonifica che vogliamo costruire per i prossimi anni e, più in generale, come si intende affrontare questioni decisive come la crisi climatica, la gestione dell'acqua, la sicurezza idrogeologica e la tutela dei territori.

Come Fai Cisl siamo convinti che investire nei Consorzi significhi investire nella sicurezza e nella resilienza del Paese. Ma questa sfida passa soprattutto dalla valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, delle loro competenze e delle professionalità che ogni giorno garantiscono la tutela del territorio e il funzionamento di un settore sempre più strategico per il Paese. È con questa convinzione che affronteremo il negoziato: con senso di responsabilità, ma anche con la determinazione necessaria a ottenere un rinnovo contrattuale capace di riconoscere il valore del lavoro, rafforzare la partecipazione e accompagnare il settore verso le sfide del futuro.

“ La crisi climatica sta modificando il regime idrologico del nostro Paese, alternando lunghi periodi di siccità a precipitazioni sempre più intense e concentrate, con conseguenze evidenti sull'agricoltura, sulla sicurezza dei territori e sulla disponibilità della risorsa idrica. Non possiamo continuare a rincorrere le emergenze. Serve una politica capace di investire sulla prevenzione, sulla manutenzione, sulla programmazione e sulla gestione sostenibile dell'acqua e del territorio.

15

La bilateralità nei Consorzi di bonifica

Il nuovo opuscolo della Fai Cisl rappresenta un efficace strumento di divulgazione sulle prestazioni di welfare, ma punta anche a rivendicare il ruolo strategico del settore, in un contesto problematico di cambiamento climatico, valorizzando la contrattazione collettiva come strumento di tutela

di Rando Devole
Fai Cisl nazionale

16

Essenziale, significativo, funzionale. L'opuscolo "La bilateralità nei Consorzi di Bonifica" realizzato dalla Fai Cisl sulle prestazioni dell'EBNCI (Ente Bilaterale Nazionale Consorzi Idraulici) non ha solo un carattere informativo-divulgativo. Il suo scopo è duplice: da un lato vuole informare i lavoratori dei Consorzi di Bonifica sulle prestazioni di welfare contrattuale a cui hanno diritto grazie all'ente bilaterale nato dal rinnovo del Ccnl 2023; dall'altro, intende rivendicare politicamente il ruolo strategico del settore, in termini di gestione idrica, difesa del suolo, prevenzione del dissesto idrogeologico, in un contesto problematico di cambiamento climatico, valorizzando la contrattazione collettiva come strumento di tutela.

L'opuscolo è semplice dal punto di vista strutturale e contenutistico, ma proprio per questo è molto efficace come strumento di comunicazione. La premessa è fondamentalmente politica, perché inquadra il tema nel dibattito su crisi climatica, dissesto idrogeologico e necessità di una "politica nazionale dell'acqua", collegandolo alla valorizzazione del lavoro nei Consorzi. In premessa si sottolinea che il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori dei Consorzi di bonifica si sta affermando, sempre di più, come essenziale e prezioso per il Paese, particolarmente in un tempo in cui i cambiamenti climatici stanno incidendo pesantemente sulla sicurezza del territorio e sulla gestione delle risorse idriche. "Per la Fai Cisl - scrive il Reggente Antonio Castellucci - la tutela della categoria e il suo pieno riconoscimento sociale ed economico rappresentano da sempre una priorità, una sfida da contestualizzare anche in una visione più ampia del lavoro agroambientale, da concepire come asset strategico per la crescita delle aree interne e rurali e per la prevenzione di disastri che ben conosciamo".

La seconda parte dell'opuscolo è costituita da undici schede sulle prestazioni dell'EBNCI; alcune di queste sono già in vigore dal mese di gennaio 2025, mentre le restanti sono entrate in vigore a partire dal 1° aprile 2026. Ogni scheda ha un layout coerente, trattando destinatari, importo, durata, termini e modalità di presentazione della domanda. Le prestazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale Consorzi Idraulici coprono un ampio ventaglio di bisogni: ricambio generazionale, congedo parentale, patologie oncologiche, violenza di genere, indennità di malattia, borse di studio, contributo asi-



lo nido, contributo per l'acquisto di protesi acustiche, DPI, contributo per spese funerarie, indennità per morte da infortunio.

È evidente che l'ente bilaterale EBNCI sta svolgendo un ruolo sempre maggiore nella tutela dei lavoratori e per la prima volta in assoluto sta finanziando il necessario ricambio generazionale nel settore. Grazie alle numerose prestazioni di welfare offerte, il suo apporto genera benefici concreti, sia sul piano economico che sociale, per i lavoratori e i loro nuclei familiari. Questo risulta particolarmente rilevante in un periodo storico segnato dal progressivo ridimensionamento del welfare pubblico. In sostanza si tratta di uno strumento di solidarietà.

Questo opuscolo si configura pertanto come uno strumento agile e costantemente aggiornato, pensato per valorizzare appieno la bilateralità e le opportunità che essa mette a disposizione per elevare gli standard di qualità del lavoro, favorire una maggiore partecipazione e rafforzare i legami di solidarietà tra i lavoratori. La sua efficacia non risiede soltanto nei contenuti, ma anche nella forma: la chiarezza espositiva, unita a una grafica curata e funzionale, ne fa un documento di immediata e agevole consultazione, accessibile anche a chi si avvicina per la prima volta a questi temi. Proprio per queste caratteristiche, è fondamentale investire nella sua massima diffusione, affinché possa raggiungere il maggior numero possibile di lavoratori e operatori del settore, contribuendo così a diffondere una cultura del welfare contrattuale più consapevole e partecipata.



Contrattare il cambiamento: la partecipazione al centro dei nuovi accordi nell'industria alimentare

I rinnovi Barilla, Cargill e Nestlé-Sanpellegrino mostrano come la contrattazione di secondo livello possa governare innovazione, lavoro e redistribuzione

17



di Massimiliano Albanese
Fai Cisl nazionale

Preparare un negoziato significa trasformare una domanda sociale in un progetto contrattuale. Occorre avere una visione, tradurla in strumenti, costruire richieste credibili, selezionare le priorità e utilizzare con disciplina il capitale negoziale disponibile. È questa impostazione che ha guidato la FAI CISL con il rinnovo del CCNL dell'industria alimentare del 1° marzo 2024, nel quale il rafforzamento e l'evoluzione del sistema di "informazione ed esame congiunto" delle relazioni industriali e dell'Ente Bilaterale di Settore avevano già segnato un avanzamento verso un modello di relazioni più strutturato di partecipazione.

Le Linee di indirizzo 2026-2029 per lo sviluppo e la diffusione della contrattazione decentrata hanno portato questa scelta dentro la contrattazione aziendale. L'obiettivo è costruire relazioni industriali che non si attivino soltanto quando una riorganizzazione è già decisa, un investimento è

già realizzato o una crisi occupazionale è già esplosa. Il confronto deve accompagnare l'intero ciclo della decisione: lettura del contesto, programmazione, scelta degli strumenti, attuazione, verifica e correzione degli scostamenti. In altri termini, occorre passare dalla gestione delle conseguenze al governo preventivo delle trasformazioni.

Questo orientamento emerge con chiarezza nei recenti rinnovi Barilla, Cargill e Nestlé-Sanpellegrino, che segnano un passaggio importante nella contrattazione di secondo livello dell'industria alimentare. In una fase caratterizzata da instabilità geopolitica, volatilità dei costi, trasformazioni dei consumi, innovazione digitale e crescente diffusione dell'intelligenza artificiale, la FAI CISL ha scelto di non limitarsi a gestire le conseguenze del cambiamento, ma di provare a governarlo attraverso nuovi strumenti di partecipazione, informazione preventiva e contrattazione.

La stagione negoziale che si è sviluppata in questi mesi non può essere letta soltanto attraverso gli incrementi dei premi di risultato, l'ampliamento del welfare o il rafforzamento delle tutele sociali, pur importanti. Il dato politico più significativo è il filo conduttore della partecipazione. Non un capitolo separato dagli altri, ma il metodo con cui affrontare innovazione, organizzazione del lavoro, formazione, sicurezza, appalti, sostenibilità, occupazione, conciliazione, welfare e salario. La partecipazione, in questa impostazione, non coincide con una generica disponibilità al dialogo. Richiede sedi definite, informazioni tempestive, documentazione completa, competenze sindacali adeguate, possibilità di formulare proposte, monitorare gli impegni e verificare gli effetti delle decisioni.

L'accordo Barilla, sottoscritto il 16 luglio 2026, costruisce un sistema di relazioni industriali articolato su più livelli: Comitato ristretto, Coordinamento sindacale nazionale, Comitato Aziendale Europeo, RSU di sito e commissioni tecniche. Il Comitato ristretto assume una funzione strategica e preventiva, con particolare attenzione agli investimenti tecnologici, digitali e in intelligenza artificiale. Il Coordinamento nazionale conserva la titolarità della contrattazione di gruppo e riceve informazioni su strategie, investimenti, occupazione, organizzazione, sicurezza, formazione, sostenibilità, inquadramenti e composizione di genere. Le RSU, a loro volta, sono chiamate a un confronto periodico sulle ricadute concrete nei siti produttivi.

Il valore di questa architettura consiste nel collegare il livello strategico e quello locale. Un investimento deciso a livello di gruppo può modificare mansioni, carichi, turni, competenze e fabbisogni occupazionali in un singolo stabilimento. Per questo l'accordo prevede che l'introduzione di automazione, digitalizzazione e intelligenza artificiale, quando determina impatti rilevanti sull'organizzazione o sul contenuto del lavoro, diventi materia di informazione e consultazione.

Non si tratta di contrastare l'innovazione, ma di orientarla affinché migliori la competitività senza impoverire il lavoro. Il sindacato deve poter discutere in anticipo la riqualificazione professionale, la sicurezza, la privacy, l'uso dei dati, l'eventuale monitoraggio delle prestazioni, la ridefinizione degli orari e le nuove responsabilità. È una sfida decisiva, perché l'intelligenza artificiale non incide soltanto sulla tecnologia utilizzata, ma modifica il rapporto tra persona, organizzazione e potere decisionale.

L'accordo Barilla rafforza anche la partecipazione economica. Il Premio di Produzione per Obiettivi mette in palio 12.680 euro nel quadriennio, con valori pari a 3.060 euro nel 2026 e nel 2027, 3.200 euro nel 2028 e 3.360 euro nel 2029, oltre alla possibilità di incremento fino al 30 per cento. Gli indicatori riguardano redditività, prestazione, qualità, ambiente e sicurezza. Una parte significativa viene definita nei siti, con monitoraggio mensile da parte delle RSU. In questo modo il premio non è una cifra discrezionale, ma uno strumento verificabile, collegato alla qualità dei processi e al coinvolgimento delle rappresentanze.

Accanto al salario, l'intesa interviene su conciliazione, inclusione, disabilità, genitorialità, assistenza ai familiari, contrasto alla violenza di genere, formazione e stabilizzazione. È particolarmente significativo il limite alla durata dello staff leasing, definito in un'ottica di progressiva stabilizzazione, così come l'estensione di alcune misure ai lavoratori a termine e somministrati. Anche sugli appalti si rafforzano informazione, audit, coordinamento e collegamento tra i

rappresentanti della sicurezza delle imprese presenti nello stesso sito.

Il rinnovo Cargill, sottoscritto il 25 giugno 2026, traduce lo stesso impianto in una realtà industriale diversa e fortemente esposta alle variabili internazionali delle materie prime agricole, dell'energia, della logistica e del comparto Animal Nutrition. La forza dell'accordo sta proprio nella capacità di adattare il modello partecipativo alla struttura dell'impresa, senza riprodurre meccanicamente soluzioni pensate per gruppi più complessi.

Le commissioni di sito dedicate a salute e sicurezza, formazione, innovazione digitale e intelligenza artificiale, organici, inquadramenti, orari e flessibilità rappresentano il cuore della partecipazione organizzativa. Il raccordo con il Coordinamento nazionale consente di collegare i problemi dei singoli stabilimenti a una lettura complessiva delle strategie aziendali. A queste sedi si aggiunge il Comitato Strategico Nazionale, chiamato ad affrontare i mutamenti dello scenario macroeconomico, le scelte industriali e commerciali, le operazioni di governance e i processi di digitalizzazione, robotizzazione e sviluppo dell'intelligenza artificiale.

Un elemento particolarmente innovativo è l'ingresso formale, nell'agenda del Comitato Strategico, del confronto sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Non siamo ancora in presenza di una riduzione immediatamente esigibile, ma il tema entra in una sede negoziale definita. È un risultato politico importante, perché pone il problema di come redistribuire gli incrementi di produttività generati dall'automazione e dalle nuove tecnologie. Se l'innovazione riduce il fabbisogno di lavoro o intensifica i ritmi, una parte dei benefici deve essere restituita anche sotto forma di tempo.

Sul piano economico, il Premio di Risultato cresce fino a raggiungere 2.680 euro nell'ultimo anno, con un incremento complessivo di 330 euro a regime. La maggiorazione aziendale sulla quota volontariamente convertita in welfare passa dal 15 al 20 per cento, mentre il ticket restaurant raggiungerà 9 euro e poi 10 euro nell'ultimo anno di vigenza. Aumentano inoltre a 24 le ore dedicate alla conciliazione. Sono risultati concreti, che si affiancano al rafforzamento della formazione degli RLS e all'introduzione del Delegato alla Formazione.

Anche l'accordo Nestlé-Sanpellegrino, sottoscritto il 23 giugno 2026, presenta un'elevata coerenza con l'impostazione promossa dalla FAI CISL. La novità più rilevante è il Comitato Ristretto Nazionale, composto dai rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali e dai vertici del Gruppo, con funzioni strategiche e preventive sulle scelte politiche, economiche e industriali, sulle operazioni di governance e sugli investimenti più importanti.

L'accordo porta esplicitamente nelle relazioni industriali l'intelligenza artificiale, la gestione dei dati e il possibile monitoraggio delle prestazioni. Il confronto dovrà riguardare le ricadute sulla produzione, sull'occupazione, sulle competenze e sull'organizzazione del lavoro. È un passaggio essenziale per evitare che strumenti algoritmici e digitali vengano introdotti senza regole chiare sulle finalità, sui dati raccolti, sui tempi di conservazione, sull'accesso alle informazioni e sull'utilizzo nelle valutazioni individuali.

Il rinnovo rafforza inoltre il ruolo degli RLS, prevedendo formazione aggiuntiva sulle nuove tecnologie e il coinvolgimento preventivo nella valutazione dei rischi. Sul versante degli appalti vengono consolidate le clausole sociali, la veri-

fica del rispetto degli obblighi contrattuali e di sicurezza e la possibilità di sospendere o risolvere i contratti in presenza di gravi violazioni. È una scelta che riconosce la responsabilità sostanziale dell'impresa committente e rafforza il concetto di comunità di sito: chi lavora nello stesso luogo deve poter contare su standard comuni di dignità e sicurezza, indipendentemente dal datore di lavoro formale.

Molto avanzato è anche il capitolo sociale. Le ore retribuite di Health & Family Care salgono da 8 a 12, vengono migliorate le tutele per le persone con disabilità, la banca ore solidale viene estesa al coniuge e al convivente e l'azienda contribuisce con un'ora ogni due donate. Sono confermati lavoro agile, smart working e misure di sostegno alla genitorialità. Il welfare viene così interpretato non come sostituzione del salario, ma come risposta concreta a bisogni di cura, fragilità, disabilità e conciliazione.

Il Premio Annuale Variabile cresce di 420 euro a regime: 2.900 euro nel 2026 e nel 2027, 3.110 euro nel 2028 e 3.320 euro nel 2029, per un valore complessivo di 12.020 euro nel quadriennio. Per il 2027 è inoltre previsto un importo aggiuntivo di welfare pari a 50 euro. Anche in questo caso, l'aumento economico si inserisce in un disegno più ampio, nel quale redistribuzione, sostenibilità e partecipazione sono parti dello stesso progetto.

I tre rinnovi dimostrano che, anche in una fase incerta, è possibile evitare una contrattazione puramente difensiva. Le difficoltà non sono negate: la volatilità dei mercati, i costi energetici, le tensioni geopolitiche, il rallentamento dei consumi e la pressione competitiva condizionano i negoziati. Ma questi elementi non possono diventare un alibi per comprimere il lavoro, ridurre i diritti o rinunciare a contrattare l'innovazione.

La sfida ora si sposta sull'attuazione. Un comitato strategico produce partecipazione soltanto se viene attivato. Una commissione è utile se riceve dati completi, dispone di tem-

pi e competenze e può formulare proposte. Il monitoraggio del premio è efficace se le RSU lo esercitano con continuità. La formazione diventa una tutela se raggiunge davvero tutte le persone e si collega all'evoluzione delle mansioni e degli inquadramenti. Le clausole sugli appalti hanno valore se vengono verificate nei siti. La partecipazione, dunque, non si esaurisce nella firma dell'accordo: richiede pratica quotidiana, responsabilità reciproca e capacità di verifica.

Per la FAI CISL questi rinnovi rappresentano una conferma della validità del percorso intrapreso. La contrattazione di secondo livello può diventare il luogo nel quale competitività e qualità del lavoro smettono di essere rappresentate come alternative. Attraverso informazione preventiva, consultazione, formazione, proposta, monitoraggio e redistribuzione, è possibile costruire un equilibrio più avanzato tra impresa e lavoro.

È questa la direzione da consolidare nei numerosi tavoli ancora aperti. Non esiste un unico modello valido per tutte le aziende, ma esiste un principio comune: le lavoratrici e i lavoratori non possono essere considerati semplici destinatari delle trasformazioni. Devono essere messi nelle condizioni, attraverso le loro rappresentanze, di conoscerle, discuterle, orientarle e partecipare ai risultati prodotti.

Contrattare il cambiamento significa, in definitiva, evitare che il futuro del lavoro venga deciso altrove e comunicato quando tutto è già compiuto. Significa costruire relazioni industriali partecipative, nelle quali il confronto non rallenti l'impresa, ma contribuisca a rendere le decisioni più sostenibili, inclusive e responsabili. Gli accordi Barilla, Cargill e Nestlé-Sanpellegrino indicano che questa strada è praticabile. Ora occorre percorrerla con coerenza, competenza e continuità.



16 luglio 2026, Fai Flai e Uila siglano l'integrativo Barilla



6 luglio 2026: una data storica per il settore della panificazione



di Patrizio Giorni
Fai Cisl nazionale

20

Lunedì 6 luglio 2026, per la panificazione italiana e per il sistema delle relazioni sindacali di settore, rappresenta una data da segnare nel calendario, una data da ricordare. Nel corso della giornata, infatti, si sono tenute le riunioni degli organismi degli enti bilaterali dove sono stati approvati, mediante un doppio passaggio, sia all'interno del Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo sia all'interno delle rispettive Assemblee, i nuovi statuti di Ebipan e Fonsap. I nuovi assetti statutari introducono variazioni sostanziali rispetto a prima e, in particolare, per quanto concerne l'iter di approvazione delle delibere, soprattutto in tema di maggioranze e la ridefinizione delle competenze attribuite agli organismi. La novità rilevante, da un punto di vista politico, comunque, è senza dubbio quella relativa all'ingresso dell'associazione datoriale Assipan Confcommercio all'interno della governance.

Al fine di comprendere la rilevanza di quanto accaduto è indispensabile ripercorre le ultime tappe di un percorso partito da molto lontano. Il 25 febbraio 2025, Assipan, insieme ad Assopanificatori-Confesercenti, aveva siglato con la Fai Cisl e le altre organizzazioni sindacali la stesura definitiva del Ccnl per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per le attività collaterali e complementari, nonché di negozi di vendita al minuto di pane e generi alimentari vari. Ancora prima, esattamente il 18 luglio 2024, aveva sottoscritto, con i medesimi protagonisti, il verbale di rinnovo del Ccnl della panificazione.

È bene ricordare come il verbale sopra citato e la successiva stesura di febbraio 2025 rappresentino l'unico ed esclusivo riferimento contrattuale per il settore della panificazione. Infatti, il testo della stesura apre con un articolato che riporta un titolo esaustivo quanto decisamente efficace: "Unicità del Contratto". Fai, Flai, Uila e le controparti Assipan-Confcommercio e Assopanificatori Fiesa-Confesercenti riconoscono "il vigente Ccnl Pani-

ficazione come unico ed esclusivo testo ufficiale della disciplina dei rapporti di lavoro nel comparto della panificazione artigianale, industriale e attività affini".

Per effetto delle modifiche statutarie approvate recentemente, viene finalmente risolta l'incongruenza dovuta al fatto che un soggetto firmatario del Ccnl non potesse trovare spazio all'interno del sistema bilaterale. Questa incongruenza, era dovuta all'ostruzionismo posto in essere da Federpanificatori nei confronti dell'altra rappresentanza datoriale, Assipan, forte di una precisa quanto rigida normativa statutaria, la quale richiedeva espressamente l'unanimità di tutti i soci, per consentire l'aggiornamento degli assetti degli enti.

Il 6 luglio scorso, quindi, è un giorno molto importante perché, contestualmente alle riunioni degli organismi bilaterali, Federpanificatori ha finalmente firmato il verbale di adesione al Ccnl "unico" della panificazione. L'ultimo rinnovo contrattuale, quello del 18 luglio 2024, vedeva l'assenza di Fedepanificatori all'interno del novero dei soggetti stipulanti; questa associazione datoriale, storica protagonista delle precedenti tornate di rinnovo, non aveva preso parte alla trattativa reclamando, in maniera del tutto inopportuna quanto ingiustificata, uno specifico ed esclusivo tavolo di negoziazione con le associazioni sindacali, senza la partecipazione di nessun altro soggetto datoriale.

Nei mesi scorsi, aveva vantato l'assurda velleità di esigere una presunta ultrattività del Ccnl stipulato da Federpanificatori e Fai, Flai, Uila: quest'ultimo prevedeva, però, come termine finale il 31 dicembre 2022 ed era stato ritualmente disdetto dalle organizzazioni sindacali, senza essere mai stato rinnovato.

Un elemento estremamente significativo, presente nel verbale di adesione del 6 luglio scorso sottoscritto anche da Assipan-Confcommercio, Assopanificatori-Confesercenti e da Fai, Flai e Uila, è rappresentato dalla previsione, per le aziende as-

sociate a Federpanificatori, di adeguarsi alla regolamentazione normativa ed economica del Ccnl "unico" corrispondendo alle lavoratrici ed ai lavoratori gli arretrati attraverso il cedolino di luglio. Ora abbiamo finalmente un allineamento e una ritrovata simmetria dei soggetti firmatari il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore con i soggetti protagonisti ed attori del sistema bilaterale. Finalmente Fai, Flai e Uila, da una parte, e Assipan, Assopanificatori e Federpanificatori, dall'altra, siedono gomito a gomito nei tavoli negoziali quanto nei tavoli degli organismi di Ebipan e Fonsap.

Questa ritrovata unitarietà tra le diverse associazioni di settore, sulla quale la nostra Federazione ha molto investito con impegno e coerenza, rafforza non solo il ruolo e il protagonismo delle formazioni sociali ma soprattutto rafforza l'intero comparto. Settore che dovrà affrontare, nel prossimo futuro, importanti sfide legate alle questioni internazionali, con particolare attenzione verso le inevitabili ricadute sui prezzi dei beni energetici, sfide legate alla sostenibilità ambientale o piuttosto

a probabili novità legislative riguardanti soprattutto il mondo artigiano.

C'è ancora tanto lavoro da fare, a causa di alcuni dissidi, registrati nel passato tra le organizzazioni datoriali, che hanno, probabilmente, bloccato, o comunque sospeso, alcune attività di Ebipan quanto piuttosto di Fonsap. Ora è il momento di rilanciare le attività di questi enti; le aziende iscritte, così come i lavoratori iscritti, rappresentano oggi solo una parte della vasta platea alla quale viene applicato il Ccnl. È indispensabile mettere, fin da subito, in moto una decisa e capillare campagna di informazione e di divulgazione delle prestazioni e delle attività dei due enti bilaterali.

Come è indispensabile, per la nostra Federazione, prepararsi all'imminente appuntamento riguardante il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in scadenza il prossimo 31 dicembre. Un'occasione per migliorare ancora le tutele normative ed economiche per i lavoratori e per le lavoratrici della panificazione.

NEWS DALLA REDAZIONE

Contrattazione, partecipazione, territorio: riunito il Consiglio Generale della Fai Cisl

21

L'incontro, il primo dall'avvio della reggenza, si è svolto a Roma con oltre 150 partecipanti e si è concluso con l'intervento della Segretaria Generale della Cisl Daniela Fumarola: "Rappresentate il lavoro agroalimentare e ambientale, significa considerare di stare all'interno di una dimensione decisiva della vita economica del Paese"

Si è riunito a Roma il 20 maggio scorso, per la prima volta dall'inizio della reggenza, il Consiglio Generale della Fai Cisl nazionale. I lavori si sono aperti con l'approvazione di alcune modifiche per l'adeguamento del Regolamento di attuazione dello Statuto, sono proseguiti poi con la relazione del Reggente Antonio Castellucci e un lungo dibattito con 20 interventi, ai quali hanno fatto seguito le conclusioni della Segretaria Generale della Cisl Daniela Fumarola.

Tra i temi affrontati da Castellucci, la tenuta del settore agroalimentare nonostante le ripercussioni di guerre e tensioni geopolitiche, e alcune conquiste ottenute dal sindacato rispetto allo scenario nazionale: "Il decreto Primo Maggio – ha affermato in proposito – rappresenta un segnale importante nella direzione di un vero Patto sociale con cui rilanciare salari, tutele e occupazione di qualità, è un risultato frutto di un proficuo lavoro della nostra Confederazione. Una scelta, quella del Governo, che rafforza il ruolo della contrattazione e delle parti sociali. Sono importanti, nel provvedimento, gli incentivi alle assunzioni di donne e giovani under 35 per favorire l'occupazione stabile, soprattutto nelle aree della Zes unica. I dati Istat confermano però che resta molto da fare, davanti a

un'occupazione femminile e giovanile ancora troppo debole rispetto ai bisogni del territorio e dei settori agroalimentari e ambientali".

Ampio spazio è stato riservato da Castellucci ai temi della bilateralità e della partecipazione in tutti i settori seguiti dalla Fai, alla tutela di salute e sicurezza, alla prevenzione del caporalato e del dumping sociale, alle competenze dei lavoratori, alla formazione sindacale, alle tante sfide contrattuali che riguardano la Federazione, come la contrattazione decentrata per il quadriennio 2026-2029 nei gruppi dell'industria alimentare. "Sono aperti oltre 20 tavoli negoziali nazionali – ha ricordato Castellucci – e nelle prossime settimane se ne aggiungeranno altri, tra cui Conserve Italia, AIA-Veronesi e Ferrero. Restano forti preoccupazioni per alcune riorganizzazioni avviate da grandi multinazionali, con possibili ricadute occupazionali. Per questo riteniamo strategico rafforzare il ruolo dei rappresentanti sindacali nei Comitati Aziendali Europei e sviluppare modelli di relazioni industriali sempre più partecipativi. Sul piano nazionale – ha aggiunto – preoccupa anche la crisi del settore bieticolo-saccarifero e la situazione di Coprob-Zuccheritalia, che stiamo seguendo attentamente, inoltre grande attenzione



Consiglio Generale Fai Cisl,
l'intervento conclusivo della leader della Cisl Daniela Fumarola

è rivolta alle evoluzioni del Gruppo NewPrinces-Newlat, protagonista di una forte espansione industriale culminata con l'acquisizione di Carrefour Italia, un'operazione che rafforza un modello integrato 'dal campo allo scaffale' e che richiede un presidio sindacale attento sulle ricadute occupazionali, organizzative e contrattuali lungo tutta la filiera".

Affrontando il negoziato per rinnovare il Ccnl degli operai agricoli, che riguarda 1 milione di lavoratrici e lavoratori, conclusosi positivamente la settimana successiva, Castellucci ha ricordato alcuni temi centrali del confronto con le controparti: contrattazione aziendale, bilateralità, mercato del lavoro, appalti, permessi e congedi, lavoratori migranti, malattia, infortuni, lavori disagiati e valorizzazione dei contratti provinciali come strumenti "sartoriali" contrattuali che rafforzano concretamente il confronto nei luoghi di lavoro e consolidano relazioni sindacali fondate sulla partecipazione, sulla rappresentanza e sulla vicinanza ai bisogni delle persone.

Infine, delineando alcune priorità della Federazione agroalimentare cislina, Castellucci ha rivendicato il modello sindacale che identifica la Fai Cisl come "un modello fondato sulla contrattazione, sulla partecipazione, sull'ascolto e sulla presenza quotidiana nei territori e nei luoghi di lavoro", evidenziando gli "obiettivi di più formazione e qualificazione professionale, più qualità e dignità del lavoro lungo tutta la filiera, maggiore inclusione dei lavoratori stranieri, più attenzione a salute e sicurezza in tutti i luoghi di lavoro, maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso la piena attuazione della Legge 76/2025, necessaria per migliorare le relazioni industriali".

Concludendo l'assise, Daniela Fumarola ha riservato parole di apprezzamento per gli sforzi compiuti dalla Fai in questa nuova fase di Reggenza: "Sono stati mesi delicati, è inutile nascondere, ma sono anche mesi nei quali questa Federazione ha saputo affrontare un passaggio complesso, esercitando grandissima responsabilità, come è giusto che sia, esercitando un grande equilibrio e una maturità collettiva, come ho rilevato anche dai vostri interventi, e lo avete fatto percorrendo una strada, quella della coesione, dell'unità, della voglia di rilanciare un'azione organizzativa e sindacale che ha messo al centro la squadra, il gruppo dirigente, e ha posto attenzione al valore e all'efficacia di questa grande comunità".

Commentando le sfide contrattuali affrontate dalla Federazione, Fumarola ha sottolineato: "Credo siate stati nel solco del cammino, fondamentale, del rispetto di quella delega che i lavoratori e le lavoratrici ci assegnano, una delega che ci dice e ci conferma come il nostro sindacato, la Fai, sia un sindacato radicato nei territori, un sindacato responsabile, che prova ad ottenere e ottiene in tantissimi casi dei risultati tangibili, risultati che le persone possono toccare con mano e verificare, e credo che sia a maggior ragione determinante continuare a

remare tutti nella stessa direzione, avendo a cuore la Federazione e la Confederazione, lasciando da parte gli interessi personali".

Fumarola, affrontando diversi aspetti organizzativi, ha evidenziato poi il ruolo della formazione sindacale e l'importanza di riservare la massima attenzione alle prime linee: "Dobbiamo rivolgere le nostre energie a chi effettivamente vive la prossimità, e dobbiamo avere il sacro rispetto per una gestione limpida e misurata, sapendo che anche da questo passa la forza di una Federazione moderna, che deve essere sempre più capace di coniugare autonomia, autorevolezza, qualità dell'azione sindacale e buona amministrazione. Voi – ha aggiunto – rappresentate il lavoro agroalimentare e ambientale, che oggi significa considerare di stare all'interno di una dimensione decisiva della vita economica del Paese. L'agricoltura, l'industria alimentare, la forestazione, la pesca, tutti i vostri settori, sono mondi diversi, dove ci sono professionalità diverse, dove ci sono storie contrattuali che non possono essere sovrapponibili, ma devono essere uniti da una stessa responsabilità, cioè garantire qualità, garantire produzione, garantire sicurezza alimentare, garantire il presidio del territorio e una forte coesione".

Tra i temi evidenziati, anche il ruolo determinante dell'Ue nell'affrontare le sfide attuali in ambiti strategici come energia, immigrazione, Pac. "Dietro l'agroalimentare italiano – ha detto la leader della Cisl – non ci sono soltanto numeri importanti, export record o eccellenze riconosciute nel mondo. Dentro queste filiere si intrecciano sostenibilità, sicurezza, ambiente, approvvigionamenti, qualità produttiva e tenuta sociale. Ancor più oggi, in uno scenario internazionale che continua a deteriorarsi, con effetti che colpiscono sempre più duramente il lavoro, le produzioni agricole e i territori". "Oggi – ha affermato Fumarola – i Paesi che compongono l'Europa sono storicamente, per la prima volta, soli. Soli, insieme, come ha detto con grande efficacia Mario Draghi. Per questo dobbiamo compiere un vero salto politico. Gli europei chiedono all'Unione di difendere libertà, prosperità e solidarietà. E chiedono ai leader europei il coraggio di costruire finalmente risposte comuni all'altezza di questa fase storica, sul piano delle scelte economiche e finanziarie, della politica estera e della difesa, delle politiche sociali". "L'accordo Mercosur – ha aggiunto – rappresenta un'opportunità importante. È giusto verificarne con attenzione la compatibilità con i Trattati. Ma sarebbe un errore ripiegare su un'Europa paralizzata da veti, paure e frammentazioni interne, mentre le grandi potenze stanno ridefinendo gli equilibri commerciali globali. L'obiettivo deve essere un altro: costruire accordi che rafforzino la nostra autonomia strategica, tutelando lavoro, qualità produttiva, reciprocità delle regole e difesa del Made in Italy e del Made in Europe".



Consiglio Generale Fai Cisl,
l'intervento del Reggente Antonio Castellucci



Ccnl 2027-2030 area alimentazione e panificazione, approvata la piattaforma

23

Prosegue senza soste il lavoro della Fai Cisl per i rinnovi contrattuali in tutti i settori di competenza. Tra le novità, va evidenziata l'approvazione, all'unanimità, da parte dell'attivo unitario di Fai, Flai e Uila, della piattaforma di rinnovo del contratto nazionale area alimentazione e panificazione delle imprese artigiane e non artigiane fino a 15 dipendenti, in scadenza il prossimo 31 dicembre 2026.

Le segreterie nazionali delle tre organizzazioni hanno espresso soddisfazione per la partecipazione che ha accompagnato l'intero percorso di elaborazione e approvazione della proposta contrattuale. "L'approvazione della piattaforma – hanno dichiarato Fai, Flai e Uila – apre una fase importante del confronto negoziale in un contesto in cui le persistenti tensioni geoeconomiche continuano a incidere sul potere d'acquisto e sui salari reali delle lavoratrici e dei lavoratori".

Per il quadriennio 2027-2030 viene richiesto un incremento salariale del 13% con l'obiettivo di offrire una risposta concreta sia all'erosione del potere d'acquisto, determinata dalle recenti dinamiche inflazionistiche, che considerando gli andamenti specifici di settore.

Si tratta di un rinnovo che mira a qualificare ulteriormente anche dal punto di vista normativo un contratto che oggi viene applicato a più di 140.000 lavoratrici e lavoratori. Numerosi i temi attenzionati, tra cui la valorizzazione della contrattazione di secondo livello, che andrà potenziata per dare maggiori risposte sulla base delle specificità dei singoli territori, il rafforzamento della formazione, quale leva strategica per la crescita professionale e l'aggiornamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, per renderle sempre più adeguate ai processi di innovazione tecnologica

che interessano il settore.

Particolare attenzione è attribuita ai temi del dumping contrattuale e della stabilità occupazionale, leva fondamentale per garantire ai giovani un percorso professionale stabile e di qualità e alle imprese del settore prospettive di sviluppo anche attraverso il ricambio generazionale. Proprio al tema del ricambio generazionale è riservato un paragrafo della piattaforma. Un aspetto particolarmente sentito nel mondo dell'artigianato alimentare e della panificazione, se pensiamo che quasi 24.500 lavoratori hanno un'età compresa tra i 50 e i 59 anni, mentre quasi 7.500 hanno più di 60 anni. Per questo Fai, Flai e Uila considerano urgente consentire un agevole e graduale accompagnamento all'uscita dal lavoro per la popolazione lavorativa anziana, senza però disperdere esperienze e professionalità tipiche di un lavoro così particolare, e favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, introducendo percorsi di affiancamento e di trasmissione delle competenze attraverso il coinvolgimento e il contributo del sistema delle imprese artigiane.

Tra gli altri elementi qualificanti, c'è l'attenzione alla genitorialità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ad esempio con le richieste di 16 ore di permesso retribuito per la malattia del figlio, di 8 ore per visite o ricoveri di genitori ultra 75enni, di due ulteriori giorni per lutto di un familiare, di innalzare la quota dell'anticipazione del Tfr dal 30% al 60% per chi ha fruito di periodi di astensione dal lavoro per maternità o paternità, inoltre di riconoscere il 100% della retribuzione per i tre mesi ulteriori di aspettativa alle vittime di violenza di genere, e infine di riconoscere ai padri, in occasione della nascita, adozione o affidamento del figlio, ulteriori 3 giorni di permesso retribuito.

Bilateralità e contrattazione: la scommessa della Fai Cisl sui giovani sindacalisti per il welfare dell'alimentare

di R. D.

24



Seminario EBS sul welfare nell'industria alimentare

Civitanova Marche, in provincia di Macerata, è stata teatro, a fine giugno, di un appuntamento destinato a lasciare il segno nella strategia sindacale della Fai Cisl. Il seminario, inserito nel progetto EBS "Radici Partecipative. Il valore della bilateralità nell'industria alimentare tra tutele e inclusione", ha rappresentato molto più di un semplice momento di studio: una vera fucina di idee e competenze, in cui una nuova leva di sindacalisti ha potuto confrontarsi su un tema cruciale per il futuro del settore, quello della bilateralità, strettamente connessa alla contrattazione collettiva.

L'iniziativa ha messo in luce come l'industria alimentare, secondo comparto manifatturiero italiano per rilevanza economica e occupazionale, sia un ambito in cui il ruolo delle relazioni industriali risulta decisivo. In un tessuto produttivo articolato, che unisce grandi gruppi e piccole

imprese di qualità, la capacità di governare i cambiamenti passa sempre più dalla contrattazione tra le parti sociali. Ed è proprio da questo dialogo che nasce e si sviluppa l'Ente Bilaterale di Settore (EBS), strumento centrale nella costruzione di un welfare moderno.

Il punto chiave emerso dal confronto è che la bilateralità non può essere considerata un meccanismo accessorio o burocratico. Al contrario, essa si configura come il risultato concreto di accordi negoziali, frutto della volontà condivisa tra sindacati e rappresentanze datoriali. L'EBS, infatti, nasce dal contratto nazionale dell'industria alimentare, diventando una delle espressioni più tangibili della contrattazione collettiva. Comprendere le dinamiche negoziali che ne stanno alla base è stato uno degli obiettivi principali del percorso formativo.

In questo quadro, la Fai Cisl ha scelto di investire con



Seminario EBS sul welfare nell'industria alimentare

decisione sulle nuove generazioni. I giovani operatori e sindacalisti formati durante il seminario sono chiamati a svolgere un ruolo strategico: presidiare i territori, conoscere i bisogni dei lavoratori e tradurre gli strumenti contrattuali in risposte concrete. Una presenza capillare, soprattutto a livello provinciale, viene considerata essenziale per rendere effettivi i diritti spesso poco utilizzati per mancanza di informazione.

L'Ente Bilaterale di Settore, è stato ribadito anche durante i lavori, svolge funzioni che vanno ben oltre la semplice erogazione di servizi. Le sue attività includono analisi e ricerche sul comparto alimentare, fondamentali per orientare le scelte contrattuali, oltre a interventi sulla formazione continua e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Particolare rilievo assumono le misure di sostegno economico, come le integrazioni durante i congedi parentali, che rappresentano un esempio concreto di welfare costruito attraverso la contrattazione.

Proprio il legame tra bilateralità e contratto collettivo è stato al centro dell'approfondimento. I partecipanti hanno lavorato per comprendere non solo cosa offre l'EBS, ma soprattutto come tali strumenti vengano definiti e aggiornati attraverso il negoziato. In questo senso, la bilateralità è apparsa come un terreno privilegiato in cui esercitare una contrattazione evoluta, capace di rispondere ai nuovi bisogni sociali.

Il progetto formativo ha inoltre fornito ai giovani sindacalisti strumenti operativi per rendere efficace l'azione sul territorio: dall'organizzazione degli sportelli informativi alle sperimentazioni locali, dall'assistenza nelle pratiche per l'accesso ai sussidi fino al monitoraggio dei risultati. Un percorso che mira a trasformare gli operatori in veri

esperti di welfare contrattuale, in grado di accompagnare i lavoratori in un sistema sempre più articolato.

Ampio spazio è stato dedicato anche allo scambio di esperienze. La condivisione delle cosiddette "buone pratiche" ha permesso ai partecipanti di valorizzare modelli già sperimentati con successo, creando un patrimonio comune di competenze. In un contesto produttivo segnato da innovazione tecnologica e crescente attenzione alla sostenibilità, il sindacato è chiamato a evolversi, assumendo un ruolo sempre più decisivo.

L'appuntamento nelle Marche ha ribadito, in definitiva, che la sfida del sindacalismo contemporaneo si gioca su due assi fondamentali: competenza e prossimità. Rafforzare strumenti come l'EBS significa potenziare gli effetti della contrattazione, rendendola capace di incidere concretamente sulla qualità del lavoro e sulla tutela delle persone.

Investire sui giovani, in questo scenario, non è soltanto una scelta organizzativa, ma una precisa visione politica. Significa garantire continuità a un modello di relazioni industriali che mette al centro dignità, sicurezza e diritti, trasformando la bilateralità in un pilastro reale del welfare. In questo senso, la Fai Cisl – grazie anche a progetti come "Radici Partecipative" nell'ambito dell'attività dell'EBS – conferma la volontà di essere protagonista di un cambiamento che passa, inevitabilmente, dalla forza della contrattazione e dalla capacità di tradurla in strumenti efficaci per lavoratori e imprese.

I conti economici dell'agricoltura nel nuovo report Istat

Per l'Istituto di statistica l'agricoltura italiana nel 2025 ha presentato un andamento a più velocità. Cresce il valore, si riduce il lavoro indipendente ma aumentano i dipendenti: un segnale da cogliere, soprattutto se accompagnato da stabilizzazione, emersione e qualificazione professionale



di Paolo Grossi
Responsabile ufficio stampa, comunicazione e marketing di Terra Viva

26

È stato pubblicato a giugno 2026 il nuovo report Istat dal Titolo "I conti economici dell'agricoltura", con cui l'istituto ha fotografato per il 2025 un settore che recupera redditività e investe, ma nel quale la crescita nominale resta trainata dai prezzi, aumenta il lavoro dipendente mentre diminuiscono le unità di lavoro complessive, e le retribuzioni avanzano solo moderatamente.

L'agricoltura italiana ha chiuso l'anno con un quadro apparentemente positivo. La produzione di agricoltura, silvicoltura e pesca raggiunge 80,1 miliardi di euro, in aumento del 3,9% rispetto al 2024, mentre il valore aggiunto sale a 46,6 miliardi, con una crescita nominale del 5,5%. Dietro questi risultati, tuttavia, prevale l'effetto dei prezzi: i volumi prodotti aumentano appena dello 0,3% e il valore aggiunto, misurato in termini reali, arretra dello 0,1%. Nello stesso tempo l'occupazione, espressa in unità di lavoro, diminuisce dello 0,5%. Il dato centrale del report Istat è quindi la distanza tra la crescita monetaria del settore e la debolezza della sua base produttiva e occupazionale.

Agricoltura italiana 2025: i numeri chiave *

80,1 mld € Produzione di agricoltura, silvicoltura e pesca

46,6 mld € Valore aggiunto a prezzi Correnti

+0,3 Produzione in volume rispetto al 2024

-0,1% Valore aggiunto in volume

-0,5% Unità di lavoro nel settore

+4,8% Investimenti fissi lordi in volume

* Fonte: Istat, "Conti economici dell'agricoltura - anno 2025"

Un primato europeo da interpretare

Il 2025 conferma la rilevanza economica dell'agricoltura italiana. Nel solo comparto agricolo in senso stretto la produzione vale 75,2 miliardi di euro e il valore aggiunto 43,1 miliardi. L'Italia mantiene il primo posto nell'Unione europea per valore aggiunto agricolo, con 42,5 miliardi secondo

il conto satellite europeo, davanti a Spagna, Francia e Germania. Scende invece al quarto posto per valore della produzione, dietro Francia, Germania e Spagna. È un primato importante, perché segnala una capacità relativamente elevata di generare valore rispetto ai costi intermedi, ma non può essere letto come un indicatore automatico di benessere diffuso nelle campagne o di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Prezzi, costi e redditività

La dinamica dei prezzi spiega gran parte del risultato. Nel 2025 i prezzi dei prodotti agricoli venduti aumentano del 3,8%, mentre quelli dei beni e servizi utilizzati nei processi produttivi crescono dell'1,0%. La ragione di scambio migliora quindi del 3%, proseguendo il recupero iniziato dopo la forte compressione dei margini del 2021-2022. I consumi intermedi superano i 32 miliardi di euro e rappresentano il 42,7% del valore della produzione. Le voci principali sono mangimi, energia, sementi e concimi. La redditività media tiene, ma il risultato è molto differenziato tra filiere, territori e tipologie di impresa.

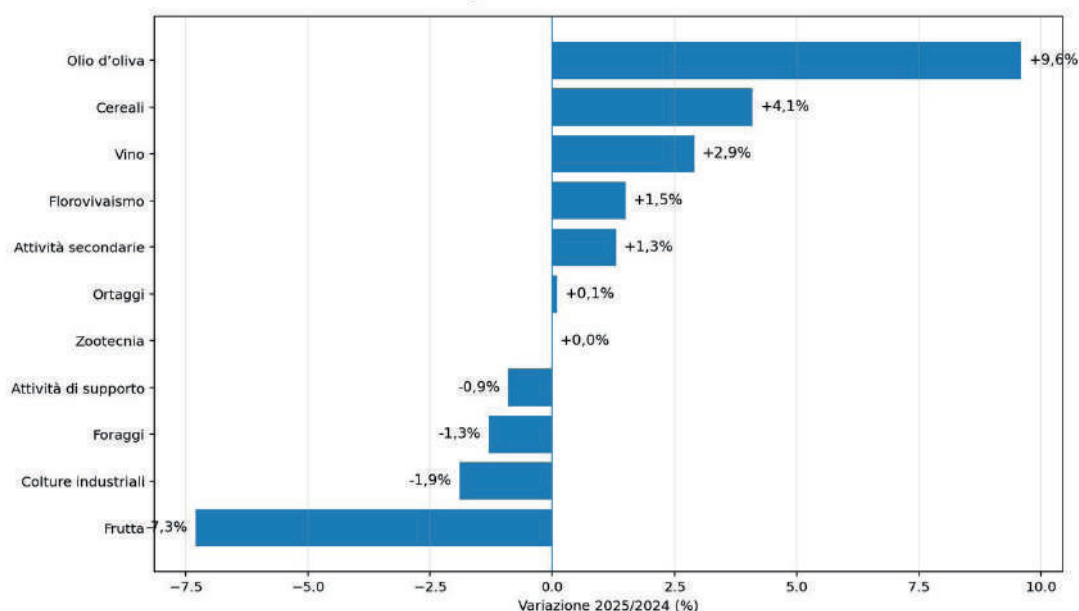
Un'agricoltura a più velocità

Gli andamenti produttivi mostrano un'agricoltura a più velocità. Crescono in volume l'olio d'oliva, con un incremento del 9,6%, i cereali del 4,1%, il vino del 2,9% e il florovivaismo dell'1,5%. Per l'olio la ripresa delle quantità è accompagnata da una riduzione dei prezzi del 3,4%; nel vino i prezzi restano sostanzialmente stabili. La frutta registra invece una caduta dei volumi del 7,3%, compensata da un aumento dei prezzi del 18,8%, che porta il valore della produzione a crescere del 10,1%. È un esempio eloquente: un valore economico maggiore non coincide necessariamente con una campagna produttiva migliore, né con più giornate di lavoro. In difficoltà anche coltivazioni industriali, foraggi, legumi secchi e agrumi.

Zootecnia: record nominale, volumi fermi

La zootecnia raggiunge un nuovo massimo storico, superando 25 miliardi di euro di produzione. I volumi restano invariati, mentre i prezzi crescono del 9,8%, con aumenti par-

Produzione agricola: le variazioni dei volumi



* Fonte: Istat, "Conti economici dell'agricoltura - anno 2025"

ticolarmente elevati per carni bovine, avicole, uova e latte. Anche qui la crescita del valore dipende quasi interamente dai prezzi. Per le imprese e per i lavoratori della filiera questo significa operare in un contesto di maggiore valore monetario, ma anche di forte volatilità, nel quale l'andamento dei margini può variare sensibilmente in base alla posizione contrattuale, alla dimensione aziendale e al potere di mercato lungo la catena.

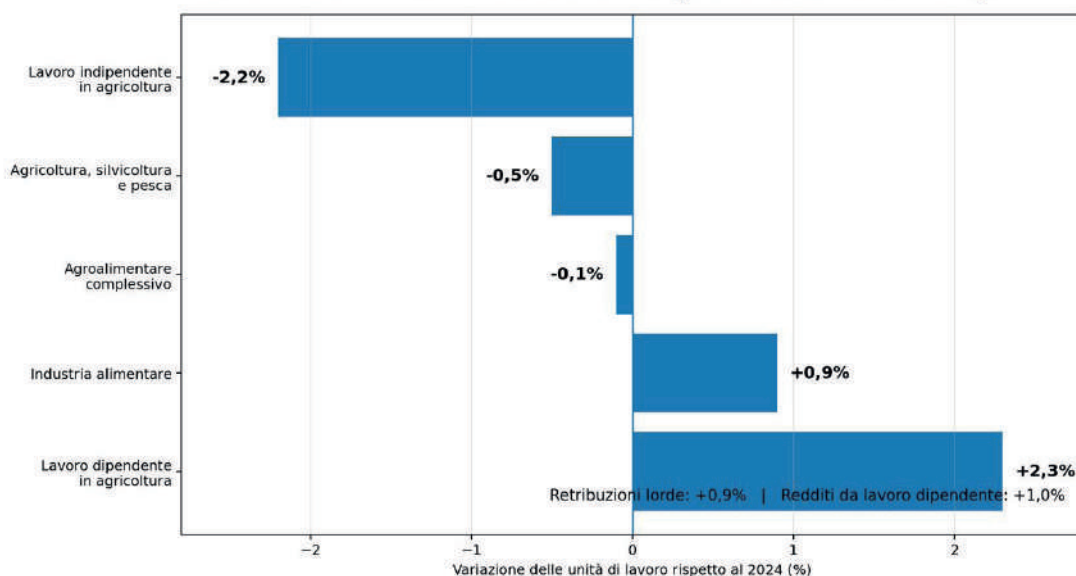
Il nodo del lavoro

Il lavoro rappresenta il punto più problematico. Nel settore agricoltura, silvicoltura e pesca le unità di lavoro diminuiscono

no dello 0,5%. La riduzione è interamente concentrata nel lavoro indipendente, che arretra del 2,2%, mentre il lavoro dipendente aumenta del 2,3%. Il cambiamento può indicare una graduale trasformazione della struttura occupazionale: meno lavoro autonomo familiare e più ricorso a manodopera dipendente. Tuttavia, il dato aggregato non chiarisce la qualità dell'occupazione creata, la sua durata, la diffusione dei rapporti stagionali, il numero effettivo di persone coinvolte, le ore lavorate o la regolarità contributiva. Le Ula, infatti, trasformano le posizioni part-time e le seconde attività in equivalenti a tempo pieno e non coincidono con il numero fisico degli occupati.

27

Il lavoro nel 2025: crescita dei dipendenti, calo complessivo



* Fonte: Istat, "Conti economici dell'agricoltura - anno 2025"

Stagionalità e composizione dell'occupazione

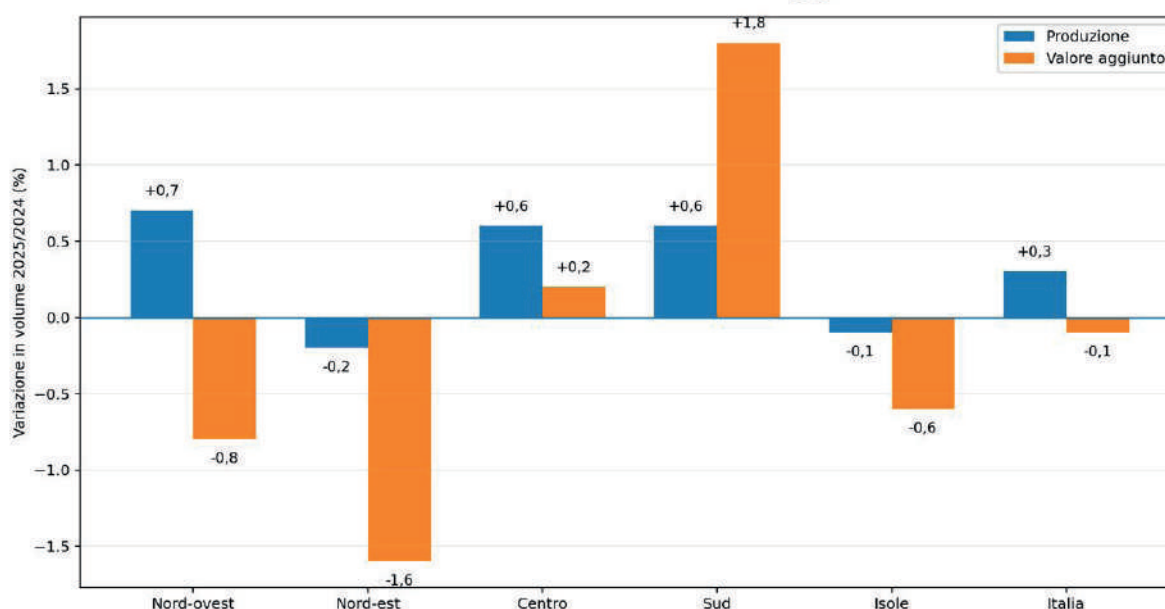
La crescita del lavoro dipendente, pur positiva, non compensa quindi la contrazione complessiva. Essa deve essere letta insieme alla forte stagionalità del settore, alla frammentazione aziendale e territoriale e alla presenza di una quota rilevante di manodopera migrante. In molte produzioni l'aumento o la diminuzione dei volumi si traduce rapidamente in variazioni delle giornate lavorate. Il calo della frutta, delle colture industriali e dei foraggi può avere effetti

rafforza l'esigenza di politiche di filiera che riequilibrino i rapporti tra produzione primaria, trasformazione e distribuzione, impedendo che i rischi produttivi e di mercato siano scaricati sulle imprese agricole più deboli e, in ultima istanza, sui lavoratori.

Retribuzioni: il valore non si distribuisce automaticamente

I redditi da lavoro dipendente crescono dell'1% e le retribuzioni lorde dello 0,9%. Sono variazioni nominali molto

Territori: il Sud traina il valore aggiunto reale



* Fonte: Istat, "Conti economici dell'agricoltura - anno 2025"

occupazionali rilevanti nei territori specializzati, mentre la ripresa di olio, cereali e vino non produce necessariamente un incremento proporzionale del lavoro, anche per effetto della meccanizzazione e delle diverse intensità di manodopera.

Agroalimentare e industria alimentare

Il confronto con l'intero sistema agroalimentare rende ancora più evidente la specificità del settore primario. Agricoltura, silvicoltura, pesca e industria alimentare generano insieme 89 miliardi di euro di valore aggiunto, pari al 4,4% del totale nazionale. In volume l'agroalimentare cresce dello 0,7%, trainato dall'industria alimentare, delle bevande e del tabacco, che aumenta dell'1,4%. Anche sul lavoro emerge una divaricazione: l'input complessivo dell'agroalimentare resta quasi stabile, con un -0,1%, mentre nell'industria alimentare l'occupazione cresce dello 0,9%. La maggiore capacità dell'industria di consolidare produzione e occupazione

contenute, inferiori alla crescita dei prezzi dei prodotti agricoli e del valore aggiunto corrente. Il report non consente di misurare direttamente il potere d'acquisto dei lavoratori agricoli, ma il confronto suggerisce che la maggiore redditività media del settore non si trasferisce automaticamente sulle retribuzioni. Per valutare la distribuzione del valore creato servirebbero dati più dettagliati su salari contrattuali ed effettivi, giornate lavorate, qualifiche, genere, cittadinanza, territorio e tipologia di rapporto. È proprio su questo terreno che la contrattazione collettiva, nazionale e territoriale, può svolgere una funzione decisiva.

Investimenti, innovazione e professionalità

Un altro elemento rilevante è la crescita degli investimenti fissi lordi: +5,3% in valore e +4,8% in volume. Il dato segnala un rafforzamento della capacità di investimento delle imprese, potenzialmente legato a macchinari, strutture, innovazione digitale, risparmio energetico e diversificazione. Le

attività secondarie, che comprendono tra l'altro agriturismo, trasformazione aziendale ed energia rinnovabile, aumentano del 5,2% in valore e dell'1,3% in volume. Questa evoluzione può generare nuove professionalità e opportunità di lavoro più continuative, ma pone anche il tema della formazione, dell'inquadramento e del riconoscimento delle competenze. Gli investimenti dovrebbero essere accompagnati da informazione preventiva, partecipazione dei lavoratori e percorsi formativi, evitando che l'innovazione si traduca esclusivamente in riduzione degli organici o intensificazione dei ritmi.

Un Paese agricolo diviso

Il quadro territoriale è fortemente disomogeneo. La produzione in volume cresce nel Nord-ovest, nel Centro e nel Sud, mentre diminuisce nel Nord-est e nelle Isole. Il valore aggiunto reale aumenta soprattutto nel Sud, +1,8%, e più moderatamente nel Centro, +0,2%; cala invece nel Nord-est, nel Nord-ovest e nelle Isole. Tra le regioni spiccano Valle d'Aosta, Marche e Abruzzo, mentre l'Emilia-Romagna registra la contrazione più marcata. Queste differenze confermano che le politiche del lavoro agricolo non possono essere costruite soltanto su medie nazionali: servono strumenti territoriali capaci di collegare andamento delle filiere, fabbisogni professionali, formazione, bilateralità, servizi per l'impiego e contrasto al lavoro irregolare.

Il confronto europeo e la produttività del lavoro

Nel confronto europeo, l'agricoltura dell'Ue27 aumenta il valore della produzione del 5,8% e il valore aggiunto del 10,5%. L'indicatore di reddito agricolo per unità di lavoro cresce del 9,2% nella media europea e del 6,6% in Italia.

Quest'ultimo dato segnala un miglioramento della produttività reddituale del lavoro, ma deve essere interpretato con cautela: può aumentare sia perché cresce il reddito sia perché diminuiscono le unità di lavoro. In Italia, dove l'occupazione agricola complessiva si riduce, una parte del miglioramento può quindi derivare dalla concentrazione del valore su una base lavorativa più piccola. È un risultato efficiente sul piano contabile, ma non necessariamente positivo sul piano sociale.

Conclusioni

Il report Istat restituisce, in definitiva, un settore che genera valore, recupera margini e investe, ma continua a perdere lavoro complessivo. La crescita dei dipendenti rappresenta un segnale da cogliere, soprattutto se accompagnata da stabilizzazione, emersione e qualificazione professionale. La sfida è trasformare il primato italiano nel valore aggiunto in un miglioramento misurabile delle condizioni di chi lavora: salari adeguati, continuità occupazionale, sicurezza, formazione e accesso effettivo alla previdenza e alla bilateralità.

Per questo il 2025 non può essere raccontato soltanto come un anno di tenuta della redditività. È anche l'anno in cui si conferma una questione distributiva: il valore cresce più del lavoro e delle retribuzioni. Le politiche pubbliche e la contrattazione dovrebbero orientare investimenti e innovazione verso un'agricoltura più produttiva, ma anche più regolare, sicura e inclusiva. Vanno in questa direzione le risposte costruite con l'ultimo rinnovo del Ccnl degli operai agricoli: solo così la forza economica dell'agricoltura italiana potrà tradursi in qualità del lavoro e coesione sociale e territoriale.



Le priorità della Fai Cisl nell'Esecutivo Effat

A Bruxelles, all'indomani della tragedia di Amendolara, il sindacato europeo ha adottato una risoluzione per una strategia di contrasto al caporalato. Tra gli altri temi affrontati: la condizionalità sociale nella Pac 2028-2034, la crisi del settore saccarifero e del settore tabacchicolo, le principali vertenze nell'industria alimentare, gli effetti sul lavoro degli eventi meteorologici estremi e delle alte temperature

di F. V.

30

Il 9 e il 10 giugno 2026 si è svolto a Bruxelles il Comitato Esecutivo di Effat, responsabile del processo decisionale interno, che determina le politiche per la rappresentanza degli interessi dei membri presso i datori di lavoro, le istituzioni europee e la gestione delle società transnazionali (TNC). Il Comitato è stata una bella occasione di confronto e di aggiornamento sui temi più caldi che riguardano i settori di competenza della Fai a livello Europeo, ma anche di ascolto delle esperienze degli altri affiliati. In generale, è emerso un quadro complessivamente difficile in molti Paesi: numerosi scioperi (in Norvegia e in Belgio) e manifestazioni (il 18 giugno c'è stata una manifestazione contro Trump), ma anche attacchi alla libertà sindacale, condizioni di lavoro critiche, incidenti sul lavoro (in Turchia sono stati contati oltre 2.100 incidenti sul lavoro tra operai agricoli, del trasporto e del settore edile). Durante il Comitato sono intervenuti la Segretaria Generale ETUC Esther Lynch e Kristjan Bragason, segretario generale IUF, ed è stata eletta Wiebke Warneck come vicesegretaria di Effat.

Tra le priorità emerse, c'è la questione collegata agli eventi meteorologici e alle temperature estreme. A tal proposito è stata ricordata la ricerca condotta da Etui sugli effetti che gli eventi estremi stanno avendo sul mondo del lavoro, sulle lavoratrici e sui lavoratori, nonché il suo lavoro nella stesura di una Direttiva modello sulle alte temperature. Anche Effat sta richiedendo protezione contro gli eventi climatici estremi a livello Eu, e la Fai Cisl è intervenuta condividendo che nel rinnovo del Ccnl degli operai agricoli e florovivaisti vengono richiamate le ordinanze che da un paio di anni alcune regioni virtuose emanano in concomitanza del periodo estivo e dell'aumentare delle temperature.

Effat ha confermato la centralità della battaglia per difendere la condizionalità sociale e rafforzarla nella PAC 2028-2034. In particolare, è stata criticata l'ipotesi di esentare dai controlli e dalle sanzioni le aziende agricole sotto i 10 ettari: una deroga che, secondo Effat, escluderebbe circa il 70% delle aziende agricole europee dal sistema di condizionalità sociale e ciò significherebbe subordinare la tutela dei diritti dei lavoratori alla dimensione dell'azienda agricola.

Un secondo elemento critico riguarda il rischio di ridurre l'efficacia delle sanzioni PAC viste quelle già eventualmente previste dal diritto del lavoro nazionale. Tuttavia, i due strumenti non devono essere confusi né usati per ridurre la forza della condizionalità sociale.

È stato evidenziato poi che sia il settore tabacchicolo che

quello saccarifero stanno vivendo un periodo di forte crisi ovunque in Europa. Con riferimento al tabacco, è stata ribadita la necessità di tutelare i lavoratori e di portare la voce sindacale nelle consultazioni pubbliche e nei confronti con le istituzioni europee. Effat non vuole assolutamente mettere in dubbio la questione della salute pubblica, ma richiede che le istituzioni europee abbiano bene in mente che in discussione c'è anche l'impatto sociale ed occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori della filiera a seguito dell'incremento delle accise. A tal proposito, la Federazione europea ha evidenziato le difficoltà che sta riscontrando nel dialogo con la DG Salute, la quale si rifiuta di confrontarsi con il sindacato, accusandolo di sostenere gli interessi dell'industria. È stato ribadito che la transizione deve essere giusta, soprattutto per i piccoli produttori e per le comunità occupazionali coinvolte; troppo spesso nelle discussioni sull'argomento ci si dimentica di parlare delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per quanto riguarda il settore dello zucchero, invece, il Comitato ha discusso la posizione Effat sul futuro del comparto in Europa. È stato evidenziato come il settore stia attraversando una fase di forte difficoltà, non riconducibile a una crisi temporanea ma a un deterioramento più strutturale, legato alla pressione del mercato globale, alla volatilità dei prezzi, all'aumento dei costi energetici e delle materie prime, alla concorrenza delle importazioni e agli squilibri nella filiera. La progressiva riduzione della capacità produttiva europea rischia di tradursi in nuove perdite occupazionali, indebolimento delle economie rurali e maggiore dipendenza dell'Unione europea dalle importazioni. Effat ha quindi ribadito la necessità di difendere la produzione europea di zucchero e i posti di lavoro di qualità, chiedendo che il settore venga riconosciuto come strategico per la sicurezza alimentare, la resilienza delle filiere e l'occupazione nelle aree rurali. In questo quadro, è stata sottolineata l'importanza di una politica industriale europea specifica per lo zucchero, fondata su un approccio "Made in Europe", su condizioni commerciali realmente eque e su valutazioni d'impatto socio-economico prima dell'adozione di decisioni politiche che possano incidere sul settore e sull'occupazione. È stata evidenziata anche l'importanza di collegare eventuali sostegni pubblici a criteri sociali chiari, come la tutela dell'occupazione, il rispetto dei diritti dei lavoratori e dei contratti collettivi, e il mantenimento dell'attività produttiva in Europa. Nel dibattito tra gli affiliati sono emersi anche ulteriori elementi da integrare nella posizione: accanto alla difesa della pro-

duzione e dell'occupazione, è stata richiamata la necessità di tenere conto della sostenibilità ambientale, della salute pubblica e di contrastare il mercato dei dolcificanti. In particolare, è stato sottolineato che la tutela del settore non può limitarsi alla difesa industriale, ma deve inserirsi in una riflessione più ampia sul futuro della produzione alimentare europea, sulla qualità del lavoro, sulla regolazione del mercato e sulla coerenza delle politiche europee.

Tra gli obiettivi principali di Effat c'è anche quello di individuare strumenti per arrestare il declino della rappresentanza, rafforzare la densità sindacale e rinnovare il modo in cui il sindacato parla ai propri iscritti e a lavoratrici e lavoratori non ancora organizzati. In questo quadro, si inserisce il progetto di Effat Academy *on Organising*, pensato proprio per rafforzare capacità organizzativa, contrattazione collettiva e potere sindacale nei diversi settori. Particolare attenzione è posta sul coinvolgimento di persone giovani, migranti e, in generale, gruppi vulnerabili. A tal proposito, il Comitato giovani sta lavorando ad un documento politico che analizza l'impatto della transizione giusta sull'occupazione giovanile.

Nei report settoriali e dei comitati sono stati affrontati diversi dossier rilevanti. Per il settore delle multinazionali sono stati discussi il tema della *due diligence*, il ruolo dei sindacati nei processi aziendali e la fase di trasposizione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei. Sono stati evidenziati alcuni aspetti positivi, come la possibilità di rafforzare i tempi di consultazione e aumentare il numero di riunioni, ma anche la necessità di consolidare gli strumenti a disposizione dei rappresentanti. Ampio spazio è stato dedicato anche al caso Nestlé, con riferimento ai piani di ristrutturazione, alle ricadute occupazionali in Nespresso e Waters e alla necessità di mettere la gestione delle persone prima del

profitto. La Fai Cisl è intervenuta per aggiornare sulla situazione degli esuberanti in Nestlé Italia. Per il settore Food, Drink and Tobacco sono stati affrontati la Direttiva sugli appalti, il tema delle pratiche commerciali sleali e la necessità di una politica industriale europea per il settore alimentare. È stata ribadita l'importanza di regole europee più forti, capaci di garantire condizioni eque tra imprese e di impedire che il costo della competizione venga scaricato sulle lavoratrici e sui lavoratori.

Il Comitato si è svolto all'indomani del tragico assassinio dei quattro operai agricoli bruciati vivi in Calabria. Per questo motivo, d'accordo con la Segreteria europea, si è deciso di adottare una specifica risoluzione in cui, recependo diverse osservazioni avanzate dalla Fai Cisl, Effat chiede una strategia europea contro caporalato e sfruttamento, basata su controlli, sanzioni, tracciabilità del lavoro, tutela dei migranti, alloggi e trasporti dignitosi, servizi, formazione e piena applicazione della contrattazione collettiva.



Emergenza climatica: verso una Direttiva modello

In Italia il D. Lgs 81/08 interviene sui rischi per la salute e la sicurezza, però manca una legge organica per tutelare i lavoratori dall'impatto del cambiamento climatico. Anche a livello europeo, l'attuale Direttiva quadro su salute e sicurezza offre soltanto principi generali di prevenzione. Intanto, secondo l'ILO, 2,43 miliardi di lavoratori sono esposti allo stress termico sul luogo di lavoro, con 22,85 milioni di infortuni e 18.790 decessi all'anno correlati



di Mohamed Saady
Fai Cisl nazionale

32

Il cambiamento climatico sta rimodellando le condizioni in cui si svolge il lavoro. L'aumento delle temperature, la maggiore frequenza e intensità degli eventi meteorologici estremi e i cambiamenti nei modelli climatici stanno creando nuovi rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro intensificando quelli esistenti.

L'impatto dei cambiamenti climatici, secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), può essere compreso attraverso quattro dimensioni interrelate: *eventi meteorologici estremi, cambiamenti nei modelli meteorologici, eventi combinati ed effetti a cascata*. Gli eventi meteorologici estremi, come ondate di calore, ondate di freddo, inondazioni, siccità, tempeste e incendi boschivi possono causare lesioni immediate, decessi e danni alle infrastrutture, oltre a generare conseguenze a lungo termine sulla salute. I cambiamenti nei modelli meteorologici, tra cui l'aumento delle temperature medie, le alterazioni delle precipitazioni e lo spostamento dei cicli stagionali, creano rischi cumulativi e cronici che colpiscono i lavoratori anche al di fuori dei periodi di eventi meteorologici estremi (Schoen 2005, ILO 2026). Ad esempio, mentre le ondate di calore possono scatenare malattie acute legate al calore, l'aumento delle temperature medie può esporre i lavoratori a stress termico cronico durante le normali giornate lavorative.

L'Europa, afferma l'OMM, Organizzazione Meteorologica Mondiale, si sta riscaldando a una velocità doppia rispetto alla media globale dagli anni '80, risultando il continente con il riscaldamento più rapido. L'esposizione dei lavoratori europei a questi rischi intensificati è determinata non solo dalle condizioni ambientali, ma anche dall'organizzazione del lavoro, inclusi i livelli di personale, il ritmo di lavoro, l'autonomia, le modalità di riposo, la programmazione dei turni e le pressioni produttive, nonché dalla progettazione del luogo di lavoro, dal settore, dalla regione, dalle mansioni svolte, dallo status occupazionale e dalla capacità dei lavoratori di esercitare i propri diritti di prevenzione, sia collettivamente che individualmente. L'esposizione, quindi, incide sulle conseguenze per i lavoratori: malattie acute legate al calore, incidenti, malattie croniche, stress mentale, perdita

di ore lavorative, riduzione dei guadagni precarietà del posto di lavoro, in alcuni casi, perdita del lavoro o del settore.

Nella sua recente revisione globale l'ILO ha stimato che 2,43 miliardi di lavoratori sono esposti allo stress termico sul luogo di lavoro, con 22,85 milioni di infortuni e 18.790 decessi all'anno correlati a tale esposizione. Le stime per l'Europa includono 130 milioni di lavoratori esposti allo stress termico sul luogo di lavoro con 277.000 infortuni e 230 decessi all'anno associati a tale esposizione. A completamento di queste stime, l'indagine OSH Pulse 2025 dell'EU-OSHA (Agenzia europea per la sicurezza sul lavoro) ha rilevato che circa un lavoratore su cinque nell'UE ha segnalato un'esposizione a temperature estreme sul lavoro nei 12 mesi precedenti.

L'ILO sottolinea che nove su dieci esposizioni dei lavoratori a calore eccessivo e otto su dieci infortuni sul lavoro legati al calore si verificano al di fuori delle ondate di calore ufficialmente dichiarate. La prevenzione deve affrontare anche le normali giornate calde in agricoltura, edilizia, trasporti, raccolta rifiuti, logistica, settore alberghiero, manifatturiero, istruzione, assistenza e altri settori in cui l'esposizione al calore è prevedibile e ricorrente. Come riconosciuto dal Comitato consultivo dell'UE sulla sicurezza e la salute sul lavoro, lo stress termico sul luogo di lavoro rappresenta attualmente il rischio più grande e urgente per la salute umana legato ai cambiamenti climatici.

Tra i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro legati al clima, lo stress termico richiede particolare urgenza perché il suo impatto sui lavoratori sono già diffusi, diretti e scientificamente ben documentati. Lo stress termico sul luogo di lavoro può causare affaticamento fisiologico che porta malattie acute e croniche, infortuni e decessi oltre ad aumentare il rischio di incidenti a causa di affaticamento, capacità di giudizio compromessa, ridotta vigilanza e tempi di reazione più lenti.

Lo stress termico sul luogo di lavoro non rappresenta solo un rischio per la salute e la sicurezza ma anche significative conseguenze sul mercato del lavoro. Nei luoghi di lavoro europei il calore può ridurre la capacità dei lavoratori di



lavorare in modo sicuro ed efficace, interrompere l'orario di lavoro, rallentare la produzione, aumentare le assenze e interrompere l'attività economica. Questi effetti possono tradursi in un minor numero di ore retribuite, pause non retribuite, turni annullati, retribuzioni inferiori legate alla produttività e maggiore precarietà lavorativa soprattutto laddove le normative di tutela o i meccanismi di compensazione siano deboli.

Pertanto, la questione centrale per le organizzazioni dei lavoratori non è la produttività in astratto, ma chi si fa carico del costo economico della prevenzione, delle interruzioni del lavoro e delle perturbazioni legate al clima.

Lo stress termico sul luogo di lavoro influisce sulla produttività in due modi distinti. In primo luogo, i lavoratori potrebbero non essere fisicamente in grado di mantenere lo stesso ritmo senza aumentare il rischio per la salute e la sicurezza. In secondo luogo, la prevenzione stessa richiede tempo: idratazione, riposo all'ombra o in ambienti climatizzati, cicli di lavoro e riposo, riorganizzazione degli orari, acclimatazione e rotazione delle mansioni. Queste misure sono controlli necessari per la salute e sicurezza sul lavoro, non benefit opzionali. Tuttavia, laddove non siano considerate orario di lavoro retribuito, il costo economico della prevenzione viene trasferito ai lavoratori attraverso salari più bassi, bonus ridotti o pressioni a continuare a lavorare in condizioni non sicure.

Innanzitutto, è necessario adottare misure di protezione sociale in grado di salvaguardare il rapporto di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori durante eventi climatici avversi. Obbligare i lavoratori a continuare a lavorare in condizioni che mettono a rischio la loro vita è inaccettabile. Allo stesso

tempo, i lavoratori non devono subire una perdita di reddito a causa di eventi che esulano completamente dal loro controllo. A questo proposito, il decreto-legge n. 107 del 26 giugno 2026, all'art. 6 prevede la cassa integrazione agricola (CISOA), per le sospensioni di attività effettuate dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026, prevedendo il trattamento per le emergenze climatiche comprese le straordinarie ondate di calore.

In secondo luogo, è necessario adottare meccanismi di compensazione. Come già accennato, gli eventi avversi possono causare perdite economiche sostanziali in diversi settori. Esempi lampanti sono le perdite di raccolto nel settore agricolo. È quindi opportuno introdurre meccanismi di compensazione per sostenere la ripresa economica a seguito delle perdite legate al clima. L'obiettivo è duplice: non solo compensare le perdite subite, ma anche garantire la continuità e la redditività economica delle imprese e, di conseguenza, la salvaguardia dei rapporti di lavoro compromessi dagli eventi climatici avversi.

In Italia, in relazione alle normative sulla gestione delle ondate di calore, l'attenzione è focalizzata sulla tutela della salute e il loro limite maggiore è la frammentarietà, poiché manca una legge organica. Il D. Lgs 81/08 non fissa temperature di emergenze climatiche minime o massime numeriche, e il quadro normativo in generale dipende ancora molto da atti amministrativi, piani e ordinanze regionali disomogenei, oltre a protocolli aziendali e accordi territoriali a cui si affida la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il D. Lgs 81/08 obbliga il datore di lavoro alla valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza inclusi, pertanto, quelli dovuti all'esposizione, al microclima e alle radiazioni solari,

in relazione ai quali esiste quindi l'obbligo (sanzionabile) delle valutazioni e dell'identificazione delle misure preventive e protettive per minimizzare i rischi, l'obbligo di informare e formare i lavoratori esposti a rischi e i loro rappresentanti.

Il Protocollo nazionale del 2 luglio 2026 tra il Ministero del Lavoro e parti sociali fornisce un quadro condiviso di buone pratiche per gestire il rischio di alte temperature, rafforzando l'applicazione delle disposizioni generali previste in materia salute e sicurezza sul lavoro, in particolare nel D. Lgs 81/08, prevedendo che le misure siano adattate a diversi settori attraverso la contrattazione collettiva.

L'agricoltura è uno dei settori maggiormente esposti alle alte temperature e di conseguenza gli agricoltori sono tra i lavoratori maggiormente esposti ai rischi alla salute causati dal caldo. I lavoratori stagionali in agricoltura sono prevalentemente migranti occupati nelle operazioni di raccolta della frutta e verdura, mansioni generiche e semplici, condizioni lavorative caratterizzate spesso da irregolarità e di sfruttamento, godono di minore tutela legale, possono avere meno possibilità di rifiutare lavori non sicuri, di usufruire di pause retribuite, di segnalare sintomi, di chiedere acqua o ombra o di insistere per riprogrammare il lavoro. In tali attività sono presenti potenziali rischi da temperature severe e richiedono misure adeguate a partire dalla sorveglianza sanitaria, la valutazione dei rischi, il divieto di svolgere determinate mansioni nelle ore più critiche e quando le misure preventive risultino insufficienti e infine l'obbligo di intervento in caso di allerta, con enfasi sulla prevenzione attiva, sugli strumenti di informazione e formazione e sulla responsabilità datoriale. I danni alla salute possono essere di tipo diretto come crampi, sincope da calore, colpo di calore, patologie a carico della pelle e delle ghiandole sudoripare; oppure indiretto, aggravando condizioni patologiche preesistenti o creando condizioni di affaticamento che possono ridurre la capacità di attenzione del lavoratore e aumentare il rischio di infortuni.

Le nuove guide e le ordinanze regionali richiamano l'attenzione su misure specifiche per proteggere i lavoratori dal calore e dalla radiazione solare; queste misure includono la valutazione dei rischi, la sorveglianza sanitaria e l'uso obbligatorio di schede di autovalutazione, dispositivi che vietano il lavoro sotto il sole senza adeguate protezioni, ponendo l'interruzione del lavoro nelle ore più calde della giornata, dalle ore 12.00 alle ore 16.00.

Il richiamo a queste ordinanze è stato inserito anche all'interno dell'ultimo rinnovo del contratto collettivo degli operai agricoli e florovivaisti, il che conferma che il cambiamento climatico, oltre ad essere un tema ambientale, è oggi un rischio professionale, un tema sindacale, contrattuale e di salute pubblica che non può essere regolato solo da regioni virtuose ma deve essere affrontato in modo più generale ed esaustivo.

L'aumento degli eventi climatici estremi e in particolare dello stress da calore impone una risposta sindacale europea più coordinata, servono standard minimi vincolanti, strumenti di prevenzione realmente applicabili, partecipazione dei lavoratori e garanzie contro la perdita di reddito. Le organizzazioni sindacali europee chiedono uno strumento giuridico vincolante, capace di armonizzare gli standard minimi e di lasciare spazio alla contrattazione collettiva per adattare e rafforzare le misure nei diversi contesti nazionali e settoriali. Tra i temi da presidiare, emergono: tutela dei lavoratori migranti e in subappalto, piattaforma e lavoro

autonomo, compensazione per le opere perse, ruolo degli RLS/RSU, organismi bilaterali, ispezioni e capacity building.

La proposta di Direttiva modello promossa da ETUI con il coinvolgimento di EFFAT, EPSU ed EFBWW, si inserisce in un contesto in cui l'Europa è riconosciuta come una delle aree che si stanno riscaldando più rapidamente. L'attuale Direttiva quadro europea sulla salute e sicurezza sul lavoro offre principi generali di prevenzione ma non disciplina in modo specifico il rischio da calore. Le linee guida esistenti, pur utili, non sostituiscono una legislazione vincolante, da qui la proposta di costruire uno strumento europeo che stabilisca obblighi chiari per i datori di lavoro, criteri di valutazione, soglie organizzative e canali di partecipazione dei lavoratori.

Gli elementi qualificanti della Direttiva modello sono i seguenti:

- valutazione obbligatoria del rischio da calore, tenendo conto non solo della temperatura ma anche di umidità, ventilazione, radiazioni, intensità del lavoro, carico termico connesso ai DPI;

- definizione di livelli di rischio e misure graduate: pause, adattamento dei turni, riduzione o interruzione del lavoro in caso di rischio elevato;

- coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella valutazione del rischio, nella definizione delle misure e nei canali di segnalazione;

- formazione e rafforzamento del ruolo degli ispettori con risorse adeguate a garantire l'applicazione delle norme;

- applicazione ampia a tutti i lavoratori, compresi subappalti, veicoli e luoghi di lavoro mobili, con attenzione alla possibile inclusione di lavoratori su piattaforma e altre forme atipiche;

- principio di non regressione, valorizzazione della contrattazione collettiva e possibilità di misure più avanzate a livello nazionale, settoriale o aziendale.

Nonostante le difficoltà incontrate nel poter portare le modifiche al testo della Direttiva modello sullo stress termico sul luogo di lavoro, la Fai Cisl, in costante coordinamento con la Cisl, ha proposto all'ETUI attraverso l'EFFAT due emendamenti in riferimento all'art. 6 paragrafo 4 (misure preventive per ridurre l'esposizione) ed all'art. 9 (informazione e formazione dei lavoratori). Questi emendamenti si riferiscono alla possibilità di aggiungere, ai segni appropriati per le indicazioni sul rischio da stress termico, la frase "in un linguaggio comprensibile ai lavoratori", tenendo conto della specificità di alcuni settori, tra cui quello dell'agricoltura.

Il cambiamento climatico sta trasformando le condizioni materiali del lavoro. La risposta sindacale deve quindi essere all'altezza di una sfida che unisce salute e sicurezza, reddito, organizzazione del lavoro, qualità dell'occupazione e sostenibilità dei sistemi produttivi. Una normativa europea vincolante sul calore integrata da contrattazione collettiva, strumenti settoriali e risorse adeguate, rappresenta una leva necessaria per evitare che la crisi climatica produca nuove disuguaglianze tra Paesi, imprese e lavoratori. La posizione da sostenere è chiara: prevenire prima dell'emergenza, proteggere tutti i lavoratori, rafforzare la partecipazione sindacale e garantire che nessuna persona debba scegliere tra salute e salario.

Buone pratiche in Campania per un sindacato pragmatico, contrattualista e di prossimità

Formazione per forestali, divulgazione del welfare contrattuale, contrattazione territoriale: tre azioni positive per dare risposte a lavoratori e famiglie



di Bruno Ferraro
Segretario Generale Fai Cisl Campania

Tra le news positive che raccontano l'operato della Fai Cisl Campania degli ultimi mesi, vale la pena ricordarne tre: una riguarda le competenze degli operai idraulico forestali, una la divulgazione del welfare contrattuale, una la contrattazione territoriale.

Nel confermare il proprio impegno nella promozione della formazione continua quale strumento fondamentale per la qualificazione del lavoro e la valorizzazione delle professionalità del comparto forestale, la Federazione regionale, insieme alla Fai Cisl di Salerno, ha coordinato il progetto formativo "Manutenzione del territorio e gestione delle risorse idriche", realizzato in tre Comunità Montane della provincia.

Il percorso di qualificazione professionale ha preso il via l'8 giugno a Padula, con la Comunità Montana Vallo di Diano, che ha fatto da apripista, coinvolgendo i primi 40 operatori. A seguire, il progetto, organizzato e attuato da Agrilavoro Edizioni e finanziato da Foragri (Avviso 1/2025 "Gestione Idrica ed Idrogeologica"), si è esteso ad altri due bacini territoriali strategici, formando un totale di 155 addetti forestali. Dopo questa prima edizione, infatti, le attività didattiche hanno preso il via il 15 giugno per 65 operatori in forza alla Comunità Montana Calore Salernitano, e poi dal 22 giugno con un'ulteriore edizione dedicata a 50 operatori della Comunità Montana Alburni.

Alla base del progetto, il fatto che formazione e aggiornamento continuo sono strumenti indispensabili per elevare gli standard di sicurezza operativa nei cantieri e riqualificare le competenze degli addetti: per questo l'impegno del sindacato ha puntato a coniugare la dignità e la professionalizzazione dei lavoratori con la salvaguardia attiva delle aree interne, trasformando gli operatori in vere e proprie "sentinelle" dell'equilibrio idrogeologico.

Il percorso ha previsto per ogni edizione 40 ore complessive, articolate tra lezioni teoriche in aula e sessioni pratiche nei cantieri. Il fiore all'occhiello, nel primo modulo, dedicato all'ingegneria naturalistica, tenuto in tutte e tre le sedi, è la presenza in cattedra della Prof.ssa Arch. Graziana Santamaria, massima esperta a livello nazionale nel campo della geobiologia, bio-architettura e medicina degli habitat.

Ideatrice dell'esclusiva procedura di qualità ambientale

certificata geo-bio, l'Arch. Santamaria, affiancata da un pool di docenti ed esperti tecnici, ha formato gli operatori sui metodi ecosostenibili di recupero del territorio ambientale. Le lezioni hanno affrontato i principi di geobiologia, le interferenze dovute alla presenza di acque sotterranee e le tecniche di intervento per il contenimento delle frane, come palificate, opere in pietrame, grate vive. Altro argomento di interesse per i partecipanti è la tenuta statica dei muretti a secco: si è dimostrato sia in aula che in campo aperto come le reti geodinamiche ubiquitarie rappresentino una vera e propria maglia di irrigidimento strutturale. Si tratta di un approccio olistico e all'avanguardia che permette di curare i dissesti rispettando ed equilibrando la salute dell'habitat.

Il percorso si completa con un secondo modulo incentrato sulla manutenzione del sistema di distribuzione idrica, in cui gli addetti delle tre Comunità Montane hanno operato materialmente sul campo per acquisire tecniche avanzate di pulizia, ripristino e pronto intervento su bacini e vasche di raccolta.

Uno degli elementi qualificanti del percorso è stato proprio il costante collegamento tra formazione teorica ed esperienza pratica, che ha favorito un confronto diretto tra docenti e lavoratori e ha consentito di trasferire competenze immediatamente spendibili nelle attività quotidiane. Ampio spazio è stato dedicato anche ai temi della tutela ambientale e dell'utilizzo sostenibile della risorsa idrica, nonché agli aspetti legati alla manutenzione delle macchine e delle attrezzature agricole impiegate nelle attività forestali, con particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro e alle normative vigenti.

L'elevato livello di partecipazione registrato durante tutte le attività ha confermato l'interesse dei corsisti verso un modello formativo costruito sulle reali esigenze operative del settore. In un tempo caratterizzato da importanti sfide legate alla crisi climatica, in un Paese dove 9 comuni su 10 sono classificati come a rischio idrogeologico, crediamo che la sinergia avviata tra il sindacato, Foragri e le tre Comunità Montane coinvolte abbia tracciato una rotta innovativa e virtuosa nel segno della valorizzazione del lavoro idraulico forestale per la messa in sicurezza del territorio. Conferman-



Uno dei momenti formativi per forestali realizzati in provincia di Salerno con la Prof.ssa Graziana Santamaria

do il valore strategico della formazione quale investimento sul lavoro, sulla sicurezza e sulla tutela del territorio.

Su un altro fronte, l'attività della Fai Cisl Campania si è caratterizzata per la diffusione tra i lavoratori della conoscenza degli strumenti di welfare contrattuale, per renderne sempre più concreto l'accesso. Con questo obiettivo è stato promosso, ad esempio, un incontro informativo e formativo dedicato al Fondo Sanitario Integrativo Fisa, ospitato presso la Paolillo Srl, azienda agricola di Eboli, al quale hanno partecipato 90 lavoratrici e lavoratori. L'iniziativa, organizzata grazie alla collaborazione dell'azienda, ha consentito ai dipendenti di approfondire direttamente sul luogo di lavoro le opportunità offerte dal Fondo sanitario di categoria.

In quella occasione, assieme alla Segreteria territoriale, abbiamo sottolineato l'importanza di una costante attività di informazione e assistenza per garantire ai lavoratori la piena fruibilità degli strumenti previsti dalla contrattazione collettiva. Molto importante, la relazione tecnica curata da Angelo Coriddi, responsabile nazionale del Fondo Fisa, che ha illustrato nel dettaglio le prestazioni sanitarie e assistenziali, le modalità di accesso ai servizi e le opportunità offerte agli iscritti e ai loro familiari.

L'incontro ha registrato una partecipazione attiva da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, che hanno posto numerosi quesiti e manifestato un forte interesse verso le prestazioni garantite dal Fondo. Particolarmente significativa, la richiesta emersa durante il confronto di istituire un punto di riferimento sindacale stabile all'interno dell'azienda per assistere i lavoratori nella gestione delle pratiche Fisa: una proposta che la Fai ha accolto con favore, e che ha trovato la disponibilità della direzione aziendale a favorire l'attivazione di un presidio periodico di assistenza sindacale.

L'iniziativa rappresenta un esempio dell'azione portata avanti dalla nostra Federazione per rafforzare la presenza del sindacato nei luoghi di lavoro, promuovere la conoscenza degli istituti contrattuali e garantire che i diritti previsti dalla contrattazione diventino strumenti concretamente esigibili da parte di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Infine, una terza news positiva è il rinnovo del Ctl Quadri e Impiegati Agricoli della Campania. Il 25 giugno scorso, infatti, abbiamo raggiunto un'ipotesi di accordo con le controparti per il periodo contrattuale 2026-2029. Questo accordo riguarderà 1.784 impiegati e 62 quadri dipendenti di 420 aziende agricole presenti sul territorio campano.

In attesa della stipula del contratto, vale la pena evidenzia-

re alcuni punti salienti degli articoli rinnovati:

- aumento della retribuzione mensile vigente del 5,5% a decorrere dal 1° luglio 2026;
- per le attività agrituristiche, agli impiegati, in caso di lavoro festivo, festivo notturno ed eventuale straordinario è prevista una maggiorazione del 25% rispetto al 20% del precedente Ctl. Inoltre, i dipendenti che per la specifica mansione prestano il loro lavoro esclusivamente o in parte rilevante di notte, avranno diritto ad una maggiorazione pari al 20% della retribuzione ordinaria, rispetto al 18% del precedente contratto;
- per la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, aumentano da 15 ore a 20 ore i permessi retribuiti per i dipendenti con figli di età non superiore ai tredici anni. Questi andranno usufruiti annualmente nei periodi da giugno a settembre e da dicembre a gennaio coincidenti con la chiusura delle attività scolastiche, per consentire ai figli la frequenza ad attività ludico-culturali-ricreative, il tutto previa dimostrazione di avvenuta iscrizione e saldo della retta;
- iscrizione obbligatoria da parte delle aziende a favore dei dipendenti al Fondo Sanitario Impiegati Agricoli (Fia);
- per la tutela della salute, in ottemperanza alle disposizioni legislative del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, qualora l'azienda designi un proprio dipendente quale Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è prevista la possibilità di riconoscere una indennità mensile concordata tra le parti; inoltre, sempre a carico dell'azienda, è prevista la copertura assicurativa per la funzione;
- infine, è sempre prevista la possibilità di stipulare accordi per l'erogazione del premio per obiettivi confermando le percentuali del premio del Ctl attualmente vigente.

Il giudizio sulla trattativa di questo rinnovo contrattuale è sicuramente positivo, perché abbiamo costruito ulteriori risposte, oltre al Ccnl, a una categoria fondamentale nella nostra regione, sia per ciò che produce in termini di qualità dei prodotti che per il fatturato che rappresenta.

Naturalmente, anche altre buone pratiche, in tutti i settori che rappresentiamo e in tutte le province, contraddistinguono l'impegno della Federazione regionale. Ma riteniamo che questi casi descritti possano rappresentare tre esempi positivi, di diversa natura ma eguale valore dal punto di vista di un sindacato dedito alla prossimità, al presidio del territorio, alla contrattazione, a un pragmatismo capace di costruire soluzioni concrete per i lavoratori e le loro famiglie.

Nella Food Valley d'Italia, dove il caporalato si sconfigge costruendo comunità, responsabilità e fiducia



di Daniele Saporetti
Segretario Generale Fai Cisl Emilia-Romagna

L'Italia è conosciuta nel mondo per la qualità delle sue produzioni agroalimentari. Un patrimonio costruito nel tempo grazie al lavoro, alla competenza e alla passione di migliaia di imprese e di milioni di lavoratrici e lavoratori. Ma la qualità non nasce soltanto nei campi, negli allevamenti o negli stabilimenti di trasformazione. Nasce prima di tutto dal lavoro delle persone. Ed è proprio dalla qualità del lavoro che dipende la credibilità dell'intera filiera agroalimentare.

Parlare di qualità, oggi, significa allora andare oltre il prodotto. Significa interrogarsi su come quel prodotto viene realizzato, sulle condizioni in cui lavorano le persone, sul rispetto dei diritti, sulla sicurezza, sulla regolarità dei rapporti di lavoro. Perché la qualità di un prodotto non si misura soltanto dal sapore, dalla certificazione o dal successo commerciale. Si misura anche dal rispetto dei diritti delle persone che quel prodotto hanno contribuito a realizzare.

È in questa prospettiva che il contrasto al caporalato assume un significato ancora più profondo. Non soltanto perché rappresenta una delle forme più gravi di sfruttamento del lavoro, ma perché mette in discussione il valore stesso del nostro sistema agroalimentare. Dove esiste sfruttamento, la qualità della filiera è inevitabilmente incompleta.

Il caporalato, però, non può essere letto soltanto come un fenomeno criminale da reprimere. Certamente servono controlli più efficaci, sanzioni rigorose e il pieno rispetto della legge. Ma sarebbe un errore pensare che tutto si esaurisca nella repressione. Il caporalato cresce quando un bisogno legittimo, come trovare un lavoro, raggiungere un'azienda, avere un alloggio dignitoso, incontra il vuoto lasciato dall'assenza di servizi, di organizzazione e di risposte. È proprio in quel vuoto che trovano spazio l'intermediazione illecita e lo sfruttamento.

Per questo la legalità non è un adempimento burocratico. È un modello di sviluppo. Significa creare le condizioni affinché il lavoro regolare sia la scelta più semplice, più accessibile e più conveniente per tutti. Significa tutelare le lavoratrici e i lavoratori, ma anche valorizzare le tantissime imprese che ogni giorno rispettano i contratti, investono nella qualità e subiscono una concorrenza sleale da parte di chi costruisce il proprio vantaggio economico sull'illegalità.

La legalità non si costruisce da soli. È il frutto di una comu-

nità che sceglie di mettere in rete istituzioni, organizzazioni sindacali, imprese, servizi pubblici e cittadini. Quando ciascuno svolge la propria parte, la legalità smette di essere un principio astratto e diventa un'esperienza concreta, capace di migliorare il lavoro, rafforzare le imprese e generare fiducia.

In questo senso la Rete del Lavoro Agricolo di Qualità rappresenta molto più di uno strumento operativo. Può e deve diventare un laboratorio permanente di legalità territoriale, nel quale la collaborazione tra soggetti diversi produce risposte concrete ai bisogni delle persone e delle imprese.

L'esperienza maturata nel territorio ferrarese dimostra che questa strada è già percorribile. Attraverso la Rete del Lavoro Agricolo di Qualità è nato Agribus, un servizio di trasporto dedicato ai lavoratori agricoli che nel 2025, in 77 giornate di attività, ha trasportato oltre 15.500 passeggeri, consentendo a centinaia di persone di raggiungere regolarmente il luogo di lavoro. Un servizio confermato anche nel 2026, a testimonianza della sua utilità e della sua efficacia.

Accanto a questa esperienza è stato attivato a Portomaggiore lo Sportello Unico per il Lavoro, con l'obiettivo di favorire l'incontro trasparente tra domanda e offerta di manodopera.

A ciò si sono aggiunti i Job Day, organizzati con il coinvolgimento diretto delle imprese del territorio: oltre dieci aziende agricole hanno ricercato circa 400 lavoratori, incontrando oltre 500 persone interessate.

Sono numeri che raccontano una realtà semplice ma spesso dimenticata: quando il territorio costruisce servizi, crea opportunità e mette in relazione persone e imprese, il caporalato perde spazio.

Queste esperienze ci insegnano una lezione importante. La legalità non nasce soltanto nelle aule dei tribunali o durante i controlli ispettivi. Nasce soprattutto nei territori, quando una comunità sceglie di organizzarsi e di assumersi una responsabilità comune. Per questo il ruolo del sindacato non può limitarsi alla denuncia delle situazioni di sfruttamento. Deve contribuire a costruire le condizioni affinché quelle situazioni non si verifichino. Significa contrattare, ascoltare, proporre, collaborare con le istituzioni, promuovere la partecipazione, la bilateralità, la formazione e accompagnare le persone verso un lavoro dignitoso, regolare e sicuro.



Come ricordava Pierre Carniti, il sindacato è tanto più forte quanto più riesce a rendere protagoniste le persone. È una lezione che conserva ancora oggi tutta la sua attualità. La partecipazione non è una concessione, ma uno strumento di democrazia economica e sociale capace di rafforzare il lavoro, le imprese e le comunità.

L'Emilia-Romagna è riconosciuta nel mondo come la Food Valley d'Italia. Un titolo che richiama l'eccellenza delle sue produzioni e la forza delle sue filiere agroalimentari. Ma questa eccellenza non può fermarsi al prodotto finale. Deve attraversare l'intero processo produttivo. Perché non esiste un prodotto davvero di qualità se lungo la filiera si accettano sfruttamento, irregolarità o lavoro nero. La qualità del cibo e la qualità del lavoro sono due facce della stessa medaglia.

Le grandi trasformazioni non iniziano quando qualcuno de-

nuncia un problema. Iniziano quando persone, istituzioni, imprese e rappresentanze sociali scelgono di condividere una responsabilità. È da questa responsabilità condivisa che nasce una comunità più giusta, un lavoro più dignitoso e un futuro più forte.

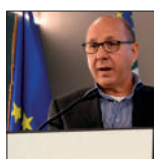
La sfida che abbiamo davanti non è soltanto quella di contrastare il caporalato. È quella di costruire un modello di agricoltura nel quale il caporalato non trovi più spazio, perché il territorio ha già saputo offrire risposte migliori. È questa la cultura della legalità che la Fai Cisl intende promuovere: una legalità che non divide, ma unisce; che non si limita a reprimere, ma costruisce; che non guarda soltanto ai problemi del presente, ma sceglie di coltivare il futuro. Perché è nelle comunità che la legalità mette radici e diventa futuro.



Lavoratori agricoli con il tesserino del servizio Agribus

L'agricoltura in Sardegna: lavoro, dignità e presidio sindacale

Tra le ultime conquiste nel settore: il rinnovo dei contratti provinciali e quello del contratto regionale degli impiegati, con un aumento del 5,5% da giugno 2026



di Bruno Olivieri
Reggente Fai Cisl Sardegna

L'agricoltura in Sardegna rappresenta molto più di un comparto produttivo: è una componente essenziale della nostra identità economica, sociale e culturale. Nei campi, nelle aziende zootecniche, nelle attività florovivaistiche e in tutte le filiere collegate, si esprime ogni giorno un patrimonio fatto di lavoro, competenze, sacrificio e radicamento nei territori. Parlare di agricoltura sarda significa dunque parlare di comunità, di famiglie, di paesaggio, di tradizioni, ma anche di diritti, di contrattazione e di futuro.

In una terra come la nostra, caratterizzata da una forte relazione con il territorio e da una lunga storia di operosità e dignità del lavoro, il settore agricolo continua a svolgere una funzione strategica. Non solo per la produzione di qualità e per il presidio ambientale che garantisce, ma anche perché mantiene viva l'economia di tante aree interne, contrasta lo spopolamento e offre occupazione in contesti che altrimenti rischierebbero un progressivo impoverimento sociale ed economico. Per questo l'agricoltura va sostenuta, accompagnata e difesa, a partire dalla tutela di chi ogni giorno vi lavora.

In questo quadro si inserisce l'impegno costante della Fai Sardegna, che da sempre considera centrale il presidio del territorio, la presenza accanto alle lavoratrici e ai lavoratori e la capacità di interpretare i bisogni reali del mondo agricolo. Il sindacato non può limitarsi a intervenire solo nei momenti delle vertenze o delle firme contrattuali: deve essere presenza quotidiana, ascolto, relazione, tutela concreta. Deve saper stare nei luoghi del lavoro, conoscere le criticità delle campagne, intercettare le trasformazioni del settore e dare risposte puntuali a chi chiede diritti, sicurezza, salario e rispetto.

Proprio il presidio sindacale sul territorio ha rappresentato in Sardegna un argine fondamentale contro fenomeni di sfruttamento che in altre realtà hanno assunto dimensioni molto più gravi. Nell'Isola il caporalato non ha trovato terreno fertile, se non in qualche caso raro e isolato, anche grazie al lavoro capillare del sindacato e a una cultura diffusa del

popolo sardo incline a rifiutare lo sfruttamento delle persone, mettendo al centro la dignità del lavoratore, il valore della legalità e il senso dell'accoglienza. Questo non significa abbassare la guardia, ma al contrario confermare che la vigilanza, la contrattazione e la presenza costante nei territori sono strumenti indispensabili per prevenire derive inaccettabili e per promuovere un modello di lavoro sano, regolare e rispettoso.

La Fai Sardegna ha voluto interpretare questo ruolo con responsabilità e continuità. Con la reggenza regionale e con i referenti territoriali, si è consolidato nel tempo un lavoro di squadra serio e coerente, sviluppato in sintonia con le indicazioni della Fai nazionale e della Confederazione. Questo collegamento costante tra livello territoriale, regionale e nazionale ha consentito di rafforzare l'azione sindacale, di mantenere alta l'attenzione sulle esigenze dei lavoratori agricoli e di tradurre gli indirizzi generali in interventi concreti, vicini alle specificità della Sardegna.

Un passaggio decisivo di questa azione è rappresentato dalla contrattazione, che resta uno degli strumenti più importanti per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare il potere d'acquisto e valorizzare professionalità troppo spesso considerate marginali, ma in realtà essenziali per l'economia regionale. In questo senso, assumono grande rilevanza i rinnovi dei contratti provinciali agricoli e florovivaistici, che devono continuare a rappresentare un punto di riferimento fondamentale per garantire trattamenti adeguati, regole chiare e condizioni dignitose nei diversi contesti produttivi dell'Isola.

Accanto a questi rinnovi, merita di essere sottolineato il risultato raggiunto per il contratto regionale degli impiegati agricoli, per il quale il 15 giugno scorso è stata firmata la parte economica. Si tratta di un passaggio importante, che conferma la validità del confronto sindacale e la capacità di arrivare a soluzioni concrete. L'intesa prevede infatti un aumento del 5,5% a decorrere da giugno 2026, corrisposto in un'unica tranche. Un risultato significativo, che riconosce il

valore del lavoro svolto dagli impiegati agricoli e offre una risposta attesa sul piano salariale, in una fase in cui la difesa del reddito è sempre più centrale per le famiglie e per il complessivo equilibrio sociale del comparto.

La contrattazione, tuttavia, non è solo una questione economica. E anche uno strumento di giustizia sociale, di modernizzazione del settore e di rafforzamento delle relazioni industriali. Rinnovare i contratti significa riconoscere il lavoro, dare certezze alle imprese e ai lavoratori, consolidare diritti, definire tutele, prevenire conflitti e costruire un sistema più equilibrato e trasparente. In agricoltura, dove spesso la fatica e la stagionalità rischiano di rendere più fragili i rapporti di lavoro, la presenza del sindacato è ancora più decisiva.

Per questo la Federazione regionale continuerà a investire sul radicamento territoriale, sul rapporto diretto con le persone, sulla capacità di ascolto e sulla presenza organizzata

nei luoghi in cui si produce e si lavora. È una scelta che ha già dato risultati importanti e che oggi va ulteriormente rafforzata. La credibilità di un sindacato si misura infatti nella sua prossimità alle lavoratrici e ai lavoratori, nella coerenza delle sue battaglie e nella concretezza dei risultati che riesce a raggiungere.

Difendere l'agricoltura sarda significa allora difendere insieme produzione, occupazione, legalità e dignità. Significa sostenere un settore decisivo per il presente e per il futuro dell'Isola, ma soprattutto significa riconoscere il valore delle persone che ogni giorno, con impegno e professionalità, ne garantiscono la tenuta. In questa missione la Fai Cisl regionale continuerà a fare la propria parte con serietà, responsabilità e spirito di servizio, nella consapevolezza che il lavoro tutelato e rispettato rappresenta la base più solida per una società più giusta e per una Sardegna più forte e coesa.

In una terra come la nostra, caratterizzata da una forte relazione con il territorio e da una lunga storia di operosità e dignità del lavoro, il settore agricolo continua a svolgere una funzione strategica. La contrattazione resta uno degli strumenti più importanti per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare il potere d'acquisto e valorizzare professionalità troppo spesso considerate marginali, ma in realtà essenziali per l'economia regionale.

LETTURE

a cura di Rossano Colagrossi

LA TECNOLOGIA NON È MAI NEUTRA: PER UNA VISIONE CONSAPEVOLE DELL'IA E DEL SUO IMPATTO SUL LAVORO

Titolo

Intelligenza

Autori

Luca Tremolada e Silvia Zanella

Editore

Franco Angeli

Prezzo: € 25



“Intelligenza” è un libro che cerca di rispondere alla domanda: “Che intelligenza serve per governare il cambiamento nel mondo del lavoro e non subirlo?”. Per cercare di rispondere, i due autori, il giornalista del Sole 24 Ore Luca Tremolada e la manager Silvia Zanella, partono dall’analisi critica della trasformazione del lavoro, attraverso la più rilevante letteratura diffusa fino ad oggi sull’impatto dell’intelligenza artificiale.

Il volume, di 216 pagine, scomoda la storia per capire il presente e immaginare il futuro del lavoro. Lo studio parte dall’antica Grecia, arriva alle prime rivoluzioni industriali e poi fino ai giorni nostri e all’irruzione dell’intelligenza artificiale. Processi storici e tecnologici molto diversi che però, secondo i due autori, presentano tratti in comune: storie di adattamento e conflitto tra ordine e caos, tra efficienza e arte, tra artigianalità e industrializzazione.

Si citano inevitabilmente i luddisti, che all’inizio dell’800 distrussero il primo telaio, nel tentativo di mettersi in sicurezza, fino ad arrivare alla Fomo (Fear of missing out), la “paura di essere tagliati fuori”, indotta dalla GenAi. La paura, in questo caso, di non riuscire ad essere “early adopter”, pionieri delle nuove tecnologie, e rimanere dunque indietro, esclusi dall’uso dei prodotti “di grido” del momento.

Il testo è rivolto “a chi al lavoro ci va tutti i giorni con la giacca del manager, dell’addetto alle risorse umane, del team leader o del professionista e ogni singolo giorno si scontra con problematiche reali, provando a bilanciare produttività, dignità e senso del lavoro”, afferma Tremolada. “Se le macchine moltiplicano la nostra capacità di fare – scrive Zanella – spetta a noi moltiplicare la capacità di essere: esprimere valutazioni e giudizi, relazionarci, assumerci responsabilità. Per questo serve l’intelligenza dell’essere, che intreccia senso critico ed emozioni, flessibilità e collaborazione co-agentica; che orchestra sapere, saper fare e saper essere, restituendo alla competenza il suo significato pieno”. Persone, managerialità e competenze sono dunque il vero baricentro delle trasformazioni in corso.

Il libro è un luogo che sviluppa domande e mappe di sen-

so, per una “postura più consapevole con cui guardare all’intelligenza artificiale”, afferma Zanella. Ogni capitolo presenta citazioni interessanti, ad esempio: “La tecnologia non è mai neutra”, di Shoshana Zuboff, che ci ricorda che governare l’innovazione è un atto anche politico e come tale prevede scelte e responsabilità, anche e soprattutto di tipo economico.

Ancora, come scrivono gli autori, è di bruciante attualità la riflessione di Simone Weil, nel capitolo in cui si parla di leadership: “L’attention est la forme la plus rare e la plus pure de la générosité”. La generosità che i più giovani chiedono ai loro capi, scrivono gli autori, “è proprio l’ascolto, perché la leadership nell’era degli agenti non è più solo questione di carisma o di rango, ma è soprattutto fatta di presenza, cura, qualità dell’attenzione, chiarezza di intenti, coerenza tra parole, scelte e microcomportamenti nel flusso del lavoro ibrido”. Una riflessione che ci fa comprendere che la leadership diffusa è alla base dei modelli organizzativi più attuali e inclusivi, ma di fatto è rappresentativa di un passaggio che leader e manager tradizionali hanno dovuto affrontare, con un ridimensionamento di rango, ma non di responsabilità e tensione verso il risultato.

“Intelligenza” affronta anche il tema occupazionale, raccontando i settori dove i risultati ottenuti dall’IA sono più incoraggianti, come ad esempio nella sanità, e quei settori e profili lavorativi dove può invece presentarsi una netta inversione della gerarchia tradizionale delle competenze, con un’automazione a costi minimi.

Gli autori, infine, si soffermano molto sull’importanza della formazione: avrà un ruolo sempre più importante, perché l’AI sta alzando in maniera diretta e indiretta il livello delle competenze, rendendo ad esempio lavoratori junior immediatamente capaci di elaborare output complessi da ruoli con maggiore esperienza. Il valore della professionalità si sposterà dall’esecuzione tattica alla progettazione e alla “regia”.

LA CISL DALLE RADICI NELL'UMANESIMO CRISTIANO POPOLARE ALLE SFIDE DI OGGI, PASSANDO PER FRANCO MARINI

Titolo

Il cattolicesimo sociale, la Cisl, Franco Marini

Autore

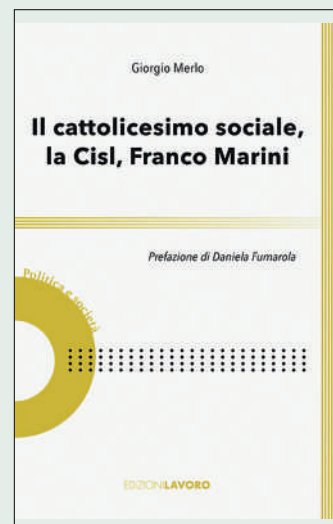
Giorgio Merlo

Editore

Edizioni Lavoro

Prezzo: € 17

Recensione di Rando Devole



42

Il titolo del libro "Il cattolicesimo sociale, la Cisl, Franco Marini" di Giorgio Merlo, anticipa più la sua struttura che le sue caratteristiche; quindi, aiuta fino ad un certo punto il lettore nell'istintiva azione di catalogarlo. Infatti, com'è stato già notato, questo libro *non* è biografico, *non* è dedicato al passato, *non* rappresenta un'operazione nostalgica, *non* è un tentativo commemorativo. Al contrario, il libro si propone come uno strumento per decodificare la complessità del presente, rimettendo al centro il ruolo dei corpi intermedi, della cultura politica e della mediazione democratica. Il saggio offre un'analisi approfondita e dettagliata della rappresentanza politica e sindacale in Italia tenendo come filo conduttore il cattolicesimo sociale.

Merlo sviluppa la sua opera attraverso tre grandi direttrici: l'evoluzione del cattolicesimo sociale dalla *Rerum Novarum* di Leone XIII fino ai giorni nostri; la specificità della Cisl come modello di sindacato libero, autonomo, pragmatico e partecipativo; il profilo sociale, culturale, politico e istituzionale di Franco Marini, intorno al quale "ruota l'intera parabola di ciò che è stato e di ciò che può diventare ancora il cattolicesimo sociale nel nostro Paese".

Nel volume si sottolinea che il cattolicesimo sociale non è un reperto del Novecento, ma una tradizione viva radicata nell'umanesimo cristiano popolare. La sua specificità risiede nella capacità di partire dai problemi reali delle persone, in particolare delle fasce più fragili del mondo del lavoro per costruire soluzioni concrete sul terreno contrattuale e legislativo. Il saggio evidenzia come questa cultura politica abbia storicamente rifiutato sia il liberismo selvaggio sia il massimalismo ideologico, scommettendo sul "primato del sociale" e sulla liberazione dell'uomo dalle numerose schiavitù.

Ma quali sono stati gli ingredienti politici, culturali, sociali ed etici che sono stati decisivi per il cammino dell'esperienza politica dei cattolici democratici, dei cattolici popolari e dei cattolici sociali in Italia? Giorgio Merlo li elenca in maniera esauriente: "La cultura della mediazione, la cultura di governo, il senso dello Stato, il

rispetto dell'avversario che non è mai un nemico, l'approccio riformista, il rifiuto della radicalizzazione della lotta politica, la strategia dell'ascolto e del dialogo, il riconoscimento del pluralismo, la centralità del Parlamento, la valenza della formazione per una classe dirigente autorevole e qualificata, la composizione degli interessi, la tenace ricerca di una sintesi e, in ultimo ma non per ordine di importanza, la ostinata difesa della qualità della democrazia". Difficile per il lettore non cadere nella tentazione del paragone con la situazione attuale, ma ancora più difficile identificarli nella cultura politica di oggi.

L'autore delinea, inoltre, l'identikit della Cisl, che affonda le sue radici culturali e ideali proprio nell'umanesimo cristiano popolare. Sono alcune caratteristiche particolari che lo rendono un sindacato moderno, libero, autonomo, plurale, democratico: autonomia dalla politica, centralità del merito, ruolo fondamentale della contrattazione, dialogo con le parti sociali e il Governo senza alcuna pregiudiziale ideologica. L'autonomia del sindacato, quindi, non viene intesa come sterile equidistanza, bensì come libertà di giudizio rispetto ai partiti e ai governi, ponendo sempre al centro il merito delle questioni e la rappresentanza delle persone che lavorano. A differenza di altri sindacati, la Cisl considera la contrattazione come strumento principale di cambiamento e di redistribuzione della ricchezza; intende la partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese come pilastro della democrazia economica; pratica con responsabilità il dialogo sociale e rifiuta l'idea del conflitto antagonista come scontro permanente.

Infine, c'è Franco Marini, il sindacalista che ha sempre voluto restare dentro la realtà del lavoro, dentro i bisogni concreti delle persone e dentro le istituzioni. La figura di Franco Marini, già leader Cisl e successore di Carlo Donat Cattin alla guida della sinistra sociale della Dc, incarna la sintesi perfetta tra rigore sindacale e visione dello Stato. Marini viene descritto come un leader pragmatico, autorevole, capace di affrontare negoziati complessi studiando a fondo i dossier e rifuggendo la testimonianza sterile. Anche nei

ruoli istituzionali più alti, egli ha mantenuto la fisionomia del sindacalista, fautore di un metodo basato sul "ricucire" anziché sullo "strappare".

Politici come Franco Marini e Donat Cattin rappresentavano autenticamente pezzi della società italiana. Marini poneva innanzi tutto la soluzione dei problemi e delle difficoltà dei ceti popolari del Paese, dimostrando con questa sua cifra distintiva di essere diverso da altri capi di partiti populistici e personalistici. Era un leader che non può avere eredi diretti ma, che ha lasciato una grande e ricca eredità: politica, culturale, sociale, istituzionale e umana. Rileggere, oggi, il magistero di Marini, scomparso cinque anni fa, può servire a chi ritiene che l'universo valoriale del cattolicesimo sociale possa essere presente nella politica attuale e a chi vuole avere punti di riferimento solidi per il proprio impegno in politica e nel sociale.

Sullo sfondo dei tre filoni del libro resta, come idea portante, quella della partecipazione. Nel tempo, la partecipazione civile è passata anche attraverso il pensiero cattolico-democratico. Infatti, al di là delle critiche che si possono muovere nei confronti della DC, bisogna riconoscere che essa è stata anche espressione di una cultura di partecipazione popolare, quindi di diversi ceti sociali appartenenti al mondo del lavoro. È chiaro che senza la partecipazione non possono esistere né una cultura politica, né una democrazia efficiente, né tantomeno istituzioni credibili. Il sindacato in Italia, da un lato "ha saputo intercettare la domanda di parteci-

pazione, di contestazione e di mobilitazione", dall'altro ha offerto soluzioni concrete sulle condizioni di vita dei lavoratori. Tuttavia, la partecipazione riguarda l'economia e la società, attraversando i processi decisionali e la vita dell'impresa, facendo da argine alla disaffezione politica, al populismo, alla frammentazione sociale, e rafforzando, in definitiva, il sistema democratico.

Il libro di Giorgio Merlo è molto attuale e utile per il pubblico di oggi, perché offre spunti di riflessione di straordinaria contemporaneità. A cominciare da come governare le varie transizioni globali (digitale, energetica, sociale) combattendo i virus della disintermediazione, del leaderismo e della personalizzazione della politica, che offrono ricette facili per risolvere problemi complessi. Sono indispensabili, quindi, valide culture politiche e corpi intermedi, altrimenti la democrazia si ammala e il conto viene pagato dai più deboli. Ma le culture politiche non si improvvisano, hanno bisogno di formazione, studio e competenze.

Un volume quindi da leggere, una lettura necessaria per chi rifiuta l'idea della politica come spettacolo o come propaganda; per chi vuole trovare chiavi di lettura del presente partendo dalle esperienze del passato, e soprattutto per i giovani che si avvicinano all'impegno pubblico con la voglia di imparare un altro modo di fare politica e di impegnarsi nel sociale. In questo senso, il libro è fondamentalmente ottimista perché, partendo dai valori storici e attuali, guarda al futuro con sincera speranza.



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**





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, ASSOBIRRA, 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



Conserve Italia

Soc. coop. agricola



DAI CAMPI DELLE
NOSTRE COOPERATIVE
UNA GARANZIA
DI QUALITÀ

ENTE BILATERALE
AGRICOLO NAZIONALE

WWW.ENTEEBAN.IT



eban

ENTE
BILATERALE
AGRICOLO
NAZIONALE