



IERI, OGGI, DOMANI DIECI ANNI DI LEGGE 199

Il 29 ottobre di quest'anno la Legge 199 contro il caporalato compie dieci anni. Un'occasione per valutarne i progressi favoriti sul piano repressivo e gli aspetti preventivi ancora da realizzare attraverso l'impegno di sindacati, imprese e istituzioni, facendo vivere sui territori gli strumenti normativi, implementando la partecipazione e il ruolo delle parti sociali.

Per la FAI Cisl l'impegno si traduce anche nelle tante altre attività quotidiane, in tutti i settori di competenza,

attraverso rappresentanza e contrattazione, relazioni sindacali e istituzionali, presidio del territorio e di ogni luogo di lavoro, al fianco di lavoratori e famiglie.

Attività che trovano spazio anche in questo nuovo numero di FAIProposte, che racconta la Federazione e le sfide confederali, fa il punto sui principali negoziati contrattuali, approfondisce temi prioritari come salute e sicurezza, intelligenza artificiale, immigrazione, anticipando anche alcune novità dal nuovo rapporto "Made in Immigrality".



FAI CISL

Federazione Agricola
Alimentare Ambientale
Industriale Italiana

FONDI SANITARI

Lavori nel settore agroalimentare?

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

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

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

Non lasciare che i tuoi benefici restino nel cassetto.

Tu a quale Fondo sei iscritto?

Fonsap – Lavoratori della Panificazione e attività affini

Fisa – Lavoratori Agricoli e Florovivaisti

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

Fia – Impiegati agricoli

Fis – Lavoratori dei Consorzi di bonifica e miglioramento fondiario

Fida – Dipendenti delle Associazioni Allevatori

Fasa – Alimentaristi

Cimif – Cassa integrativa malattia infortunio Forestali

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

Ebipesca – Lavoratori della Pesca marittima

Fis Pesca – Marittimi imbarcati su natanti Pesca marittima

Nelle sedi FAI CISL:

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

 Trova la sede più vicina: www.faicisl.it



EDITORIALE

2 Che senso ha produrre eccellenze se per farlo consumiamo la dignità di chi lavora?

di Antonio Castellucci

4 Per il futuro del Paese: nel Libro Verde della Cisl le priorità su crescita, lavoro, fisco, welfare e partecipazione

di Daniela Fumarola

IN PRIMO PIANO

6 Ieri, oggi, domani: la Legge 199 compie dieci anni

di Rossano Colagrossi

8 Dieci anni di Legge 199: la prevenzione si costruisce nei territori

di Mariagrazia Oppedisano

ATTUALITÀ

10 Magnifica humanitas, la responsabilità condivisa nell'era dell'IA

di Paolo Grossi

CONTRATTAZIONE

12 Operai agricoli e florovivaisti, concluso il percorso nei territori sul nuovo Ccnl

di Raffaella Buonaguro

13 Con l'integrativo Ferrero continua il percorso dei rinnovi contrattuali

di Massimiliano Albanese

AMBIENTE

16 Incendi: un bilancio nero per l'estate 2026

di Ufficio Stampa Fai Cisl

NEWS DALLA REDAZIONE

18 Salute e sicurezza, presentata la relazione annuale dell'Inail

VITA SINDACALE

20 Una formazione concreta per rafforzare il valore della bilateralità

di Rando Devole

22 Riunito il Coordinamento Pesca della Fai Cisl

di Patrizio Giorni

APPROFONDIMENTI

24 I lavoratori stranieri nell'agroalimentare italiano

di Paolo Naso

27 La problematica del "lavoro grigio" nella seconda indagine "Made in Immigrality"

di Maurizio Ambrosini

29 Salute e sicurezza sul lavoro: il primo semestre 2026

di R. C.

EUROPA

32 L'Italia recepisce il Patto Ue su Migrazione e Asilo

di Mohamed Saady

INTERNAZIONALE

34 Semi di futuro tra terra e diritti: un ponte solidale tra Lombardia e Marocco

di Marta Valota e Daniele Cavalleri

36 Dalle Ande alle Alpi: il lavoro che costruisce futuro

di M. V. e D. C.

DAI TERRITORI

38 La Fai Cisl porta il lavoro di qualità dentro la legge regionale

di Massimiliano Gori

40 La contrattazione che redistribuisce valore e rende i lavoratori protagonisti

di Andrea Zanin

42 La sfida in Puglia per passare dagli impegni ai risultati

di Antonio La Fortuna

LETTURE

a cura di Rossano Colagrossi

44 San Francesco, ispiratore della nostra identità e della più profonda umanità

45 E tu cosa fai? Rivivere l'insegnamento di San Francesco

46 Ottant'anni di sana e robusta Costituzione

47 La persona, misura di ogni cosa: una guida per conoscere la Cisl

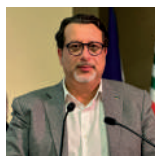




Che senso ha produrre eccellenze se per farlo consumiamo la dignità di chi lavora?

2

Alle istituzioni chiediamo un cambio di metodo. Vogliamo partecipare prima, non essere informati dopo le decisioni. La partecipazione non rappresenta un ostacolo ai processi decisionali. Al contrario, è lo strumento attraverso il quale possiamo costruire, insieme, soluzioni più efficaci, concrete e durature, evitando errori, ritardi e occasioni perdute



di Antonio Castellucci
Reggente FAI CISL Nazionale

Droni, sensori e algoritmi non bastano a rendere moderna l'agricoltura se nei campi continuano ad esserci ghetti, caporalato, lavoro nero e sottosalario. Non possiamo definire moderna, infatti, un'agricoltura che investe nell'innovazione tecnologica, come spesso rivendicato dalle imprese e dalle istituzioni, ma continua in parte a convivere con trasporti illegali e salari fuori dai contratti. E non possiamo considerare sostenibile una filiera che produce eccellenze alimentari comprimendo i diritti e la dignità delle donne e degli uomini che quelle eccellenze rendono possibili.

È una sfida, quella al caporalato e allo sfruttamento, che si rinnova ogni giorno ma soprattutto oggi, in vista dei dieci anni della Legge 199. Come Fai Cisl sosteniamo con fermezza che c'è bisogno di un cambio di passo nelle politiche per il lavoro agricolo. Per noi la vera qualità dell'agricoltura italiana non si misura soltanto da ciò che arriva sulle nostre tavole o

viene esportato nel mondo. Si misura anche, e soprattutto, dalla qualità del lavoro che siamo capaci di garantire a chi quella ricchezza la produce ogni giorno. Dietro ogni prodotto vediamo donne e uomini impegnati nei campi e nelle serre, negli allevamenti, nella trasformazione alimentare, nella bonifica, nella pesca, nella forestazione. Sono lavoratrici e lavoratori essenziali per la nostra sicurezza alimentare e per la tutela del territorio, ma ancora troppo spesso rimangono invisibili.

Abbiamo detto in più occasioni, e lo ribadiamo anche alla luce di tanti fatti accaduti quest'anno, che ghetti e caporalato non possono più essere trattati come emergenze episodiche. Certo, demolire una baracca è relativamente facile. Molto più difficile è abbattere le condizioni che hanno costretto una persona a viverci. Per superare realmente i ghetti occorre intervenire su più fronti: lavoro regolare,

abitazioni dignitose, trasporti sicuri, servizi accessibili, e una seria politica migratoria capace di tenere insieme accoglienza, legalità e mercato del lavoro. Se manca anche soltanto uno di questi elementi, rischiamo di riconsegnare il lavoratore alla dipendenza del caporale.

Proprio su questo dobbiamo anche avere il coraggio di riconoscere le occasioni che ha perso il nostro Paese. Abbiamo perso il treno, per mancanza di progettazione, delle risorse importanti che il Pnrr destinava alla realizzazione di nuovi insediamenti e al superamento delle condizioni abitative di marginalità. È un fatto grave, perché quelle risorse avrebbero potuto rappresentare una risposta concreta a uno dei problemi strutturali che alimentano sfruttamento, isolamento e caporalato. Non possiamo permetterci che questo riaccada. Quando sono disponibili risorse straordinarie e dedicate dobbiamo essere capaci di trasformarle rapidamente in progetti, cantieri, abitazioni, servizi e soluzioni concrete.

Non basta denunciare l'esistenza delle baraccopoli, dobbiamo creare le condizioni perché queste non abbiano più ragione di esistere. Per questo chiediamo alle istituzioni una programmazione tempestiva e condivisa con i territori, affinché ogni futura opportunità finanziaria venga utilizzata fino all'ultimo euro per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone.

Come Fai Cisl rivendichiamo il ruolo fondamentale della nostra presenza nei territori. Perché è nei campi, nelle aziende, nei piccoli comuni e nelle aree rurali che incontriamo tante buone pratiche ma anche tante storie di sfruttamento, disagio abitativo, isolamento sociale e difficoltà legate ai trasporti. È da questa conoscenza concreta della realtà che nasce la nostra richiesta alle istituzioni di un vero cambio di metodo: servono più partecipazione e meno demagogia. Decisioni che incidono sulla vita e sul lavoro di centinaia di migliaia di persone non possono essere prese lontano dai territori e comunicate soltanto a giochi compiuti. Noi vogliamo partecipare prima, non essere informati dopo. E deve essere chiaro che la partecipazione che rivendichiamo non rappresenta un ostacolo ai processi decisionali. Al contrario, è lo strumento attraverso il quale possiamo costruire, insieme, soluzioni più efficaci, concrete e durature, evitando anche errori, ritardi e occasioni perdute.

Oggi, sul contrasto allo sfruttamento va ribadita la necessità di dare piena attuazione alla Legge 199/2016, rafforzando i controlli, la rete di lavoro agricolo di qualità, i servizi per il lavoro, la tutela delle vittime e i percorsi concreti per il loro reinserimento. Perché denunciare un caporale richiede un enorme coraggio, e non possiamo consentire che chi denuncia si ritrovi il giorno dopo senza lavoro e senza alternative. La denuncia deve rappresentare l'inizio di un percorso di libertà, non di una nuova esclusione.

Certo, attribuiamo un ruolo centrale anche alla contrattazione collettiva. Il recente rinnovo del Ccnl degli operai agricoli e florovivaisti, i contratti provinciali, la contrattazione decentrata, gli enti bilaterali, sono strumenti essenziali



non soltanto per migliorare salari e condizioni di lavoro, ma anche per garantire sicurezza e salute, valorizzare le competenze, rafforzare la legalità, rendere realmente esigibili i diritti.

La crescita dell'agricoltura deve coincidere con la crescita della dignità di chi vi lavora, che serve anche ad affermare la legalità e dunque a tutelare le imprese sane dalla concorrenza sleale, dal dumping e dai tanti faccendieri in giro per il Paese. Ecco perché chiediamo alla politica di ogni schieramento che le risorse pubbliche, come quelle previste nella Pac 2028-2034 o quelle stanziare dal recente Decreto Coltivattoria, premino chi opera correttamente. Nella consapevolezza che quando parliamo di sostenibilità non possiamo limitarci all'ambiente o al benessere animale. Dobbiamo parlare anche di sostenibilità sociale e di qualità del lavoro, così come accade per tanti altri settori produttivi.

Anche la trasformazione tecnologica ci pone davanti a una sfida decisiva. Macchine intelligenti, sensori e droni devono aiutarci a ridurre la fatica, migliorare la sicurezza e aumentare la produttività. Ma sappiamo che possono anche determinare un incremento della pressione e delle forme di controllo sui lavoratori. Per questo chiediamo alle imprese che l'innovazione venga governata attraverso la contrattazione, la formazione e la partecipazione. Non vogliamo che i lavoratori siano gli ultimi a sapere come cambierà il loro lavoro: vogliamo che siano protagonisti delle trasformazioni e non semplicemente soggetti chiamati a subire.

Come Fai Cisl continueremo la nostra azione di presidio con assemblee nei campi, nelle aziende e nei territori per ottenere salari giusti, legalità, sicurezza, formazione, abitazioni dignitose e trasporti sicuri. Il principio dal quale partiamo è semplice: la dignità del lavoro non è un costo da comprimere. È il valore sul quale dobbiamo costruire il futuro dell'agricoltura italiana. Per noi un'agricoltura può definirsi davvero moderna soltanto quando, insieme ai prodotti di qualità, è capace di produrre anche diritti, legalità, inclusione e speranza.



Per il futuro del Paese: nel Libro Verde della Cisl le priorità su crescita, lavoro, fisco, welfare e partecipazione

4

Bisogna ricucire il dialogo tra le forze politiche e il rapporto tra istituzioni e parti sociali, per riavvicinare rappresentanti e rappresentati: il nuovo patto sociale è il metodo per riuscirci e per governare insieme le trasformazioni



di Daniela Fumarola
Segretaria Generale Cisl

Il Paese è arrivato a un passaggio in cui non basta più rispondere alle emergenze. Le trasformazioni tecnologiche, ambientali e demografiche stanno cambiando il modo in cui produciamo, lavoriamo e viviamo. Tocca a noi governarle, decidendo quale futuro vogliamo e per chi.

Da qui nasce il Libro verde della Cisl per un nuovo patto sociale, approvato il 21 settembre dal Comitato esecutivo. Undici capitoli e oltre centoventi proposte compongono una piattaforma aperta al confronto con la politica, le istituzioni, le imprese, le forze sociali, il mondo accademico e culturale. L'obiettivo è costruire insieme l'Italia di domani, a partire dal lavoro.

In questi anni la crescita dell'occupazione, seppure incostante e diversificata tra i vari settori, non si è tradotta in uno sviluppo sostenuto dell'economia né in un lavoro migliore. Salari e produttività sono rimasti al palo, così come innovazione e competenze, buona flessibilità contrattata e partecipazione dei lavoratori. Sullo sfondo restano nodi antichi: ritardi infrastrutturali, diseguaglianze territoriali, un'allocazione ancora iniqua di risorse e opportunità.

Per decenni questo assetto si è retto sul debito pubblico. Oggi, con i nuovi equilibri geoeconomici e il Pnrr ormai concluso, quei ritardi si sono fatti insostenibili. Occorre accrescere il

protagonismo e il valore aggiunto del lavoro, oltre alla qualità delle imprese, distribuendo più equamente la ricchezza prodotta.

Il dialogo tra istituzioni e società organizzata è la via per ottenere salari più alti e gestire il cambiamento nei luoghi di lavoro. Alle parti sociali spetta estendere e valorizzare la contrattazione decentrata nelle aziende, nei territori e nelle filiere. Allo stesso tempo il fisco deve ridurre le tasse sul lavoro e spostare il prelievo sulle rendite improduttive.

Il lavoro non può essere separato dalla capacità produttiva del Paese. Servono investimenti concentrati e concertati, legati a obiettivi condivisi, nell'economia reale, nelle reti materiali e sociali, nella ricerca e nei settori trainanti, tra cui l'agroalimentare. Una quota del grande risparmio privato italiano può contribuire a questo sforzo, con garanzie e rendimenti adeguati per chi sceglie di impegnarla nel lungo periodo. La cornice è una strategia industriale nazionale ed europea che consolidi le nostre eccellenze e la Zes unica per il Mezzogiorno, integrando transizione energetica e digitale.

La risorsa decisiva resta il capitale umano. Il disallineamento tra le competenze disponibili e quelle cercate dalle imprese è già oggi un ostacolo alla crescita, e l'intelligenza artificiale lo accentuerà. Guardiamo all'innovazione senza timori e vogliamo guidarla, perché aiuti le persone a lavorare meglio e con meno fatica, e traduca i guadagni di produttività in buste paga più pesanti e orari più leggeri. Chiediamo regole, trasparenza e la partecipazione dei lavoratori alle scelte sulla tecnologia.

Poiché i mestieri evolvono di continuo, la formazione permanente deve diventare un diritto soggettivo, universale, portatile ed esigibile, alimentato da fondi pubblici, contrattazione e bilateralità.

Le politiche attive hanno il compito di evitare che tanti giovani restino ai margini e che vada disperso il patrimonio professionale di chi perde il lavoro. Bisogna rafforzare i servizi per l'impiego, collegare apprendimento e occupazione e utilizzare anche le piattaforme digitali per favorire l'incontro tra domanda e offerta, lasciando sempre la decisione finale a un operatore.

Lavora solo il 58 per cento delle donne tra i 20 e i 64 anni, oltre 13 punti sotto la media europea. È un limite per l'economia e per la democrazia, e contribuisce al calo delle nascite. Occorrono investimenti stabili in asili nido, assistenza alla non autosufficienza, welfare territoriale e strumenti per conciliare lavoro e famiglia.

L'Italia invecchia e la popolazione in età lavorativa si riduce, tanto che la demografia è ormai una questione nazionale. I giovani devono poter scegliere di restare, con salari dignitosi, lavoro qualificato e una casa accessibile. Una politica abitativa seria è quindi parte integrante di quella del lavoro.

Il welfare pubblico e contrattuale va ripensato, perché la vita delle persone è fatta di transizioni: dalla scuola al lavoro, da un'occupazione all'altra, fino alla pensione. In ogni passaggio servono sostegno al reddito e orientamento, perché non si apra una frattura.

La previdenza ha bisogno di una riforma equa e duratura, con regole certe che riconoscano la diversità dei percorsi lavorativi. Non si può applicare lo stesso metro a chi ha avuto una carriera continua e a chi ha alle spalle lavori gravosi o discontinui, come molti operai agricoli, o lunghi periodi dedicati alla cura dei familiari.

Chi lavora deve poter contare ed essere informato, consultato e coinvolto quando si decide della sua attività e del futuro dell'impresa. La legge 76 del 2025 sulla partecipazione, nata dalla nostra iniziativa popolare, è un risultato importante. Ora



va resa pienamente operativa e strutturale nelle aziende, e finanziata in modo stabile.

Tutte le proposte del Libro verde rimettono al centro la persona. Lo fanno mentre in tutto l'Occidente la fiducia nella rappresentanza si logora e le democrazie liberali sono in crisi. Bisogna ricucire il dialogo tra le forze politiche e il rapporto tra istituzioni e parti sociali, per riavvicinare rappresentanti e rappresentati. Il nuovo patto sociale è il metodo per riuscirci e per governare insieme le trasformazioni, con una corresponsabilità decidente e una democrazia economica più solida. Su questa strada l'Italia può tornare a crescere dentro un'Europa più competitiva, che si riconosca come comunità di destino e misuri lo sviluppo non solo sul Pil ma anche sull'inclusione, la partecipazione democratica, la riduzione delle disuguaglianze.

Ieri, oggi, domani: la Legge 199 compie dieci anni

Il 25 giugno 2016 i sindacati confederali portarono in piazza a Bari oltre 15mila lavoratrici e lavoratori agricoli per sollecitare l'approvazione della legge anticaporalato. La norma fu promulgata il 29 ottobre dello stesso anno. Ha rappresentato un enorme passo in avanti sul piano repressivo, senza essere stata tuttavia pienamente valorizzata sul piano della prevenzione. Il lavoro da compiere è ancora molto, e alcuni impegni presi dalla politica mancano all'appello.



di Rossano Colagrossi
Direttore responsabile FAIProposte

6

Il 29 ottobre di quest'anno la Legge 199 contro il caporalato compirà dieci anni. È ampiamente diffusa nel sindacato, nella magistratura, tra gli studiosi, l'idea che questa norma, recante "disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", abbia rappresentato un enorme passo in avanti sul piano repressivo, senza essere stata tuttavia pienamente valorizzata sul piano della prevenzione.

Vale la pena ricostruire brevemente lo scenario in cui sono maturate le battaglie per ottenere quella norma, che tra l'altro, fino alla sua approvazione definitiva, conservò il titolo originario, dedicato al settore agricolo, pur essendo stata estesa ad altri settori lungo l'iter parlamentare. Uno scenario in cui il contrasto al lavoro irregolare e ai gravi casi di comportamento lesivo, limitato a sanzioni contravvenzionali o amministrative, appariva non più adeguato.

Tra i casi più eclatanti che spinsero i sindacati confederali a scendere in piazza e successivamente il Parlamento a calendarizzare la norma, ci fu senz'altro la morte di Paola Clemente, operaia agricola di San Giorgio Jonico, nel tarantino.

Sposata, madre di tre figli, Paola Clemente ogni giorno percorreva 150 chilometri, in pullman, fino ad Andria, per l'acnellatura dell'uva, retribuita 27 euro, assai meno di quanto previsto dal contratto. Quella tragica morte, avvenuta il 13 luglio del 2015, per infarto, in una giornata particolarmente calda, non fu certo la prima né l'ultima maturata nell'ambito dello sfruttamento nel settore agricolo, ma rimase salda nell'immaginario collettivo. Ad oggi, i famigliari di Paola Clemente attendono ancora giustizia. Il titolare dell'impresa agricola in cui lavorava è stato accusato di omicidio colposo per diversi motivi, ad esempio per non aver provveduto alla visita medica in fase di assunzione né a garantire adeguati strumenti di pronto soccorso, ma in primo grado è stato assolto e le indagini si sono spostate sull'agenzia interinale incaricata del reclutamento.

Tuttavia, sarebbe riduttivo attribuire la mobilitazione dei sindacati e la nascita dell'iter parlamentare al solo contesto emotivo scaturito da quel tragico evento. Già diversi incidenti, inchieste, morti sul lavoro, avevano fatto accendere i riflettori sulla piaga del caporalato come fenomeno evidentemente più strutturato di quanto facesse comodo pensare, specialmente in relazione alla manodopera di origine straniera.

Facendo un ulteriore passo indietro, sarebbe doveroso citare almeno la rivolta di Rosarno, nella Piana di Gioia Tauro, cuore pulsante delle produzioni agroalimentari calabresi, dove fin dagli anni Novanta l'immigrazione ha rappresentato una componente strutturale soprattutto nella raccolta di agrumi e olive. Nel pomeriggio del 7 gennaio 2010, due braccianti di origine africana furono feriti con colpi di arma da fuoco al ritorno dai campi. Fu l'ennesima aggressione razzista dalla quale scaturì una protesta violenta nelle strade, alla quale fece seguito una reazione altrettanto violenta della popolazione locale con pestaggi e con tanto di "caccia al nero", fino a rendere necessario l'intervento dell'Esercito oltre che delle Forze dell'ordine, con un bilancio di decine di feriti e con centinaia di lavoratori immigrati trasferiti altrove. Non fu l'unico evento drammatico di questo tipo ma fu tra i più significativi nel fare alzare il velo sul lavoro migrante e sullo sfruttamento in agricoltura, facendo scoprire all'opinione



Bari, 25 giugno 2016, alla manifestazione "Stop Caporalato" l'intervento del Segretario Generale della Fai Cisl Luigi Sbarra

ne pubblica realtà fino a quel momento poco raccontate di degrado, ghettizzazione, caporalato.

Realtà fortemente attenzionate e più volte denunciate dalla Fai Cisl nel corso degli anni, fino a sfociare in vari sit-in e nella storica manifestazione unitaria di Bari, il 25 giugno 2016, quando Fai, Flai e Uila portarono in piazza oltre 15mila lavoratrici e lavoratori per sollecitare l'approvazione della legge anticaporalato, per dire no allo sfruttamento, per limitare l'uso dei voucher e per fare pressione sui rinnovi dei contratti provinciali. "Le sanzioni vanno inasprite e le responsabilità penali estese alle realtà che beneficiano dello sfruttamento", affermarono Fai e Cisl in quella occasione, aggiungendo il bisogno di "alzare il livello dei servizi e rafforzare gli interventi di sistema a sostegno di integrazione, politiche abitative, trasporti, sicurezza".

È in questa cornice che una norma più severa e aggiornata apparì non più rinviabile. La proposta legislativa che portò alla Legge 199 era nata come iniziativa governativa dei ministri dell'Agricoltura Maurizio Martina, della Giustizia Andrea Orlando, del Lavoro Giuliano Poletti, di concerto con i ministri dell'Economia Pier Carlo Padoan e dell'Interno Angelino Alfano, e fu presentata in Senato il 28 gennaio 2016. Qui fu assegnata alla 9ª Commissione permanente (Agricoltura e produzione agroalimentare) in sede referente il 2 febbraio 2016, dove fu discussa da febbraio a luglio, tra audizioni, emendamenti, subemendamenti, e trattata in consultiva con pareri delle commissioni 1ª (Affari costituzionali), 2ª (Giustizia), 5ª (Bilancio), 10ª (Industria), 11ª (Lavoro), recependo anche diverse osservazioni avanzate unitariamente da Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil. A fine luglio, fu discussa in Aula e venne adottato come testo base il Ddl 2217, assorbendo anche il Ddl 2119 del Senatore Dario Stefano e varie proposte di legge depositate alla Camera. Il primo agosto ci fu l'approvazione definitiva in Senato, con 190 voti favorevoli, 0 contrari e 32 astenuti. Mentre il via libera definitivo alla Camera avvenne il 18 ottobre, con 346 voti favorevoli, 0 contrari e 25 astenuti. La Legge fu promulgata il 29 ottobre 2016, e fu pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 257 del 3 novembre 2016, entrando in vigore il giorno successivo.

Centrale, nell'impianto della norma, fu la modifica dell'art. 603 bis del codice penale, con la riscrittura del reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e l'introduzione della fattispecie di reato dello "sfruttamento del lavoratore approfittando del suo stato di bisogno". La legge fu salutata con favore soprattutto dai sindacati perché introduceva diverse novità importanti, come le pene più severe, con la reclusione da uno a sei anni e una multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, il riconoscimento delle aggravanti in caso di violenza, minaccia o se i lavoratori impiegati sono più di tre, poi l'ampliamento della confisca obbligatoria dei beni o delle somme utilizzate per commettere il reato, e anche l'estensione del Fondo antitratta per tutelare le vittime. I punti cardine della Legge includono la punibilità anche del datore di lavoro e, altro fattore qualificante, il potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità, recependo alcuni strumenti partecipati introdotti precedentemente dal cosiddetto "Decreto Campolibero" del 2014,



Un momento della storica manifestazione svolta a Bari il 25 giugno 2016 per sollecitare l'approvazione della legge contro il caporalato

come più volte proposto dalla Fai Cisl.

Dieci anni, tre legislature e cinque governi dopo (al governo Renzi di allora sono seguiti i governi Gentiloni, Conte, Conte II, Draghi, Meloni), possiamo constatare che se prima del 2016 le inchieste per caporalato erano una trentina, da allora ne sono state avviate circa 1.250 da oltre 80 Procure, in tutta Italia. Rimangono purtroppo, ad oggi, i tempi lunghi processuali, il basso numero di ispezioni, che comunque in agricoltura continuano a fare emergere irregolarità in un'azienda su due, l'incapacità di intercettare e utilizzare adeguatamente i fondi pubblici, come è stato anche per il Pnrr, con cui sostenere la realizzazione di alloggi, trasporti e assunzioni regolari. Più una serie di inadeguatezze, spesso denunciate dalla Fai Cisl, nelle norme in materia di immigrazione.

Nel corso del tempo è cambiata inevitabilmente anche la sensibilità rivolta al tema del caporalato e all'applicazione di questa norma. Il Governo Meloni può vantare di aver recepito diverse proposte dei sindacati, maturate nell'ambito del Tavolo interministeriale sul caporalato, specialmente dopo la tragica morte di Satnam Singh nell'Agro Pontino, nel 2024. Si è provveduto ad incrementare il personale ispettivo, passato dalle 3.848 unità del 2021 alle 4.366 oggi operative, e a garantire, a chi denuncia, la possibilità di ottenere l'assegno di inclusione e un permesso di soggiorno speciale. Inoltre, anche grazie ad alcune premialità introdotte dal Masaf e dalle regioni in diversi bandi pubblici, sono aumentate le aziende iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità presso l'Inps. Al 18 giugno 2026, le aziende che risultano iscritte sono 12.057. Restano decisamente poche, se pensiamo che le aziende agricole nel nostro Paese sono oltre 1 milione.

Non meno importante, l'aver confermato nella strategia nazionale l'applicazione della condizionalità sociale prevista dalla Pac, clausola che a Bruxelles alcuni Paesi vorrebbero indebolire o addirittura eliminare. Ma il lavoro da compiere è ancora molto e alcuni impegni mancano all'appello, come ricorda il Reggente della Fai Cisl, Antonio Castellucci, anche nell'editoriale di questo numero di Fai Proposte. A cominciare dal sistema Silca, annunciato ma non ancora compiuto, per migliorare la qualità e la quantità delle ispezioni tramite un più completo incrocio dei dati. La stessa recente tragedia di Amendolara, con l'uccisione di quattro braccianti immigrati, è stato un brusco richiamo alla realtà dei fatti. Dovrebbe davvero essere da monito, affinché chi produce il nostro cibo quotidiano non debba mai più vivere sotto ricatto, né reso invisibile al mondo.

Dieci anni di Legge 199: la prevenzione si costruisce nei territori

Il decennale della Legge 199 deve servire a rafforzare la prevenzione del caporalato attraverso più partecipazione e un maggiore ruolo delle parti sociali. Cabina di Regia Nazionale e Sezioni Territoriali della RLAQ devono diventare parti di un'unica strategia



di Mariagrazia Oppedisano
Fai Cisl nazionale

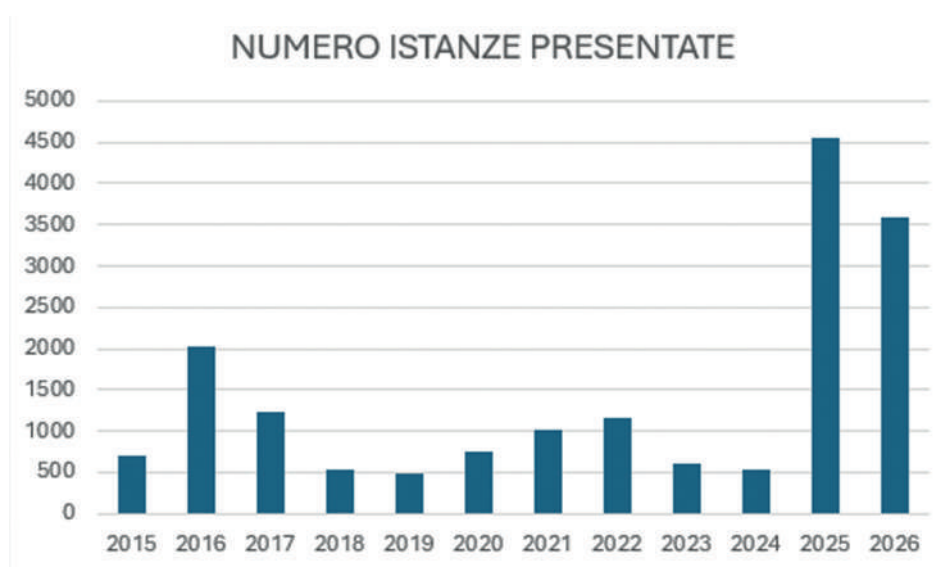
8

A dieci anni dall'approvazione della Legge 199 del 2016 contro il caporalato e lo sfruttamento del lavoro in agricoltura, abbiamo il dovere di interrogarci non soltanto sui risultati raggiunti, ma soprattutto su quanto resta ancora da fare per rendere pienamente efficaci gli strumenti di prevenzione e di promozione della legalità previsti dalla stessa. Tra questi, un ruolo importante è affidato alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità e alla sua Cabina di Regia Nazionale, nella quale istituzioni e parti sociali sono chiamate a confrontarsi per favorire un modello di agricoltura fondato sulla regolarità del lavoro, sulla tutela delle persone e sulla valorizzazione delle imprese che rispettano le regole.

Dopo la pausa estiva **sono ripresi i lavori della Cabina di Regia Nazionale**. Nell'ultima riunione, oltre al riesame delle istanze presentate dalle aziende, è stato illustrato un nuovo progetto di reingegnerizzazione del sistema, che punta a rendere più sem-

plice, trasparente e tracciabile l'intero percorso di adesione alla Rete: dalla presentazione telematica della domanda alla fase istruttoria, dalla deliberazione fino al successivo monitoraggio delle imprese iscritte.

Come Fai Cisl abbiamo espresso apprezzamento per un progetto che può contribuire a migliorare l'efficienza e la trasparenza della Rete. Ma abbiamo anche ribadito con forza una nostra convinzione: **la Rete del Lavoro Agricolo di Qualità potrà esprimere pienamente le proprie potenzialità solo se riuscirà a vivere e ad agire concretamente nei territori**. Ed è proprio qui che diventano fondamentali le **Sezioni Territoriali della Rete**. I tempi sono maturi per accelerarne l'istituzione e, dove sono già state costituite, garantirne un funzionamento effettivo e continuativo. Non possiamo accontentarci di una Rete forte a livello nazionale ma ancora troppo disomogenea nella sua presenza territoriale.



Domande presentate per l'iscrizione alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità.

Fonte: INPS

Il caporalato, lo sfruttamento, il lavoro nero e il mancato rispetto dei contratti si manifestano infatti nei territori. È nei territori che conosciamo i fabbisogni di manodopera delle imprese, le difficoltà nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, i problemi legati alla stagionalità, al trasporto e all'accoglienza dei lavoratori, in particolare di quelli migranti. Ed è quindi nei territori che dobbiamo costruire le risposte.

Le sezioni territoriali possono diventare veri luoghi di confronto e di partecipazione tra istituzioni, organizzazioni sindacali e rappresentanze delle imprese, capaci di mettere insieme conoscenza delle realtà locali, prevenzione dello sfruttamento e promozione del lavoro regolare. La stessa legge affida loro compiti importanti: promuovere iniziative contro il lavoro sommerso, favorire forme trasparenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro e contribuire a individuare soluzioni per il trasporto dei lavoratori verso i luoghi di lavoro.

Per questo consideriamo importante l'impegno annunciato dalla Direzione Inps di convocare, entro la fine dell'anno, un incontro in presenza con i Direttori territoriali dell'istituto, per fare il punto sul numero delle sezioni costituite, sulle ragioni dei rallentamenti registrati in alcuni territori e sulle modalità di funzionamento di quelle già operative.

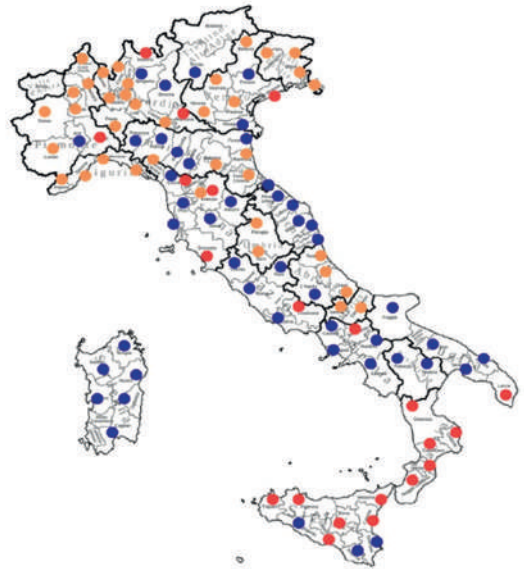
Quella verifica dovrà essere anche l'occasione per imprimere una nuova accelerazione. **Dopo dieci anni, infatti, la sfida è passare dalla previsione normativa alla piena operatività della Rete su tutto il territorio nazionale. La mappatura prodotta dalla Fai Cisl serve anche a promuovere questa direzione: è un monitoraggio fondamentale, il primo e unico compiuto su questo aspetto a livello nazionale, frutto dei resoconti forniti dalle strutture territoriali della nostra Federazione, per conoscere il concreto stato di attuazione delle Sezioni Territoriali. L'obiettivo è naturalmente quello di progettare successivamente azioni mirate per dare gambe a strumenti che, in diverse province, sono stati annunciati e mai utilizzati.**

Per la Fai Cisl la parola chiave deve essere sempre di più **prevenzione**. Prevenzione significa rafforzare l'incontro trasparente tra domanda e offerta di lavoro; significa garantire trasporti sicuri e dignitosi; significa sostenere la buona occupazione e valorizzare le imprese che rispettano le regole; significa rafforzare la contrattazione collettiva nazionale e provinciale e la bilateralità. Significa soprattutto fare rete. La Cabina di Regia Nazionale rappresenta da questo punto di vista un luogo importante di confronto, ma il suo lavoro deve trovare una continuità concreta nelle realtà locali. **Cabina Nazionale e Sezioni Territoriali devono diventare parti di un'unica strategia.**

Per noi questo significa anche **rafforzare il ruolo delle parti sociali**. Chi rappresenta quotidianamente lavoratrici e lavoratori conosce le criticità del lavoro nei campi, le trasformazioni del mercato del lavoro e le situazioni nelle quali possono crearsi condizioni favorevoli allo sfruttamento. **La partecipazione non è quindi un elemento accessorio:** è una condizione necessaria per costruire risposte efficaci.

Il decennale della Legge 199 non deve essere soltanto una ricorrenza. Deve diventare l'occasione per fare un bilancio serio e, soprattutto, per rilanciare ciò che ancora non ha trovato piena attuazione. Come Fai Cisl continueremo a portare nella Cabina di Regia Nazionale il contributo e le istanze che arrivano dai nostri territori, chiedendo che le sezioni territoriali vengano istituite e rese realmente operative in tutto il Paese. Continueremo a chiedere un'agricoltura fatta di imprese sane, lavoro regolare, salari e contratti rispettati, sicurezza, partecipazione e dignità. A dieci anni dalla Legge 199, è questo il salto

di qualità che dobbiamo compiere: **portare la Rete del Lavoro Agricolo di Qualità sempre più dentro i territori e farne uno strumento concreto di prevenzione, legalità e buona occupazione.**



Sezioni Territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità

Totale: 107 province

46 Sezioni Territoriali istituite (43,0%)

20 Sezioni Territoriali istituite ma non operative (18,7%)

41 Sezioni Territoriali inesistenti (38,3%)

Rilevazione: luglio 2026 – Fonte: Fai Cisl

9



Braccianti tra gli alloggi del ghetto di Borgo Mezzanone,
foto di Rossano Colagrossi

Magnifica Humanitas, la responsabilità condivisa nell'era dell'IA

Con la sua prima enciclica, Papa Leone XIV ha lanciato un monito a governare il progresso tecnologico mettendo in primo piano la dignità del lavoro umano e la salvaguardia della verità nello spazio pubblico



di Paolo Grossi

Ufficio stampa, comunicazione e marketing Terra Viva

10

La prima Lettera enciclica di Papa Leone XIV, intitolata *Magnifica humanitas*, è essenzialmente dedicata alla custodia della persona umana nell'era dell'intelligenza artificiale. Pubblicato il 25 maggio 2026, articolato in cinque capitoli, il documento evidenzia nell'introduzione: "La Magnifica Umanità creata da Dio si trova oggi di fronte ad una scelta decisiva: innalzare una nuova torre di Babele o edificare la città dove Dio e l'umanità abitano insieme. Ogni generazione riceve in eredità il compito di dare forma al proprio tempo: di far maturare la storia come luogo in cui la dignità di ogni persona sia custodita, la giustizia promossa e la fraternità resa possibile. Ma su ogni epoca incombe il rischio di costruire un mondo disumano e più ingiusto. Là dove l'umanità corre il pericolo di smarrire il proprio volto, noi cristiani alziamo gli occhi verso il Dio che si è fatto carne".

Sempre nell'introduzione, al paragrafo "Le *res novae* del nostro tempo", afferma il Santo Padre: "Occorre avviare un discernimento condiviso capace di penetrare le radici spirituali e culturali delle trasformazioni in atto. Se ci limitiamo alle contingenze, rischiamo di lasciare che il susseguirsi delle emergenze decida al posto nostro la direzione del cammino". Mentre la maggior parte delle persone osserva da lontano e spera che tutto vada per il meglio, si impongono invece alla coscienza domande decisive: dove stiamo andando? Quale direzione scegliere come comunità umana?

Il tempo dell'Intelligenza Artificiale, ci ricorda il Pontefice, va abitato con responsabilità, non come con la costruzione della torre di Babele, il racconto che si colloca alle origini dell'umanità, dove si narra che gli esseri umani, nella pianura di Sennaar, decisero di costruire una città e una torre "la cui cima tocchi il cielo", per garantirsi stabilità e potere. L'impresa appare imponente: un'unica lingua, un'unica tecnologia, un'unica direzione. Tuttavia, nasconde una profonda insidia: è un'opera concepita senza riferimento a Dio, sostenuta da un'uniformità che elimina la diversità e che, invece della comunione, sceglie l'omologazione. Babele rivela così il limite di ogni costruzione che, pur grandiosa, sorge dall'assolutizzazione dell'umano, dall'orgoglio, dalla pretesa di autosufficienza, sacrificando la dignità all'efficienza.

Il tema del lavoro umano

Uno dei temi principali del testo è proprio quello della dignità

umana, analizzando le sfide etiche, sociali e antropologiche legate alla rivoluzione digitale, e rifiutando una visione tecnocratica, a favore del bene comune contro i monopoli. Il Papa mette in guardia dalla concentrazione di dati e tecnologie nelle mani di pochi privati, paragonandola appunto a una moderna torre di Babele e contrapponendola alla responsabilità condivisa.

Il concetto di ecologia integrale, delineato da Papa Francesco nell'enciclica *Laudato si'* del 2015, viene esteso al mondo digitale e alle sue conseguenze sulla vita quotidiana e sul lavoro. Si insiste molto sui verbi "governare" ed "educare", uniti alla dimensione spirituale per orientare il progresso tecnologico al servizio del bene comune, concentrando l'attenzione su due pilastri interconnessi: la dignità del lavoro umano e la salvaguardia della verità nello spazio pubblico.

L'etica del lavoro diviene l'ago della bilancia capace di equilibrare lo "scarto" antropologico tra lavori scelti, subiti e superati e/o sostituiti dall'IA, estendendo la dottrina sociale della Chiesa alle nuove dinamiche occupazionali, mettendo in guardia dal rischio che l'automazione esasperata possa trasformare i lavoratori in meri "ingranaggi" di un sistema algoritmico nelle mani di pochi. Fondamentale, è il primato della persona: l'efficienza e i profitti non possono giustificare l'eliminazione del lavoro, che non è solo un mezzo di sussistenza, ma espressione della dignità e della creatività. Rimane un punto fermo la dignità del salario e delle tutele sindacali, condannando fermamente la precarizzazione causata dalle piattaforme digitali.

Il Pontefice propone anche una riflessione su nuovi criteri di redistribuzione della ricchezza, formule economiche innovative per ridistribuire i profitti generati dall'automazione radicale, affinché la ricchezza prodotta dall'IA non crei nuove e più profonde disuguaglianze sociali.

Informazione e democrazia

Un'altra riflessione affronta la verità pubblica nell'era della disinformazione e della manipolazione massiva delle informazioni, direttamente collegata alla stabilità democratica e alla fiducia sociale, sensibilmente intaccata dalla mercificazione del consenso.

L'enciclica denuncia l'uso di algoritmi predittivi finalizzati a polarizzare il dibattito pubblico e a monetizzare l'attenzione degli utenti attraverso la diffusione di notizie false o tenden-

ziose. Viene teorizzato un vero e proprio “diritto alla verità” per ogni cittadino: istituzioni e aziende hanno la responsabilità etica di garantire la trasparenza delle fonti e la tracciabilità dei contenuti generati dall’IA.

Papa Leone avverte che delegare la memoria storica e culturale a database privati rischia di anestetizzare il pensiero critico, appiattendolo la complessità del reale su logiche puramente commerciali. L’algoretica e la formazione integrale, nell’enciclica, sono indicate dunque come aree prioritarie di intervento, un vero e proprio programma d’azione per governi e istituzioni.

La sfida per la trasparenza degli algoritmi

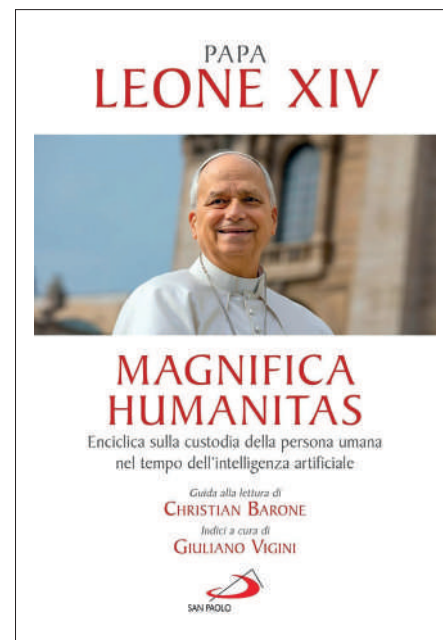
Era intuibile che la prima enciclica di Prevost sarebbe stata sull’IA e su come avrebbe trasformato il lavoro, già dal momento stesso in cui è diventato Papa, scegliendo il nome di Leone XIV, in continuità con Leone XIII e la sua *Rerum Novarum*, incentrata sulla rivoluzione industriale. Non a caso, il documento è stato firmato dal Pontefice il 15 maggio 2026, nel 135° anniversario della *Rerum Novarum*. Va detto però, come ha osservato l’economista Leonardo Becchetti, dell’Università di Roma Tor Vergata, che quest’enciclica affronta il tema da una prospettiva antropologica ancora più vasta: “Altro che transumanesimo e postumanesimo – ha affermato il docente – dove l’uomo contemporaneo, inebriato dal progresso scientifico come nei vari corsi e ricorsi storici che si accompagnano alle grandi scoperte dove emerge lo scientismo e la presunzione di farcela da solo, cerca la potenza e l’immortalità. Siamo già un’umanità magnifica se entriamo in un’altra dimensione: quella del limite che ci spinge a costruire relazioni tra esseri umani e con Dio. La vita dell’uomo potenziata dalla Grazia è già magnifica e molto meglio di quella promessa dal transumanesimo”. Nell’enciclica di Leone XIV, ha sottolineato Becchetti, è insito l’invito a non farsi dominare dallo *scroll* perpetuo, laddove si individua con precisione un pericolo fondamentale: “Per tenere le persone sulla piattaforma il modo migliore è farle litigare. L’algoritmo, quindi, premia i post più aggressivi facendoli vedere a milioni di persone e penalizza quelli saggi che generano poco conflitto. Da anni questo ci sta trasformando, aumentando la nostra aggressività e premiando gli aggressivi”.

La soluzione, proposta da Becchetti, è anche nell’appello “*Habeas mentem, habeas faciem*”, lanciato da intellettuali e accademici, che può essere sottoscritto online: “Trasparenza degli algoritmi, responsabilità anche penale di chi gestisce le piattaforme e soprattutto un documento d’identità, un indirizzo. Non deve essere possibile gestire mille indirizzi fasulli e la responsabilità personale deve sempre esserci”.

Una bussola anche per il sindacato

Per chi opera nei corpi intermedi e dunque anche nel sindacato, a tutti i livelli, l’enciclica *Magnifica humanitas* rappresenta una bussola di riferimento insostituibile. Il documento, ha affermato recentemente la Segretaria Generale della Cisl, Daniela Fumarola, ci consegna un richiamo forte: “Davanti alla potenza della tecnologia, l’umanità è chiamata a fare un passo decisivo contro l’economia dello scarto e per una piena umanizzazione del lavoro. È un messaggio universale, che supera i confini religiosi: nessuna innovazione è davvero tale se lascia indietro la persona o ne comprime la dignità”.

Sul tema stesso dell’IA, in particolare, la Cisl si è più volte espressa evidenziandone il valore in termini di opportunità per accrescere produttività, salari e qualità del lavoro. “Perché questo potenziale si traduca in progresso condiviso – ha sottolineato la Confederazione in audizione in Senato – occorre



però governare la transizione nel segno della corresponsabilità e della partecipazione, costruendo una nuova alleanza tra lavoratori e imprese capace di coniugare innovazione, competitività, diritti e dignità della persona”.

Commentando il Decreto attuativo della legge n. 132 del 2025 in materia di IA, chiamato a completare l’adeguamento dell’ordinamento italiano all’AI Act europeo, la Confederazione di Via Po ha apprezzato il fatto che l’Italia sia stata tra i primi Paesi europei a dotarsi di una normativa specifica, fondata su principi condivisibili: la centralità della persona, la trasparenza nell’impiego dei sistemi di intelligenza artificiale e il divieto di affidare esclusivamente a procedure automatizzate la gestione del rapporto di lavoro o l’adozione di decisioni di licenziamento. Tuttavia, la Cisl ha evidenziato alcuni nodi essenziali da sciogliere: “Nello schema di decreto manca anzitutto un riferimento esplicito alla legge n. 76 del 2025 sulla partecipazione dei lavoratori. I guadagni di produttività generati dall’IA devono essere accompagnati dal coinvolgimento diretto e indiretto delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze, anche per garantire una redistribuzione equa dei benefici dell’innovazione”.

“Deve poi essere chiaro – è emerso sempre dall’audizione – che la valutazione della prestazione professionale non può essere delegata al solo algoritmo. È inoltre necessario prevedere un rinvio chiaro alla contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato, affinché siano le parti sociali a definire regole, tutele e modalità di utilizzo della IA”. La Cisl ha puntato il dito, inoltre, sull’assenza di stanziamenti per sostenere formazione e aggiornamento.

La sfida maggiore, oggi, dunque, è governare la transizione. Per farlo, ci ricorda la stessa enciclica, servono educazione e formazione, welfare e politiche adeguate. Significativo, in uno dei passaggi conclusivi del documento, il richiamo a curare le relazioni: “In un’epoca che tende a velocizzare e frammentare, la carne umana continua a chiedere di essere curata e riconosciuta da mani capaci di tenerezza, da menti attente e da parole buone”, afferma il Pontefice nel paragrafo 239. “La cultura digitale – aggiunge – moltiplica le connessioni e offre nuove possibilità di incontro; tuttavia, il cuore umano conserva un bisogno irrinunciabile di prossimità. Invito a custodire luoghi e tempi in cui la presenza fisica rimane decisiva: la tavola condivisa, la comunità cristiana che si raduna, la visita a chi è solo, il servizio ai poveri”.

Operai agricoli e florovivaisti, concluso il percorso nei territori sul nuovo Ccnl

L'attivo unitario di settembre ha concluso positivamente il percorso delle assemblee sul nuovo Ccnl. Ora si apre una fase altrettanto decisiva: la stagione dei rinnovi dei Cpl



di Raffaella Buonaguro
Fai Cisl nazionale

12



Con l'attivo unitario nazionale dello scorso 24 settembre si è concluso positivamente il percorso di assemblee che, in questi mesi, ci ha portato nei territori e nei luoghi di lavoro per presentare e discutere con le lavoratrici e i lavoratori i contenuti del rinnovo del Ccnl degli Operai Agricoli e Florovivaisti 2026-2029.

È stato un percorso importante, caratterizzato da una grande partecipazione e da un confronto vero. Nelle assemblee abbiamo registrato soddisfazione e apprezzamento per i risultati raggiunti, ma soprattutto abbiamo avuto ancora una volta la conferma di quanto sia fondamentale portare la contrattazione nei luoghi di lavoro, confrontarsi direttamente con le persone, spiegare le scelte compiute e raccogliere aspettative, bisogni e proposte.

Anche il confronto del 24 settembre ha confermato questa valutazione positiva. Dal dialogo con le strutture e con i delegati è emerso un apprezzamento diffuso per i contenuti del rinnovo e per il lavoro svolto durante la trattativa. Un risultato che ci consegna, però, anche una responsabili-

tà importante: non considerare concluso il nostro impegno con la firma e la condivisione del Ccnl, ma utilizzare quanto costruito in questi mesi come punto di partenza per una nuova stagione di contrattazione.

Il rinnovo del contratto nazionale ha dato risposte importanti a oltre un milione di lavoratrici e lavoratori agricoli e florovivaisti. Abbiamo tutelato i salari, rafforzato diritti e tutele, valorizzato la continuità professionale, la bilateralità e il welfare, intervenendo su diversi aspetti del mercato del lavoro agricolo. Ma soprattutto abbiamo confermato la rilevanza e l'attualità di un modello di relazioni sindacali che continua ad avere nella contrattazione il proprio elemento centrale.

Ed è proprio questo il punto politico che oggi dobbiamo rilanciare con forza. In agricoltura la contrattazione non finisce con il

rinnovo del contratto nazionale. Come è noto, il nostro è un sistema contrattuale particolare, costruito su due livelli che si completano e si rafforzano reciprocamente: il Ccnl e i Contratti Provinciali di Lavoro. Il contratto nazionale garantisce una cornice comune di diritti, tutele e regole per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore. I Cpl, invece, permettono alla contrattazione di entrare nelle specificità produttive, occupazionali, economiche e sociali dei singoli territori, dando risposte più vicine alle condizioni concrete del lavoro. Per questo non possiamo considerare la contrattazione provinciale come una contrattazione "minore" o semplicemente integrativa. **Nel modello agricolo, Ccnl e Cpl hanno pari dignità e, insieme, rappresentano la forza e la peculiarità del nostro sistema contrattuale.** Una scelta sostenuta con forza dalla nostra organizzazione, che valorizza il ruolo dei territori ma che, allo stesso tempo, affida alle nostre strutture territoriali una grande responsabilità.

La prossima stagione dei rinnovi dei Cpl dovrà dare continuità ai risultati raggiunti con il Ccnl. Dovremo continuare a

tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni e redistribuire la ricchezza prodotta, ma dovremo anche utilizzare la contrattazione provinciale per affrontare le grandi trasformazioni che stanno attraversando il settore agricolo. Innovazione tecnologica e digitalizzazione, cambiamenti climatici, nuove professionalità, qualità e stabilità dell'occupazione, salute e sicurezza, formazione, welfare, integrazione dei lavoratori stranieri e contrasto a ogni forma di sfruttamento sono questioni che devono trovare sempre più spazio nella nostra iniziativa contrattuale.

Dovremo farlo partendo dalle condizioni reali del lavoro e dalle caratteristiche delle diverse agricolture del nostro Paese. Perché non esiste una sola agricoltura: esistono territori, produzioni, filiere e mercati del lavoro differenti. Ed è proprio la capacità di tenere insieme una forte tutela nazionale e una contrattazione vicina ai territori uno dei maggiori punti di forza del nostro modello. Anche per questo il patrimonio di partecipazione costruito durante le assemblee sul Ccnl non deve andare disperso. Dobbiamo trasformare quella partecipazione in protagonismo, rappresentanza e

nuova iniziativa sindacale, coinvolgendo lavoratrici e lavoratori anche nella costruzione delle piattaforme per i rinnovi provinciali.

Come Fai Cisl vogliamo continuare a stare nei luoghi di lavoro, accanto alle persone che rappresentiamo, rafforzando il ruolo delle nostre strutture territoriali, dei delegati e della rappresentanza sindacale. L'attivo unitario di settembre ha chiuso positivamente una fase importante. Ora se ne apre un'altra altrettanto decisiva. **La stagione dei rinnovi dei Cpl sarà il banco di prova per dare continuità e concretezza ai risultati raggiunti con il Ccnl. Sarà l'occasione per dimostrare, ancora una volta, che la contrattazione, quando parte dai bisogni delle persone e dalle specificità dei territori, è lo strumento più efficace per redistribuire valore, rafforzare i diritti, migliorare la qualità del lavoro e dare dignità alle lavoratrici e ai lavoratori agricoli.**

È questa la sfida che abbiamo davanti: **dal buon contratto nazionale a buoni contratti provinciali, facendo vivere la contrattazione ogni giorno nei territori e nei luoghi di lavoro.**

CONTRATTAZIONE

INDUSTRIA ALIMENTARE

Con l'integrativo Ferrero continua il percorso dei rinnovi contrattuali

13

La sigla dell'integrativo Ferrero 2026-2030 conferma la via intrapresa dalla Fai Cisl per consolidare le relazioni industriali e accompagnare investimenti, lavoro e innovazione



di Massimiliano Albanese
Fai Cisl nazionale

Il rinnovo dell'Integrativo Ferrero 2026-2030 arriva in una fase delicata per l'intero sistema produttivo italiano. Innovazione tecnologica, nuovi modelli organizzativi e nuove professionalità stanno entrando velocemente nei luoghi di lavoro. A questo si aggiunge un quadro economico e internazionale incerto, che impone alle imprese scelte importanti sul terreno degli investimenti e della competitività.

È dentro questo scenario che va letto l'accordo sottoscritto il 25 settembre dalle Segreterie nazionali di Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil, insieme al Coordinamento nazionale delle Rsu e delle Rsa della rete commerciale. Infatti, l'accordo prova a tenere insieme due esigenze che non devono essere considerate alternative: sostenere competitività e investimenti e, contemporaneamente, rafforzare qualità e stabilità del lavoro.

Nello specifico, il rinnovo interviene su diversi aspetti: salario, professionalità, welfare, sicurezza, conciliazione e occupazione, ma soprattutto rafforza un sistema di relazioni industriali costruito negli anni e chiamato oggi a misurarsi con questioni nuove. Infatti, servono informazioni tempestive, consultazione e confronto, partecipazione e capacità negoziale per accompagnare i processi e fare in modo che gli investimenti producano valore anche per le persone che lavorano in Ferrero.

Relazioni industriali e nuove trasformazioni

L'accordo rafforza innanzitutto l'architettura delle relazioni industriali. L'informativa annuale viene ampliata ai temi della sostenibilità, della digitalizzazione e dell'IA; vengono meglio definiti ruoli e responsabilità di Coordinamento nazionale, Rsu e Comitati Esecutivi e viene esplicitato il criterio



La squadra Fai Cisl che ha partecipato al rinnovo dell'integrativo Ferrero

della pariteticità nella loro composizione.

Il Comitato Consultivo viene confermato e rafforzato come sede di confronto sulle strategie del Gruppo e sulle innovazioni che possono avere effetti sull'organizzazione del lavoro. Anche gruppi di progetto e Commissioni tecniche bilaterali assumono maggiore continuità, con informazione preventiva sui temi da affrontare e sintesi degli incontri. La Commissione "Persone in Ferrero" diventa "People, Inclusion and Respect", ampliando l'attenzione a inclusione, equità, pari opportunità e valorizzazione delle differenze.

È significativo che digitalizzazione e IA entrino esplicitamente nel sistema delle relazioni industriali. Significa riconoscere che l'innovazione non è soltanto una questione tecnologica: incide sulle competenze, sulle professionalità e sull'organizzazione del lavoro e deve quindi diventare materia di confronto.

Professionalità e formazione: riconoscere le nuove competenze

Questo principio trova una traduzione concreta nel capitolo dedicato a formazione e professionalità, profondamente rinnovato. Il monte ore annuale di formazione per tutti i dipendenti passa da 8 a 10 ore pro capite e vengono costruiti percorsi di crescita collegati al programma Ferrero Operational eXcellence – FOX 2.0 e alla Manutenzione Autonoma.

Per gli Step AM 0-3 viene confermato il percorso che porta al riconoscimento del 4° livello, mentre per le attività aggiuntive l'indennità passa dai 30 omnicompensivi a 35 euro mensili incidenti su tutte le voci retributive (dirette, indirette e differite), interessando nel prossimo biennio circa 1.200 tra lavoratrici e lavoratori. Inoltre, per gli Step AM 4-7 viene introdotto un ulteriore riconoscimento di 50 euro mensili incidenti su tutte le voci retributive (dirette, indirette e differite).

Oltre alla specifica crescita professionale prevista dal sistema FOX 2.0, saranno intensificati i percorsi professionali per macchinisti polivalenti e ruoli specialistici che possono condurre al riconoscimento del 3° livello, con un impegno contrattuale di crescita dell'inquadramento professionale previsto dal Ccnl Industria Alimentare, che coinvolgerà oltre 700 tra lavoratrici e lavoratori. Inoltre, durante la vigenza dell'integrativo, è prevista la possibilità di percorsi sperimentali per nuove figure legate a sicurezza, Lean manufacturing, sostenibilità ambientale e ai nuovi ruoli che potranno emer-

gere dai processi di digitalizzazione, da discutere nelle commissioni paritetiche sulla professionalità.

È un punto qualificante: l'innovazione deve essere accompagnata dalla formazione, ma quando crescono competenze, autonomia e responsabilità deve crescere anche il riconoscimento professionale ed economico.

Il Digital Journey entra nella contrattazione

Un nuovo capitolo è dedicato al Ferrero Digital Journey. L'ecosistema digitale aziendale – posta elettronica, Teams e intranet – viene progressivamente esteso a tutti i lavoratori; viene introdotto un processo annuale digitale di valutazione delle prestazioni anche per il personale operaio, con possibilità di feedback, e nasce un sistema di job posting e assessment che apre maggiori possibilità di mobilità e crescita professionale interna, che sarà congiuntamente monitorato con le rappresentanze sindacali.

La piattaforma YourLearning@Ferrero viene resa accessibile anche agli operai a tempo determinato, mentre digitalizzazione e dematerializzazione dei processi amministrativi vengono estese agli stagionali, per rendere più agevole l'iter burocratico nelle fasi di assunzione. Alle Rsu viene destinata una formazione specifica sui progetti di digitalizzazione, attribuendo alle rappresentanze un ruolo di facilitazione nei confronti dei lavoratori. Inoltre in occasione di nuove assunzioni, un ruolo centrale viene dato alle Rsu, con momenti dedicati di incontro e confronto con i nuovi assunti per un adeguato orientamento contrattuale e informativo sulla bilateralità.

Più tutele per persone e famiglie

Il rinnovo interviene anche sulla qualità della vita. Crescono da quattro a cinque le mezze giornate di permesso per genitori con figli e quelle per particolari esigenze familiari, ampliandone anche le causali. L'età dei figli entro la quale utilizzare il congedo previsto dal Ccnl viene elevata da 12 a 14 anni.

Dal 2027 vengono introdotte due mezze giornate retribuite all'anno per visite specialistiche. Per i lavoratori con disabilità viene garantito, nei 90 giorni aggiuntivi di comporto previsti dal Ccnl, un trattamento economico complessivo pari al 50% della normale retribuzione. Sale inoltre da 800 a 1.000 euro il contributo per le tasse universitarie del primo anno e viene introdotto un buono pasto di 4 euro per chi è privo del servizio mensa.

Sul welfare aumentano le possibilità di conversione del Premio in Flexible Benefits, fino a 2.000 euro, mantenendo il contributo aziendale aggiuntivo del 20%. Anche la previdenza complementare viene rafforzata: per quattro esercizi l'azienda verserà 50 euro aggiuntivi all'anno agli iscritti ad Alifond e viene introdotta, per i lavoratori prossimi alla pensione e alle condizioni previste, la possibilità di trasferire al Fondo il Tfr aziendale riferito ai periodi precedenti il 2007.

Sicurezza, investimenti e occupazione

Anche il sistema della sicurezza viene aggiornato. Il Comitato Sicurezza mantiene incontri almeno trimestrali e allarga l'attenzione allo stress lavoro-correlato e al tecnostress. L'informazione agli Rls viene estesa ai mancati infortuni significativi, rafforzando una logica di prevenzione.

Sul versante industriale vengono confermati investimenti nei siti, nella Smart Factory, nella sicurezza, nella qualità alimentare, nella sostenibilità e nella decarbonizzazione, insieme alla centralità del comprensorio albese e del Polo Italia e al ruolo della ricerca e dell'engineering.

Investimenti e innovazione vengono collegati anche al tema occupazionale. Prestazione e professionalità acquisita sono confermate come criteri prioritari nei percorsi di stabilizzazione, considerando l'anzianità a parità di condizioni. Rimane prevalente e prioritario il sistema di stabilizzazione gestito nell'ambito del percorso delle "vasche comunicanti", dal lavoro stagionale o dall'apprendistato al tempo indeterminato part-time verticale e quindi al full-time, mentre l'apprendistato viene esteso anche ai percorsi finalizzati al conseguimento del 3° livello. A tale proposito, i percorsi di stabilizzazione nei primi 2 anni dell'integrativo coinvolgeranno complessivamente nei siti italiani quasi 800 tra lavoratrici e lavoratori.

Anche la rete commerciale viene interessata dal rinnovo, con la valorizzazione del Wholesaler Key Account, l'aggiornamento del ruolo di venditrici e venditori rispetto ai nuovi strumenti digitali e al sistema C4C e l'evoluzione del sistema incentivante, nel quale assumono rilievo distribuzione e sell-out.

Salario e redistribuzione dei risultati

Completa l'intesa il Premio Legato agli Obiettivi. Il PLO cresce a regime di 370 euro: resta a 2.730 euro nel 2026/27 e 2027/28, sale a 2.890 euro nel 2028/29 e raggiunge i 3.100 euro nel 2029/30. Complessivamente nel quadriennio vengono messi in palio 11.450 euro.

Viene inoltre modificato il fattore individuale di presenza, ampliando le causali di esclusione con l'obiettivo di garantire una maggiore fruizione del premio alle persone coinvolte in situazioni di fragilità certificata.

Conclusioni

L'integrativo Ferrero 2026-2030 mette insieme salario, professionalità, welfare, sicurezza, conciliazione, stabilizzazione occupazionale, investimenti e innovazione. Ma soprattutto rafforza gli strumenti attraverso i quali questi temi possono continuare a essere governati, attraverso un riconosciuto sistema partecipativo di relazioni industriali.

Per la Fai Cisl è questo uno degli aspetti più importanti. La qualità della contrattazione di secondo livello non si misura soltanto dai risultati economici raggiunti, ma anche dalla capacità di costruire relazioni industriali che consentano ai lavoratori e alle loro rappresentanze di avere voce nei processi che incidono sul futuro del lavoro.

La sfida dei prossimi anni sarà proprio questa: accompagnare gli investimenti e l'innovazione facendo in modo che

maggior produttività e competitività producano anche buona occupazione, crescita professionale, sicurezza, salario e migliore qualità della vita. Un sistema di relazioni industriali più forte e partecipativo non rallenta questi processi: può contribuire a renderli più equilibrati e a distribuire meglio il valore che producono.

Il sistema di relazioni Ferrero si rafforza già nella fase negoziale

Il sistema di relazioni industriali costruito negli anni in Ferrero rappresenta un'esperienza unica di contrattazione aziendale, fondata su un coinvolgimento continuo delle diverse articolazioni della rappresentanza sindacale. Questa impostazione emerge con particolare chiarezza nella fase di rinnovo dell'accordo integrativo. Infatti, dopo la presentazione della piattaforma da parte di Fai, Flai e Uila, il confronto entra in una fase di approfondimento attraverso il lavoro di tre commissioni, alle quali partecipano direttamente i delegati della delegazione trattante.

È qui che il contributo di chi vive quotidianamente i luoghi di lavoro diventa parte concreta del percorso negoziale. Esperienza, conoscenza delle realtà produttive e rappresentanza dei lavoratori si intrecciano con il lavoro delle strutture sindacali, dando continuità al confronto con l'azienda.

Le commissioni affrontano i principali capitoli della piattaforma: relazioni industriali, organizzazione del lavoro, occupazione, formazione, investimenti, forza vendita, appalti, sicurezza, politiche per le persone, welfare e premio per obiettivi. Il punto, però, non è soltanto quanti temi vengono affrontati, ma come vengono affrontati. I delegati partecipano all'approfondimento dei problemi, al confronto con l'azienda e alla ricerca delle possibili soluzioni. Il lavoro delle commissioni viene poi raccolto in specifici verbali, che entrano a pieno titolo nel percorso negoziale e costituiscono una base importante per i passaggi successivi della trattativa.

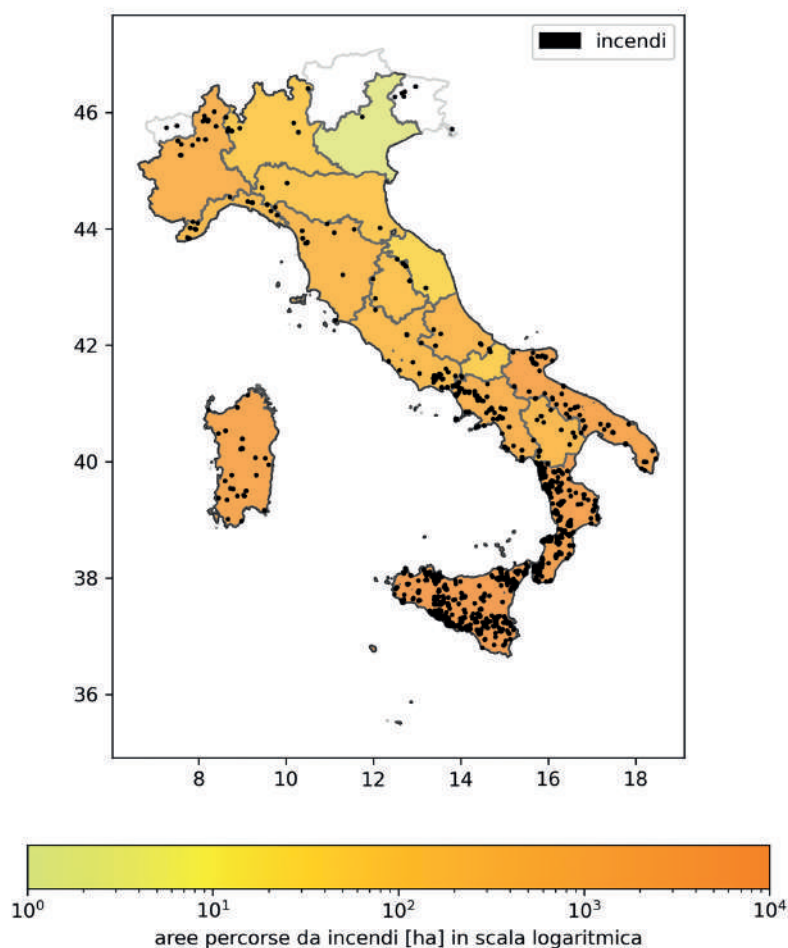
Il confronto prosegue quindi al livello nazionale, dove Direzione aziendale e Segreterie nazionali sono chiamate a ricondurre il lavoro svolto a una sintesi complessiva e alla definizione dell'intesa. È questo percorso a rappresentare uno degli elementi più qualificanti del modello Ferrero: la partecipazione non è soltanto un obiettivo della contrattazione, ma diventa metodo della contrattazione stessa. Il coinvolgimento diretto dei delegati richiede preparazione, competenza e responsabilità, elementi che sono alla base della cultura della Fai e in generale della Cisl, che si traduce nella centralità che viene riconosciuta alla formazione sindacale del proprio gruppo di delegati, quadri e dirigenti.

Incendi: un bilancio nero per l'estate 2026

Solo nei primi sette mesi dell'anno bruciati 741 chilometri quadrati con 1.070 grandi incendi boschivi. Si conferma il bisogno di una programmazione della prevenzione degli incendi e della manutenzione del patrimonio boschivo e agroambientale, da realizzare con la necessaria continuità occupazionale, il ricambio generazionale, la qualificazione del lavoro idraulico forestale come presidio umano delle aree interne e delle foreste

di Ufficio Stampa Fai Cisl

Dato Nazionale Incendi Boschivi Luglio 2026



Incendi boschivi in Italia

Gennaio-luglio 2026 – Distribuzione nazionale delle superfici percorse da incendio nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 28 luglio 2026. La gradazione cromatica dal giallo all'arancione rappresenta, per ciascuna regione, il valore cumulato delle superfici interessate da incendio. I punti neri indicano la localizzazione degli incendi rilevati. Elaborazione ISPRA – Centro Operativo Sorveglianza Ambientale.

Anche l'estate 2026 ha fatto registrare un bilancio pesante per il patrimonio naturale italiano ed europeo. Il monitoraggio satellitare dell'Ispra, sempre più capillare, ha mostrato una forte accelerazione degli incendi boschivi nella seconda decade di luglio, con una media di circa 225 chilometri quadrati bruciati ogni giorno. "È come se, nell'arco di ventiquattr'ore, andasse in fumo per due volte una superficie pari a quella del Comune di Parigi", ha calco-

lato l'istituto, che si occupa della protezione e della ricerca ambientale.

Assieme a Spagna e Francia, tra i Paesi più colpiti compare l'Italia, dove, dal primo gennaio al 28 luglio, sono stati rilevati più di 1.070 grandi incendi boschivi, per una superficie complessiva di circa 741 chilometri quadrati, paragonabile all'intera provincia di Lodi. Quasi il 14% delle aree percorse dal fuoco era coperto da ecosistemi forestali: 37

chilometri quadrati di leccete e macchia mediterranea e 24 di pinete e abetaie.

Le fiamme hanno colpito soprattutto le aree prative permanenti, che rappresentano il 61% della superficie bruciata, e i terreni agricoli, pari al 16%. Il fenomeno ha colpito soprattutto Sicilia, Calabria e Puglia, che sommano il 73% della superficie nazionale interessata dagli incendi. Solo in provincia di Agrigento i focolai hanno interessato 67 chilometri quadrati, equivalenti a oltre 9.400 campi da calcio. Il fuoco ha raggiunto anche aree protette di grande valore, come in Calabria il Parco del Pollino, coinvolgendo tra il 20 e il 21 luglio circa 14 chilometri quadrati, oppure in Piemonte l'Alta Valle Soana, nel Parco del Gran Paradiso, dove un incendio tra il 5 e il 7 luglio ha interessato 2,38 chilometri quadrati.

In Spagna i casi più gravi sono stati riscontrati nella provincia di Ávila, a nord-ovest di Madrid, dove le fiamme hanno interessato oltre 440 chilometri quadrati, ma anche nella provincia di Guadalajara, a nord-est della capitale spagnola, mentre in Francia un vasto incendio ha colpito la provincia della Gironda, bruciando oltre 400 chilometri quadrati, una superficie più estesa di grandi comuni come Marsiglia o Lione.

“Per contrastare gli incendi boschivi, che rappresentano una delle principali minacce per il nostro patrimonio naturale – ha commentato Maria Alessandra Gallone, Presidente Ispra e Snpa – è fondamentale continuare a investire nella conoscenza e nel monitoraggio. Gli strumenti a nostra disposizione, come i satelliti Sentinel Copernicus e le elaborazioni dell'Ispra, ci consentono di individuare con sempre maggiore precisione l'entità degli impatti, anche per orientare le politiche di tutela e ripristino del territorio”.

Il bollettino nero di questa estate conferma soprattutto la necessità di investire nella prevenzione: “Resta l'arma più efficace: significa adottare comportamenti responsabili, sensibilizzare cittadini e comunità locali e promuovere una sempre più stretta collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti”, ha detto Gallone, ringraziando le donne e gli uomini impegnati ogni giorno nel contrasto degli incendi boschivi.

Un tema, quello della prevenzione, da sempre rivendicato anche dalla Fai Cisl. Mettendo in risalto il ruolo strategico dei forestali e dei consorzi di bonifica, “in prima linea, con professionalità e spirito di sacrificio, per mettere in sicurezza

il territorio”, il Reggente nazionale Antonio Castellucci ha lanciato un appello anche alle istituzioni perché facciano la propria parte: “Nelle sedi negoziali – ha ricordato – siamo riusciti ad ottenere, anche grazie all'ultimo rinnovo del Ccnl degli operai idraulico forestali, conquiste importanti su reddito, tutele e sicurezza, con aggiornamenti positivi nella bilateralità e nella previdenza, nelle competenze, nella stabilità occupazionale, ma tutto questo non basta, bisogna che Masaf e amministrazioni regionali facciano la propria parte con investimenti strutturali e con una programmazione puntuale della prevenzione degli incendi e della manutenzione del patrimonio boschivo e agroambientale, da realizzare con la necessaria continuità occupazionale, il ricambio generazionale, la qualificazione del lavoro come presidio umano delle aree interne e delle foreste”. “Non è ammissibile – ha detto il sindacalista – rincorrere sempre l'emergenza: la cura del bosco, del sottobosco e dei viali parafulco va pianificata molto prima dell'estate e può essere realizzata soltanto valorizzando per dodici mesi l'anno una presenza produttiva degli operai idraulico forestali e dei servizi antincendio”.

Un appello condiviso dalle federazioni territoriali e regionali, che non hanno mancato di far sentire la propria voce davanti all'ennesima estate rovente. Come ad esempio la Fai di Palermo e Trapani, che commentando assieme alla Cisl territoriale i 200 incendi scoppiati in Sicilia solo nell'ultimo weekend di agosto, hanno denunciato gli scarsi mezzi di spegnimento a disposizione e la mancanza totale di programmazione, chiedendo un piano straordinario di prevenzione e manutenzione del territorio che passi anzitutto per il potenziamento del sistema antincendio.

Un tema sul quale anche l'impegno sui tavoli contrattuali potrà consentire avanzamenti importanti. Significativa, in questo senso, la piattaforma unitaria appena approvata in Calabria per il rinnovo dell'integrativo regionale forestale 2027-2030, che tra i vari temi affronta anche l'Antincendio Boschivo, prevedendo l'introduzione di modalità e criteri per l'attivazione invernale AIB, proprio per promuovere una gestione del rischio incendi attraverso “una programmazione strutturale e una presenza qualificata sul territorio”.

“ Castellucci: “Non è ammissibile rincorrere sempre l'emergenza: la cura del bosco, del sottobosco e dei viali parafulco va pianificata molto prima dell'estate e può essere realizzata soltanto valorizzando per dodici mesi l'anno una presenza produttiva degli operai idraulico forestali e dei servizi antincendio”



Salute e sicurezza, presentata la relazione annuale dell’Inail

Sicurezza sul lavoro, il 2025 visto dall’INAIL: meno infortuni in agricoltura, ma cresce il peso dei casi mortali e delle malattie professionali

Infortuni agricoli	Casi mortali agricoli	Malattie professionali agricole
5,8% del totale -2,1% sul 2024	13,5% del totale +4 decessi sul 2024	15,6% del totale 15.340 denunce; +9,6%

18

La Relazione annuale INAIL 2025, “Sintesi dell’andamento infortunistico e tecnopatico”, restituisce un quadro della salute e sicurezza sul lavoro fatto di segnali contrastanti. Nel complesso aumentano lievemente le denunce di infortunio, diminuiscono i casi mortali, mentre le malattie professionali raggiungono il valore più alto degli ultimi ventisei anni. Dentro questa fotografia nazionale, il settore agricolo merita un’attenzione specifica: le denunce di infortunio in occasione di lavoro diminuiscono, ma il peso dell’agricoltura sui casi mortali resta molto superiore alla sua quota sul totale degli infortuni; contemporaneamente crescono in modo consistente le denunce di malattia professionale.

Secondo la fotografia aggiornata al 30 aprile 2026, nel 2025 sono state presentate all’INAIL circa **600 mila denunce di infortunio sul lavoro**, l’1,2% in più rispetto alle quasi 594 mila del 2024. Di queste, 519 mila riguardano lavoratrici e lavoratori e 81 mila studenti. I casi mortali denunciati sono stati complessivamente

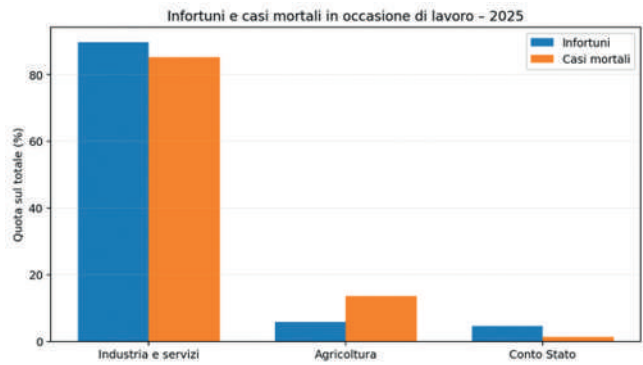
1.198, contro i 1.239 dell’anno precedente: 41 in meno, pari a una riduzione del 3,3%. Limitando l’osservazione ai lavoratori, le denunce mortali sono state 1.189.

Un elemento importante riguarda le **modalità di accadimento**. Gli infortuni dei lavoratori avvenuti in occasione di lavoro sono passati da 412.984 a 414.917, con un incremento dello 0,5%. Più marcata è invece la **crescita degli infortuni in itinere**, saliti del 2,4% fino a 104.417 casi: è il valore più elevato del quinquennio 2021-2025 e supera anche il dato del 2019. Complessivamente, gli infortuni avvenuti “fuori dall’azienda”, comprendendo l’itinere e quelli in occasione di lavoro con mezzo di trasporto, sono circa 121 mila, il 23,4% delle denunce dei lavoratori. Sul versante dei decessi, **i casi mortali in occasione di lavoro diminuiscono** da 928 a 890, mentre **quelli in itinere restano sostanzialmente stabili**, da 298 a 299. Il 42,6% dei decessi si è verificato fuori dall’azienda.

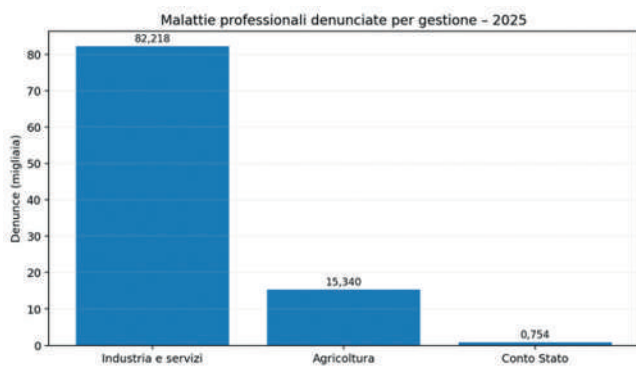
Anche gli **indici rapportati all’occupazione** mostrano un miglioramento. Nel 2025 l’incidenza degli infortuni in occasione di lavoro è pari a 1.720,4 casi ogni 100 mila occupati Istat, lo 0,3% in meno rispetto al 2024 e il 13,4% in meno rispetto al 2019. Per gli eventi mortali l’incidenza scende a 3,69 decessi ogni 100 mila occupati, con una riduzione del 4,9% sull’anno precedente.

È però la lettura per gestione assicurativa a mettere in evidenza la specificità dell’agricoltura. L’89,7% delle **denunce in occasione di lavoro** appartiene alla gestione Industria e servizi, il 5,8% all’Agricoltura e il 4,5% al conto Stato. Rispetto al 2024, mentre Industria e servizi cresce dello 0,6% e il conto Stato dello 0,9%, **in Agricoltura le denunce diminuiscono del 2,1%**. Il dato potrebbe apparire rassicurante, ma cambia significato quando viene affiancato a quello degli eventi mortali.

Tra le **denunce mortali in occasione di lavoro**, infatti, l’Agricoltura pesa per il 13,5%, più del doppio della quota che il settore rappresenta sul totale degli infortuni denunciati. Industria e servizi concentra l’85,2% dei decessi e il conto Stato l’1,3%. Inoltre, la diminuzione nazionale di 38 casi mortali in occasio-



Quota delle denunce in occasione di lavoro e dei casi mortali per gestione assicurativa, 2025. Fonte: INAIL.



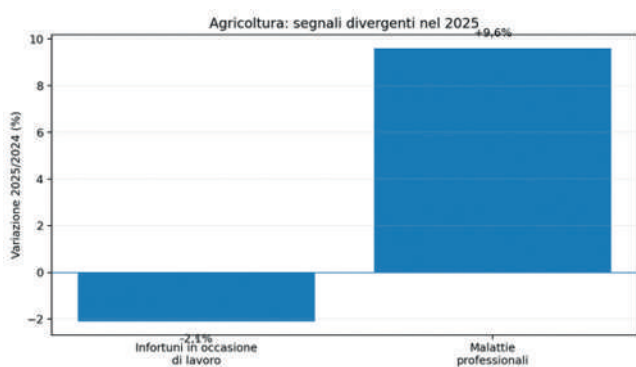
Malattie professionali denunciate nel 2025 per gestione assicurativa (migliaia). Fonte: INAIL.

ne di lavoro è interamente riconducibile a Industria e servizi, che registra 43 decessi in meno; mentre **l'agricoltura registra quattro casi mortali in più rispetto al 2024**. È questo uno dei segnali più rilevanti della Relazione: **meno denunce di infortunio in agricoltura non coincidono, nel 2025, con una riduzione della mortalità**.

Il confronto tra il 5,8% degli infortuni e il 13,5% dei decessi non costituisce da solo un tasso di rischio, perché per misurarli correttamente servirebbero denominatori omogenei riferiti agli occupati e all'esposizione lavorativa del settore. È però un indicatore descrittivo molto netto della maggiore incidenza relativa degli eventi più gravi all'interno della gestione agricola. Per chi opera nella prevenzione e nella rappresentanza del lavoro, questo dato richiama l'esigenza di **mantenere alta l'attenzione sulle lavorazioni a maggiore pericolosità, sull'organizzazione del lavoro, sulla formazione effettiva, sull'impiego delle attrezzature e sulla capacità di raggiungere anche aziende piccole e lavoratori discontinui o stagionali**.

Significativo, inoltre, che nel quadro generale aumentano soprattutto gli infortuni degli over 64 (+8,4%); due vittime mortali su tre hanno più di 50 anni.

Il secondo grande capitolo della Relazione riguarda le **malattie professionali**. Nel 2025 le denunce raggiungono quota 98.312, l'11,3% in più delle 88.338 del 2024 e il livello più alto degli ultimi ventisei anni. L'INAIL invita però a interpretare correttamente questa crescita: l'aumento delle denunce non



Agricoltura: variazione 2025/2024 delle denunce di infortunio in occasione di lavoro e delle malattie professionali. Fonte: INAIL.

riflette necessariamente un peggioramento delle condizioni di lavoro, perché può essere collegato anche a una maggiore emersione delle patologie, alla consapevolezza dei lavoratori, all'attività dei patronati e dei medici certificatori e all'aggiornamento delle tabelle delle malattie.

Ancora una volta, l'agricoltura assume un peso molto superiore a quello che emerge dal solo numero degli infortuni. Delle 98.312 malattie professionali denunciate nel 2025, 82.218 riguardano Industria e servizi, 15.340 l'Agricoltura e 754 il conto Stato. In termini percentuali significa che **il 15,6% di tutte le denunce di tecnopatia proviene dalla gestione agricola**. Rispetto al 2024, le denunce agricole aumentano del 9,6%, cioè di 1.339 casi. Il fenomeno assume quindi una dimensione strutturale: **se sugli infortuni l'agricoltura pesa il 5,8%, sulle malattie professionali arriva al 15,6%**.

Le **patologie muscolo-scheletriche** costituiscono il principale gruppo di malattie professionali nel complesso delle gestioni: circa 70 mila denunce, tre casi su quattro tra quelli codificati. Prevalgono i disturbi dei tessuti molli, come epicondiliti e lesioni della spalla, e le dorsopatie. Seguono le malattie del sistema nervoso, con oltre 11 mila casi, e quelle dell'orecchio, con quasi 6 mila denunce. I tumori professionali superano quota 2.400 e le malattie respiratorie sfiorano le duemila.

Per l'agricoltura la nota INAIL richiama anche un profilo specifico sul fronte oncologico: mentre oltre il 60% dei tumori professionali riconosciuti si concentra nell'Industria e nella metalmeccanica e costruzioni prevalgono le forme mesoteliali e respiratorie, **in agricoltura risultano prevalenti melanomi e altri tumori della cute legati all'esposizione solare**. È un richiamo importante perché allarga il concetto di prevenzione oltre l'infortunio immediato: la tutela deve considerare anche i rischi che producono effetti nel medio-lungo periodo e che possono essere sottovalutati proprio perché non generano un evento traumatico visibile. Ulteriori approfondimenti, su questo versante, andranno eseguiti non appena disponibili i dati definitivi e quelli scomposti a livello territoriale anche per l'agricoltura.

Nel complesso, la fotografia INAIL suggerisce che la sicurezza sul lavoro non può essere letta attraverso un solo indicatore. **La diminuzione degli infortuni agricoli del 2,1% è positiva, ma non può oscurare l'aumento dei casi mortali e la forte crescita delle malattie professionali**. Per l'agricoltura il tema centrale è quindi la qualità della prevenzione: non soltanto ridurre il numero degli eventi, ma intervenire sulla loro gravità, sulle esposizioni prolungate e sulla capacità di far emergere precocemente le patologie lavoro-correlate.

I numeri possono diventare uno strumento di azione: formazione collegata alle lavorazioni reali, sorveglianza sanitaria capace di intercettare precocemente i rischi, prevenzione delle esposizioni climatiche e solari oltre a quelle tradizionali. Rappresentanza dei lavoratori e bilateralità possono inoltre diffondere informazione e cultura della sicurezza nelle realtà più frammentate, con attenzione alle fasce più esposte o con minore accesso alla formazione.

Il dato forse più efficace per sintetizzare il 2025 agricolo è dunque il rapporto tra tre percentuali: **5,8% degli infortuni in occasione di lavoro, 13,5% dei casi mortali e 15,6% delle malattie professionali**. Tre numeri che descrivono fenomeni diversi e non sono direttamente sovrapponibili, ma che indicano quanto sia necessario leggere la sicurezza in agricoltura non soltanto in termini di frequenza degli infortuni, bensì anche di gravità e di salute nel lungo periodo. La sfida è duplice: ridurre gli infortuni, soprattutto quelli più gravi, e riconoscere le esposizioni croniche, trasformando i dati in interventi mirati nei luoghi di lavoro.

Una formazione concreta per rafforzare il valore della bilateralità



di Rando Devole
Fai Cisl nazionale



20

Oltre trenta operatori e dirigenti della Fai Cisl provenienti da tutte le regioni italiane si sono ritrovati a Roma dal 24 al 25 settembre per il corso di formazione promosso nell'ambito del progetto "Radici Partecipative. Il valore della bilateralità nell'industria alimentare tra tutele e inclusione", sostenuto dall'EBS, l'Ente Bilaterale di Settore. Due giornate intense di confronto, approfondimento e crescita professionale che hanno coinvolto numerosi formatori ed esperti, confermandosi come un importante successo sul piano formativo e organizzativo.

L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che l'industria alimentare rappresenta uno dei pilastri del sistema produttivo italiano, non soltanto per il valore economico generato ma anche per il contributo che offre alla coesione sociale e territoriale del Paese. In un contesto caratterizzato da profonde trasformazioni demografiche, tecnologiche e organizzative, il ruolo del sindacato è chiamato ad evolversi, rafforzando la propria capacità di accompagnare lavoratrici e lavoratori non solo attraverso la contrattazione, ma anche mediante la promozione e la diffusio-

ne degli strumenti di welfare contrattuale.

Proprio in questa prospettiva si inserisce il progetto "Radici Partecipative", che pone al centro il tema della bilateralità quale leva strategica per rendere concretamente esigibili i diritti previsti dai contratti collettivi. La bilateralità, infatti, è stata al centro dell'intero percorso formativo come elemento essenziale di un modello partecipativo moderno, capace di produrre inclusione, tutela e valore sociale.

Durante il corso, i partecipanti hanno approfondito il significato e le finalità dell'EBS e degli strumenti bilaterali presenti nel settore alimentare, come Fondo Fasa (assistenza sanitaria) e il Fondo Alifond (previdenza complementare), analizzando il ruolo che questi possono svolgere nel sostenere i lavoratori e le loro famiglie attraverso prestazioni integrative, interventi di welfare e misure di sostegno economico e sociale. Particolare attenzione è stata dedicata al tema della diffusione delle informazioni e alla necessità di contrastare la mancata conoscenza, una delle principali cause dell'utilizzo ridotto delle opportunità

offerte dagli enti bilaterali.

Tra i temi affrontati nel corso delle diverse sessioni figurano: il valore sociale ed economico della bilateralità nell'industria alimentare; il ruolo dell'EBS e degli strumenti di welfare contrattuale; l'esigibilità dei diritti e la promozione delle prestazioni bilaterali; il ruolo della formazione; il ruolo degli operatori sindacali, delle RSU e degli RLS come moltiplicatori di conoscenza; le strategie di comunicazione e divulgazione nei luoghi di lavoro; il micro-targeting territoriale e settoriale nelle diverse filiere dell'industria alimentare; gli strumenti per favorire l'inclusione di lavoratori migranti, stagionali e delle realtà produttive meno strutturate; la raccolta e la condivisione delle buone pratiche territoriali; le prospettive di sviluppo di un modello permanente di informazione e accompagnamento sui diritti contrattuali.

Uno degli aspetti più apprezzati dai partecipanti è stato il carattere fortemente operativo dell'iniziativa. Il progetto, infatti, adotta una metodologia basata sulla formazione dei formatori: operatori, delegati e dirigenti vengono preparati per diventare veri e propri "esperti della bilateralità", capaci di orientare i lavoratori verso le prestazioni più adeguate e di fungere da punto di riferimento credibile all'interno delle aziende.

L'obiettivo è costruire una rete nazionale di competenze in grado di valorizzare pienamente gli strumenti messi a disposizione dalla contrattazione collettiva. Una sfida particolarmente importante in un settore articolato come quello alimentare, dove convivono realtà produttive molto differenti tra loro e dove spesso i lavoratori più fragili, in particolare migranti e stagionali, incontrano maggiori difficoltà nell'accedere alle informazioni e ai servizi disponibili.

Le tre giornate romane hanno inoltre rappresentato un'importante occasione di scambio tra le diverse esperienze territoriali. Dalle regioni del Nord a quelle del Centro e del Sud, i partecipanti hanno condiviso pratiche, criticità e proposte, contribuendo alla costruzione di un patrimonio comune di conoscenze che accompagnerà ora la fase operativa del progetto.

"Radici Partecipative" prevede infatti, nei prossimi mesi, l'attivazione di presidi informativi, assemblee dedicate, sportelli mobili e iniziative territoriali finalizzate ad aumentare la conoscenza delle prestazioni offerte dall'EBS e dagli altri strumenti



di welfare contrattuale. L'ambizione è quella di trasformare la bilateralità da semplice istituto contrattuale a valore concretamente percepito da lavoratrici e lavoratori.

Il corso di Roma ha quindi segnato una tappa fondamentale del percorso. La partecipazione numerosa e qualificata, l'alto livello degli interventi dei formatori e il forte coinvolgimento dei rappresentanti Fai Cisl provenienti da tutta Italia hanno confermato la validità dell'impostazione scelta. Un risultato formativo significativo che rafforza la capacità della Federazione di coniugare competenza, prossimità e innovazione sociale, mettendo al centro la persona e promuovendo una cultura della partecipazione capace di rendere effettivi i diritti e le tutele conquistati attraverso la contrattazione.

Con "Radici Partecipative", la Fai Cisl ribadisce così una visione del sindacato e della bilateralità, che non si limita alla contrattazione, ma diventa sempre più strumento di accompagnamento, inclusione e cittadinanza attiva nei luoghi di lavoro, affinché nessun lavoratore del settore alimentare resti escluso dalle opportunità e dalle protezioni che gli spettano di diritto.



Riunito il Coordinamento Pesca della Fai Cisl



di Patrizio Giorni
Fai Cisl nazionale

Nei giorni 16 e 17 settembre scorsi si è riunito a Roma, presso la sede della Federazione, il Coordinamento nazionale Fai del settore pesca. Come nei precedenti appuntamenti, è stata l'occasione per discutere in merito ai temi e agli argomenti di maggior interesse di un comparto importante e strategico per tutto il sistema agroalimentare italiano.

Una "due giorni" molto intensa e coinvolgente in quanto erano presenti numerosi dirigenti, delegati, operatori della Fai provenienti dalle varie marinerie italiane; ognuno di loro ha condiviso con gli altri la propria esperienza derivante da una presenza costante e qualificata accanto ai pescatori. Ne è scaturito un dibattito stimolante, caratterizzato da numerosi contributi, dai quali è apparso chiaro come, in Italia, non vi sia un solo sistema o un solo modello di pesca ma vi sono realtà molto diverse tra loro per sistemi di pesca, per tipologia di flotta, per grandezza delle imbarcazioni e per tutta una serie di altre peculiarità.

Nonostante una politica, europea quanto nazionale, risoluta e decisa nel ridurre negli ultimi anni drasticamente l'attività di cattura, la pesca ha rappresentato e continua a rappresentare una componente importante dell'economia e della cultura italiana. Non costituisce soltanto un'attività economica finalizzata alla produzione e alla commercializzazione di prodotti ittici, ma è una realtà profondamente legata alla storia, alle tradizioni e all'identità di molte comunità costiere del nostro Paese.

Nelle fasce costiere della penisola genera occupazione diretta e indotta e, in una logica di filiera, coinvolge anche le attività di trasformazione, commercializzazione e distribuzione del prodotto. Svolge inoltre una funzione culturale e sociale, perché mantiene vive le tradizioni marinare, presidia le comunità costiere e contribuisce a conservarne l'identità. C'è poi un aspetto spesso dimenticato o sottovalutato: il contributo della pesca al fabbisogno alimentare. I prodotti ittici rappresentano una fonte importante di proteine ad alto valore nutrizionale e costituiscono una componente essenziale di una dieta mediterranea corretta ed equilibrata.

Il comparto sta attraversando una fase particolarmente delicata e di profonda trasformazione, determinata dall'evoluzione della normativa europea, dalle esigenze di tutela ambientale e dalle dinamiche dei mercati nazionali e globali.

Nel corso della riunione del Coordinamento nazionale sono stati affrontati numerosi temi: Albert Kulberg Taub ha descritto i contenuti delle riunioni in sede ETF e le proposte, in tale contesto, perorate dalla Fai; Lilia Castellani ha aggiornato i presenti rispetto allo stato di avanzamento del Programma Nazionale Triennale della Pesca e dell'Acquacoltura;

Pierpaolo Piva ha illustrato i contenuti delle istanze sindacali nei tavoli di rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di settore.

Un tema, oggetto di riflessione e di analisi da parte del Coordinamento, è di stretta attualità: il forte incremento del prezzo del carburante. Per molte imprese di pesca, il gasolio rappresenta una delle principali voci di costo e l'aumento della sua quotazione si trasferisce immediatamente sulla redditività dell'attività. Il problema è particolarmente evidente per i segmenti di flotta più energivori e per le imbarcazioni che devono affrontare uscite più lunghe. Quando il costo del carburante cresce rapidamente, il rischio concreto è che uscire in mare diventi economicamente non conveniente, con conseguenze dirette anche sulle giornate di lavoro e sul reddito degli equipaggi. Il nostro sistema di retribuzione, bene ricordarlo, è "alla parte", vi è una sorta di compartecipazione dell'equipaggio agli utili aziendali.

Per fronteggiare l'impennata del prezzo del gasolio verificatasi nel 2026, il Governo è intervenuto attraverso due misure molto onerose: un credito di imposta del 20%, a favore delle imprese, e una rimodulazione delle risorse FEAMPA attivabile attraverso appositi bandi regionali. Il credito di imposta prevede uno stanziamento di dieci milioni mentre la seconda misura, a carattere straordinario, si attesta sui settanta milioni.

Sono interventi importanti e vanno riconosciuti come tali, ma non possono essere considerati risolutivi. Il credito d'imposta sui carburanti copre soltanto tre mesi e interviene solamente a beneficio delle imprese, mentre le conseguenze della crisi ricadono anche sui lavoratori attraverso la riduzione delle giornate di pesca e quindi del reddito. Se la volatilità dei prezzi dovesse proseguire, sarà necessario prevedere meccanismi più strutturali, tempestivi e facilmente attivabili, evitando che ogni nuova emergenza richieda mesi per costruire uno strumento di sostegno.

Per la nostra Federazione, le politiche per il contrasto al caro carburante dovrebbero muoversi su tre direttrici: sostegno immediato ai costi quando si verificano aumenti eccezionali; investimenti per l'efficienza energetica e il rinnovo tecnologico della flotta, senza trasformare la transizione in una riduzione automatica dell'occupazione; tutela del reddito dei lavoratori nei periodi in cui l'aumento dei costi rende necessario ridurre o sospendere l'attività.

La questione del caro carburante dimostra, ancora una volta, che la sostenibilità economica, quella sociale e quella ambientale non possono essere affrontate separatamente. Se vogliamo una pesca più moderna e meno impattante



dobbiamo mettere le imprese nelle condizioni di investire e, nello stesso tempo, garantire ai lavoratori reddito, sicurezza e continuità occupazionale. Solo così la transizione potrà essere realmente giusta e potrà essere condivisa dalle marinerie

Le due giornate del coordinamento sono state anche l'occasione per analizzare lo stato dell'arte in merito ad una richiesta che è sempre stata nel cuore della nostra Federazione ovvero dotare finalmente, e in maniera strutturata, il settore di un ammortizzatore sociale stabile.

La legge 7 maggio 2026, n. 70, recante "Valorizzazione della risorsa mare", affronta all'articolo 31 il tema relativo agli ammortizzatori sociali per il settore della pesca. Nella formulazione originaria, la norma fissava in 90 giorni dall'entrata in vigore della legge il termine entro il quale il Ministero del Lavoro e il MASAF avrebbero dovuto definire causali, modalità e criteri per l'estensione della CISOA alla pesca. Successivamente, il decreto-legge 7 agosto 2026, n. 144 (decreto P.A.) ha modificato l'articolo 31 portando il termine da 90 giorni a otto mesi dall'entrata in vigore della legge.

Il contenuto del citato articolo 31, tuttavia, non ci esime da una valutazione critica. Il richiamo esplicito alla disciplina vigente (articolo 8, quarto comma, della legge 8 agosto 1972, n. 457) porta con sé alcuni limiti, tra cui un requisito minimo di giornate lavorate particolarmente elevato e, soprattutto, la previsione della mancata applicazione dello strumento nei *"... periodi diversi da quelli di sospensione diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio"*.

Se questi limiti non venissero superati, la piena attuazione della Legge "Valorizzazione della Risorsa Mare" ci consegnerebbe

una CISOA formalmente esistente ma sostanzialmente vuota: uno strumento di sostegno al reddito che non interverrebbe proprio nelle sospensioni più frequenti e tipiche del settore, cioè quelle determinate dai provvedimenti di fermo pesca.

A seguito di quanto descritto sopra, per la Fai Cisl è necessario un diverso e distinto percorso normativo o, in alternativa, un processo emendativo rispetto all'attuale disposizione legislativa in materia di CISOA.

Ha concluso i lavori del Coordinamento l'intervento del Reggente Antonio Castellucci, che ha evidenziato l'importanza, per la Fai, di presidiare le marinerie attraverso una presenza qualificata e propositiva e ha sottolineato l'importanza di un comparto colpevolmente dimenticato ma che può essere strategico per il futuro: l'acquacoltura, infatti, rappresenta una grande opportunità rispetto alla quale la Fai ha avuto sempre un atteggiamento di profondo interesse e sulla quale intende investire per il prossimo futuro.

La pesca affronterà, nei prossimi giorni e nelle prossime settimane, alcuni snodi delicati per il proprio futuro. Il pensiero va, in larga parte, alla prossima riunione del Consiglio UE Agricoltura e Pesca (Agrifish) a Bruxelles, il 14 ed il 15 dicembre prossimo, dove verranno delineate le possibilità di pesca per il 2027 e sicuramente, a seguito di questa riunione così come di altri importanti appuntamenti, non mancheranno gli spunti di dibattito e di analisi per il Coordinamento nazionale Fai Cisl Pesca.

I lavoratori stranieri nell'agroalimentare italiano

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 Naso
Politologo, Centro Studi Confronti

Il secondo rapporto "Made in Immigrality" conferma con una serie di dati empirici una tesi che ancora fatica a entrare nella coscienza del dibattito pubblico e nelle strategie di governance delle migrazioni: **il lavoro migrante è ormai una componente strutturale dell'economia italiana**, soprattutto nel settore agricolo. Nel 2024 agricoltura, silvicoltura e pesca hanno registrato una crescita della produzione dello 0,6%, del valore aggiunto del 2%, e dell'occupazione dello 0,7%. In agricoltura i lavoratori migranti rappresentano circa il 33% degli addetti e contribuiscono al 16,4% del PIL generato dal settore. Le previsioni Unioncamere-Excelsior indicano inoltre che tra il 2024 e il 2028 l'economia italiana avrà bisogno di circa 3 milioni di nuovi lavoratori, dei quali 640.000 immigrati.

Questi dati evidenziano una **contraddizione tra le esigenze reali del mercato del lavoro e le politiche migratorie italiane**. La legge Bossi-Fini del 2002 viene considerata ormai inadeguata anche rispetto alle necessità delle imprese. Sebbene già nel 2023 Giorgia Meloni ne avesse riconosciuto l'obsolescenza, le modifiche successive sono state limitate. Negli ultimi anni le politiche migratorie si sono concentrate soprattutto sul contrasto agli ingressi irregolari, mentre sono state trascurate la pianificazione dei flussi, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e l'integrazione. Ciò che è mancato in questi anni, in sintesi, è **una strategia programmata e realistica, capace di tenere insieme legalità, lavoro, diritti e integrazione**.

La carenza di manodopera e la questione demografica

Uno dei problemi principali dell'agricoltura italiana è la **carenza di lavoratori**. Il caso della Piana del Sele, in provincia di Salerno, è significativo: le aziende avrebbero bisogno mediamente di circa 4.000 ingressi di lavoratori agricoli ogni anno, ma le quote assegnate non sono sufficienti. La conseguenza è che alcune aziende sono costrette persino a modificare le proprie produzioni non perché manchi il mercato, ma perché manca chi possa raccogliere i prodotti. Questo dato evidenzia lo scollamento tra le esigenze territoriali delle imprese e il sistema nazionale di programmazione degli ingressi.

La necessità di lavoratori migranti è accentuata dalla **crisi demografica italiana**. La popolazione è destinata a diminuire

significativamente: secondo le previsioni citate, dagli attuali circa 59 milioni di abitanti si scenderebbe sotto i 55 milioni nel 2050 e a 46,1 milioni nel 2080. Anche l'emigrazione dei giovani italiani contribuisce all'invecchiamento della popolazione. Il problema demografico ha quindi conseguenze sulla sostenibilità economica, sulla coesione sociale e sullo sviluppo del Paese.

In questo quadro il lavoro migrante dovrebbe essere considerato una **risorsa necessaria**, non un fenomeno temporaneo da limitare. Alcuni esempi mostrano che l'insediamento stabile degli immigrati e delle loro famiglie può contribuire al ripopolamento dei piccoli centri: l'acquisto di abitazioni, la nascita o il mantenimento di servizi e scuole e il radicamento delle famiglie possono produrre effetti positivi sul territorio.

La catena dell'irregolarità e il caporalato

Il dibattito pubblico enfatizza distorsioni criminose dell'impiego di immigrati in agricoltura ma, secondo una ben nota legge della comunicazione, enfatizza gli alberi che bruciano ma trascura e ignora la foresta che cresce: **forme gravi e sistemiche di sfruttamento non possono essere generalizzate a tutto il settore**. Soprattutto, è necessario circoscrivere e spegnere l'incendio prima e impostare interventi di prevenzione dopo. Fuori di metafora, una delle cause principali dell'irregolarità risiede nel sistema stesso di ingresso in Italia: chi entra irregolarmente diventa invisibile dal punto di vista sociale e giuridico e può essere facilmente sottoposto al ricatto di reti criminali. Ed è qui che si crea un nodo criminoso che produce illegalità ed effetti distorsivi e talora drammatici.

L'assenza di procedure semplici e prevedibili di regolarizzazione rende difficile uscire da questa situazione. Il caporalato assume inoltre forme diverse e moderne. Nell'Agro Pontino, per esempio, sono stati individuati sistemi transnazionali di reclutamento in cui mediatori organizzano l'arrivo dei lavoratori dall'India attraverso veri e propri "pacchetti-viaggio", comprendenti spese di viaggio, compensi ai mediatori e pratiche per l'inserimento nel Decreto Flussi. Esiste anche un **"caporalato dei servizi"**, costituito da intermediari professionali che applicano tariffe parallele agli stranieri.

Un'altra forma di irregolarità consiste nella **sotto-dichia-**

razione delle giornate o delle ore lavorate. Questa pratica permette di evadere le norme fiscali, ma soprattutto riduce i diritti dei lavoratori, che possono perdere l'accesso a prestazioni come disoccupazione, malattia, infortunio e maternità. Gli autori della ricerca criticano, inoltre, le forme di governance istituzionale che, pur utilizzando formule come "multi-stakeholder" e "multilivello", spesso non riescono a produrre interventi realmente efficaci.

Le aree interne e il possibile ruolo dell'immigrazione

Un altro tema centrale riguarda le **aree interne e montane**, caratterizzate da spopolamento, abbandono agricolo, carenza di servizi e fragilità economica. In queste zone l'agricoltura non è soltanto un'attività economica, ma svolge una funzione fondamentale di presidio del territorio e di conservazione dell'identità culturale.

La presenza degli immigrati nelle aree interne è aumentata, anche se i dati disponibili sono ancora frammentari. In diversi casi l'accoglienza di migranti e richiedenti asilo ha prodotto esperienze positive. Un'esperienza interessante è quella che si registra a Camini (RC). Superando le note criticità emerse a Riace, qui l'accoglienza è stata collegata al recupero abitativo, al turismo sostenibile e alla nascita di attività artigianali dando vita a un positivo esempio di **ripopolamento e sviluppo locale**. L'esperienza è illuminante per il futuro di quelle aree interne che continuano a perdere popolazione e risultano meno attrattive e suggerisce una politica di sostegno di piccoli esperimenti diffusi di integrazione di nuclei di famiglie di lavoratori immigrati in una prospettiva di piena inclusione sociale e scambio interculturale. Esattamente il **contrario del cosiddetto "sostituzionismo etnico"**, anzi un esperimento sociale che intreccia le esigenze del mercato con le dinamiche di una **moderna società interculturale e multireligiosa**.

Meccanismi migratori più flessibili

Il **carattere stagionale dell'agricoltura** richiede sistemi di ingresso più rapidi e flessibili. Si prenda il caso della viticoltura bresciana, dove in determinati periodi dell'anno è necessario disporre rapidamente di centinaia o migliaia di lavoratori. Un imprenditore ha organizzato direttamente il trasporto dei lavoratori dalla Romania e la loro sistemazione in albergo, assumendosi anche costi relativi all'accoglienza e alle visite mediche. Questo caso dimostra che, quando esiste una domanda reale di lavoro, è necessario poter disporre di lavoratori in tempi compatibili con i cicli produttivi.

Il problema è che il **Decreto Flussi non ha prodotto risultati proporzionati** alle quote disponibili. Nel 2023 soltanto il 23,52% delle quote si è trasformato in permessi di soggiorno; nel 2022 il rapporto tra contratti e quote disponibili ha raggiunto il 35,32%. Molti lavoratori richiesti dalle imprese non risultano quindi effettivamente disponibili quando la procedura si conclude. Il sistema diventa così inefficiente sia per le aziende sia per i migranti, alcuni dei quali possono scivolare nell'irregolarità. Il dato dimostra l'insostenibilità di modelli rigidi. Nel caso delle produzioni stagionali occorre flessibilità e quindi l'adozione di provvedimenti che garantiscano **migrazioni circolari**, che permettano ai lavoratori stagionali di entrare legalmente, lavorare per il periodo necessario, rientrare nel Paese d'origine e tornare successivamente in Italia. Il sistema dovrebbe essere accompagnato da condizioni dignitose di lavoro e di vita, in particolare per quanto riguarda l'alloggio.



Buona immigrazione e buona integrazione

In sintesi, anche i casi di studio di "Made in Immigrality" dimostrano che **non può esserci buona immigrazione senza buona integrazione**. L'integrazione non deve essere considerata un elemento secondario rispetto al lavoro, ma un processo complessivo che coinvolge legalità, abitazione, conoscenza della lingua, stabilità occupazionale, partecipazione civica, ricongiungimento familiare e, in prospettiva, cittadinanza.

"Integrazione" non può essere una parola buona spesa nei convegni europei e dimenticata nelle politiche italiane. È una strategia decisiva ed essenziale per qualificare i flussi migratori, e come tutte le strategie di lungo periodo si struttura in **misure diverse che compongono una vera e propria "filiera"**. La precarietà giuridica o abitativa può compromettere anche il percorso lavorativo, mentre la scarsa conoscenza dell'italiano può ostacolare gravemente le relazioni sociali e professionali. Per questo non sono sufficienti piccoli progetti temporanei: serve una politica di lungo periodo capace di costruire una società multi-etnica e interculturale.

Particolarmente importante è la **questione abitativa**. Nella Piana di Gioia Tauro, per esempio, la concentrazione stagionale di migliaia di lavoratori agricoli ha prodotto condizioni problematiche. I grandi centri di accoglienza possono trasformarsi in luoghi di isolamento e marginalità. Vengono invece indicate come alternative esperienze di **"ostelli sociali diffusi"**, **recupero di abitazioni** e modelli che favoriscano la **relazione tra migranti e comunità locali**.

Il settore agricolo presenta quindi una realtà "in chiaroscuro": da un lato esistono sfruttamento, illegalità e integrazione

ne subalterna, dall'altro si trovano esempi di valorizzazione della manodopera migrante anche nelle filiere agricole di eccellenza. Nel settore vitivinicolo legato al Brunello, per esempio, alcuni lavoratori stranieri sono diventati parte stabile delle aziende, contribuendo alla loro crescita. Lo scambio culturale tra lavoratori italiani e stranieri viene descritto come un fattore di crescita professionale e culturale. Anche altre realtà, come la Ferrero di Alba e le coltivazioni agrumicole siciliane, mostrano quanto il lavoro migrante sia ormai indispensabile.

Il "fattore R"

Anche il secondo rapporto di Immigrality si sofferma sul ruolo della **religione come risorsa per l'integrazione**. L'Unione Europea aveva individuato, nei Principi comuni del 2004, l'integrazione e l'inclusione sociale come elementi fondamentali delle politiche migratorie, riconoscendo anche il diritto alla libertà religiosa. Negli anni più recenti questa prospettiva è stata sostituita da un approccio orientato alla sicurezza e al contrasto dell'immigrazione irregolare. Non ci pare che la svolta abbia ottenuto risultati positivi. Al contrario, ha disperso parte di quel capitale sociale cresciuto nelle comunità di fede che compongono un **"nuovo pluralismo religioso"**, legato soprattutto ai flussi migratori iniziati dagli anni Settanta. Le comunità religiose - lo confermano varie indagini sociali - possono svolgere importanti funzioni sociali: organizzano attività educative e caritative, offrono assistenza, raccolgono risorse, formano mediatori culturali e mantengono luoghi di culto che diventano punti di riferimento per le comunità migranti.

Superando la distinzione rigida tra comunità chiuse su se stesse (*bonding*) e comunità aperte al dialogo (*bridging*), occorre valorizzare il *linking*, cioè la costruzione di legami tra comunità religiose, istituzioni e società. Tavoli interculturali, dialogo interreligioso, programmi scolastici sulla multietnicità e collaborazione con le istituzioni possono trasformare il capitale sociale delle comunità in una risorsa collettiva.

L'esempio più significativo è quello delle comunità sikh in Emilia-Romagna. I gurdwara sono diventati **luoghi di accoglienza, assistenza e partecipazione sociale**. Le nuove generazioni partecipano al volontariato, alla protezione civile e alla vita associativa e politica locale. Anche nell'Agro Pontino, nonostante le condizioni di sfruttamento, i templi sikh rappresentano importanti centri sociali per i braccianti. La religione diventa così uno strumento di identità, protezione, solidarietà e partecipazione civica.

Oltre le "toppe di Arlecchino"

In conclusione, ad oltre 20 anni dalla Bossi-Fini e a fronte di interventi frammentari e talora contraddittori, anche il mondo della produzione agricola ha bisogno di interventi strategici e correnti. Le cosiddette "toppe di Arlecchino" - aumento delle quote, quote aggiuntive per determinate categorie, corridoi umanitari e progetti temporanei - non sono più sufficienti a gestire **un fenomeno ormai strutturale**.

Occorre innanzitutto una **semplificazione burocratica** degli ingressi regolari, con un maggiore coinvolgimento delle associazioni datoriali e il superamento dei click day. Sarebbero inoltre necessarie regolarizzazioni periodiche per i lavoratori che si trovano in condizioni irregolari per effetto di anomalie burocratiche. Un incontro più semplice tra domanda e offerta potrebbe anche ridurre il ricorso al caporalato.

Viene proposta anche la **community sponsorship**, ispirata al modello canadese, nella quale comunità ed enti del Terzo settore collaborano con le istituzioni per accompagnare lavoratori e richiedenti asilo durante il percorso migratorio. Un'altra proposta consiste nell'introduzione di **visti temporanei per la ricerca di lavoro**, che permettano al migrante di entrare legalmente, cercare un'occupazione, svolgere un periodo di prova o formazione e, se non trova un contratto, rientrare nel Paese d'origine beneficiando di un sostegno.

Occorre anche prevedere **regolarizzazioni facilitate** per chi perde temporaneamente la propria condizione di regolarità per motivi lavorativi o burocratici e programmi di **formazione professionale nei Paesi di origine**, compresa la formazione sulla sicurezza sul lavoro.

Un capitolo fondamentale riguarda l'**abitazione**. La mancanza di alloggi adeguati può alimentare sfruttamento e dipendenza dai caporali. Occorrono soluzioni alternative ai grandi insediamenti concentrati: ostelli sociali, recupero abitativo, alloggi messi a disposizione dalle aziende e programmi realizzati insieme da enti locali e imprese. Anche il trasporto verso i campi dovrebbe essere organizzato attraverso soluzioni regolari, come cooperative di trasporto sostenute da enti locali, imprese e utenti.

Infine, serve una **concertazione territoriale** tra istituzioni, imprese, sindacati e Terzo settore. La sicurezza deve essere intesa in senso inclusivo: non soltanto controllo e ordine pubblico, ma anche cooperazione economica, tutela dei diritti umani, integrazione e libertà religiosa.

Conclusione

Il caso di studio del lavoro degli immigrati nel settore agricolo dimostra con grande forza che **l'immigrazione non può essere affrontata esclusivamente come problema di sicurezza o emergenza**, perché il lavoro migrante è diventato indispensabile per l'economia italiana, in particolare nel settore primario. Un terzo circa degli addetti agricoli è costituito da migranti e una parte significativa della produzione dipende dalla loro attività. Allo stesso tempo, però, **l'utilità economica non può giustificare una "integrazione subalterna"** nella quale gli immigrati vengono considerati soltanto come braccia da lavoro.

La soluzione proposta è una politica fondata su **legalità, diritti, programmazione e integrazione**: ingressi regolari più semplici, meccanismi flessibili per il lavoro stagionale, possibilità di migrazioni circolari, formazione, regolarizzazione, abitazioni dignitose, trasporti efficienti, partecipazione delle comunità locali e valorizzazione delle appartenenze religiose e culturali.

La sfida è l'adozione di **"nuove lenti" per leggere il fenomeno migratorio**. Non si tratta di liberalizzare indiscriminatamente gli ingressi, ma di programmare i flussi in relazione alle esigenze del Paese e di costruire percorsi di integrazione. L'obiettivo è rafforzare il polo della legalità, del lavoro sicuro e delle produzioni sostenibili, contrastando contemporaneamente sfruttamento, illegalità e marginalità. L'immigrato deve essere considerato non soltanto come lavoratore, ma come **persona e membro della società**, capace di contribuire allo sviluppo economico, sociale, culturale e demografico del Paese.

La problematica del “lavoro grigio” nella seconda indagine “Made in Immigritaly”



di Maurizio Ambrosini

Professore di Sociologia delle migrazioni, Università degli Studi di Milano



27

L'agroindustria, e segnatamente il comparto agricolo, è quasi per antonomasia l'ambito in cui il lavoro degli immigrati si associa ad abusi e sfruttamento. Secondo il V Rapporto del Laboratorio L'altro diritto/Osservatorio Placido Rizzotto sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime, nel periodo 2010-2023 il settore agricolo si conferma come il più interessato dal fenomeno in tutte le ripartizioni geografiche del Paese, con 432 episodi su 784 in cui è stato possibile risalire al settore (55,1%), di cui 252 collocati al Sud (58,3%). Il rapporto illustra come, oltre alle forme più dirette e brutali di assoggettamento, siano proliferate forme indirette e mascherate di sfruttamento, coinvolgendo consulenti, agenzie d'intermediazione, meccanismi di appalto e subappalto.

La nostra seconda indagine “Made in Immigritaly” ha rilevato a sua volta una varietà di forme d'impiego dei lavoratori immigrati. In termini generali, i sistemi produttivi più avanzati, le imprese più grandi e strutturate, le colture più meccanizzate si associano con trattamenti dei lavoratori più conformi agli standard contrattuali e a un dialogo sociale

più aperto nei confronti dei sindacati, anche se il ricorso al contoterzismo può aprire la porta ad abusi e irregolarità di vario genere e gravità. Nell'industria alimentare la stabilità e la visibilità degli impianti favoriscono la correttezza, anche se l'esternalizzazione di alcune attività, anche in questo ambito, può introdurre trattamenti substandard e margini di ambiguità.

Il caso dell'agrumicoltura catanese ha descritto i processi di accorpamento fondiario che stanno avvenendo nel settore, con il graduale superamento della figura del piccolo coltivatore indipendente e delle aziende a gestione familiare e l'affermazione della figura del commerciante-produttore. Quello che da un certo punto di vista può essere visto come un ritorno del latifondo e una perdita di democraticità dell'economia locale, significa per altri aspetti superamento della polverizzazione aziendale ed evoluzione verso assetti proprietari in grado di conseguire economie di scala, d'investire in innovazioni tecnologiche e di ammodernare le strutture produttive. Una tendenza analoga verso l'accorpamento si registra anche a valle della produzione agricola, nelle strut-

ture di commercializzazione del prodotto, dove scompaiono i magazzini più piccoli e tecnologicamente arretrati, e nell'industria di trasformazione, con la chiusura degli stabilimenti che non riescono a tenere il passo con le innovazioni, nonché con i vincoli stringenti imposti dai regolamenti UE.

Quando i produttori sono in grado di associarsi, anche il rapporto con la grande distribuzione diventa un fattore di stabilizzazione dei prezzi, oltre che di accesso a mercati nazionali e internazionali più remunerativi: la GDO, anziché essere vista come responsabile della compressione dei costi e quindi del ricorso al lavoro irregolare come strategia competitiva (così nel caso di Gioia Tauro), contribuisce all'evoluzione verso assetti organizzativi più capaci di tutelare, insieme ai produttori, anche i dipendenti.

Stando alle informazioni e testimonianze raccolte nei diversi contesti territoriali analizzati, il lavoro nero, completamente privo di copertura contrattuale, appare oggi in arretramento. Le ripetute denunce, l'accresciuta sensibilità di una parte dell'opinione pubblica, le mobilitazioni della società civile, sembrano aver innescato una maggiore attenzione da parte delle istituzioni di controllo e una maggiore prudenza da parte dei datori di lavoro.

Anche nei contesti meridionali più tristemente noti per la diffusione del fenomeno si parla più di lavoro grigio che di lavoro totalmente nero: ossia vengono registrate almeno una parte delle giornate di lavoro effettive, ma questo non migliora di molto la situazione dei lavoratori. Il capitolo relativo alla piana di Gioia Tauro parla dei "confini mobili dello sfruttamento lavorativo" e spiega che anche quando il bracciante viene assunto con un contratto di lavoro debitamente formalizzato, spesso non gli vengono riconosciute, in busta paga, le giornate di lavoro necessarie per maturare le prestazioni sociali accessorie, come l'indennità di disoccupazione agricola o i diritti pensionistici. Una parte delle giornate di lavoro, com'è noto, vengono invece attribuite a parenti e conoscenti del datore di lavoro, aggiungendo così un'altra forma di sfruttamento ai danni dei braccianti immigrati. Ricorrente è anche il ricorso alla pratica retributiva del cottimo, con pagamenti a cassetta.

Nell'Agro Pontino, oltre a una persistente sacca di lavoro nero, il lavoro grigio si traduce in buste paga formalmente regolari, ma in cui di fatto il salario corrisposto è decurtato da un terzo fino alla metà per una buona parte degli addetti stagionali, e anche per quelli non stagionali. Oltre a ridurre il numero delle giornate di lavoro registrate, rispetto a quelle realmente prestate, i datori di lavoro impongono orari più lunghi rispetto a quelli contrattuali, stimati tra le due e le quattro ore supplementari al giorno.

Quanto alla viticoltura senese, uno dei casi nel complesso più avanzati, si osserva una distinzione molto articolata tra le aziende nelle modalità

di impiego di manodopera straniera. Il primo gruppo è quello delle grandi imprese che assumono direttamente la maggior parte dei propri dipendenti. Qui gli immigrati sono sempre più numerosi, e godono di trattamenti contrattuali e di opportunità di avanzamento molto simili a quelle dei lavoratori italiani. Il secondo gruppo comprende le piccole imprese che assumono direttamente piccoli numeri di lavoratori. Qui a volte i lavoratori immigrati sono diventati le persone di fiducia dei proprietari e sono investiti di responsabilità, mentre all'opposto in altre aziende subiscono condizioni di sfruttamento. Il terzo caso comprende le grandi società di servizi all'agricoltura, i cosiddetti contoterzisti, che impiegano grandi numeri di lavoratori stranieri (si parla di centinaia, a volte di migliaia), in cui si rileva un rispetto formale dei contratti e dei diritti dei lavoratori, ma con seri rischi di ricattabilità. L'ultimo livello, il più problematico, comprende le piccole società di servizi all'agricoltura, quasi sempre di proprietà di imprenditori immigrati, che assumono soltanto altri immigrati, spesso connazionali. Qui, sotto una facciata di regolarità formale si nasconde un'irregolarità sostanziale molto diffusa.

Anche il caso del Delta ferrarese insiste sulle forme grigie d'impiego, o quelle in cui il confine tra grigio e nero è labile. Consistono in buste-paga non corrette, in numeri di giornate di lavoro registrate non corrispondenti ai fabbisogni aziendali effettivi, in accordi informali tra imprenditori e dipendenti per pagare fuori busta ore o giornate di lavoro o straordinari. Fanno eccezione le grandi aziende, con centinaia di dipendenti, che hanno interesse a contabilizzare con precisione i costi del personale.

Anche in un territorio tristemente noto per gli abusi ai danni dei lavoratori immigrati come la piana del Sele, l'accento va sul lavoro grigio. Oltre all'irregolarità nelle forme d'impiego, emerge la questione degli orari di lavoro effettivi. Nelle delicate fasi di confezionamento e carico dei camion, caratterizzate da elevati volumi di produzione, si verificano spesso situazioni che vengono descritte dai lavoratori come veri e propri "sequestri di persona": i braccianti sono sottoposti

a straordinari eccessivi, rimanendo in azienda ben oltre l'orario contrattuale. Questo spinge molti di loro a evitare il lavoro nei magazzini, ritenuto troppo gravoso. Un problema simile si riscontra nelle stalle dei caseifici del medesimo territorio. Qui, i turni lavorativi possono raggiungere le 12 ore giornaliere che, nonostante vengano "registrate diversamente", si traducono in un orario di lavoro effettivo molto superiore a quanto formalmente dichiarato.

In conclusione, l'indagine ha raccolto una sorta di catalogo degli abusi, più o meno gravi, commessi ai danni dei lavoratori immigrati, nello spazio intermedio tra lavoro pienamente regolare, nella forma e nella sostanza, e lavoro totalmente irregolare.

Informazioni e testimonianze raccolte nei territori analizzati ci dicono che il lavoro nero appare in arretramento. Si parla più di lavoro grigio: vengono registrate almeno una parte delle giornate di lavoro effettive. Ma questo non migliora di molto la situazione dei lavoratori.

Salute e sicurezza sul lavoro: il primo semestre 2026

Rispetto al primo semestre del 2025 le denunce di infortunio sul lavoro crescono del 4,7% e le malattie professionali del 16,7%; in calo i decessi (-4,2%). Mentre per la componente in itinere gli infortuni crescono dell'8,8% e i casi mortali calano del 7,2%. Il settore agricolo mostra uno scenario in chiaro-scuro, con meno infortuni ma più malattie professionali (+10,1%).

di R. C.

Infortuni, incidenti mortali e malattie professionali continuano a rappresentare problematiche annose per il mondo del lavoro. I nuovi dati Inail, anche se ancora grezzi, consentono di tentare **un primo bilancio del semestre gennaio-giugno di quest'anno**, mettendo in risalto anche alcuni trend che riguardano in particolare il lavoro agricolo.

Infortuni mortali: -4% rispetto al primo semestre 2025

Tra il primo gennaio e il 30 giugno 2026 si registrano in Italia **482 vittime sul lavoro, delle quali 350 in occasione di lavoro** (esclusi gli episodi in itinere). A confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente, si osserva una diminuzione del 4% delle vittime totali e del 3,3% delle vittime in occasione di lavoro: nel 2025 infatti erano stati registrati 502 decessi complessivi, di cui 362 in occasione di lavoro. Anche gli **infortuni mortali in itinere** sono in diminuzione, avendo registrato 132 casi contro i 140 dell'anno scorso (-5,7%).

Più infortuni e malattie, meno decessi

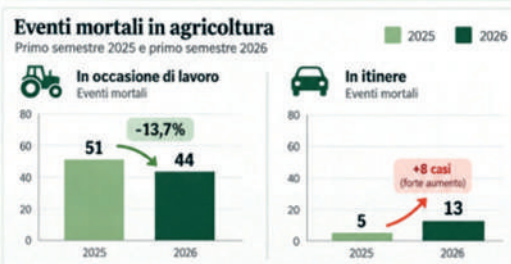
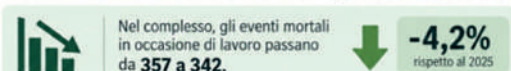
Nel primo semestre del 2026 il quadro della sicurezza sul lavoro presenta segnali contrastanti. A livello nazionale aumentano le denunce di infortunio e di malattia professionale, mentre diminuiscono i decessi. **In agricoltura la fotografia è ancora più articolata**: gli infortuni denunciati durante il lavoro scendono leggermente, così come quelli in itinere, ma aumentano sensibilmente le malattie professionali. Secondo i dati Inail relativi a gennaio-giugno 2026, le denunce di **infortunio in occasione di lavoro**, al netto degli studenti, sono state complessivamente **213.985**, il **4,7% in più** rispetto alle 204.364 dello stesso periodo del 2025 (+4,1% sul 2024, +1,8% sul 2023, +6,3% sul 2020, -29,4% sul 2022, -0,8% sul 2021, -5,7% sul 2019). Anche l'incidenza rispetto agli occupati torna a crescere: si passa da 845 a **880 denunce ogni 100mila occupati**.

Agricoltura in controtendenza: meno infortuni

È proprio il settore agricolo a muoversi in direzione opposta rispetto alla crescita generale. Le denunce di infortunio in occasione di lavoro passano infatti da **11.446 nel primo semestre 2025 a 11.350 nel 2026**, con una riduzione dello **0,8%**. Nello stesso periodo la categoria "Industria e servizi" registra invece un aumento del 4,7%. La diminuzione è

Eventi mortali in agricoltura: calano sul lavoro, crescono in itinere

Primo semestre 2026 a confronto con il primo semestre 2025



I numeri chiave

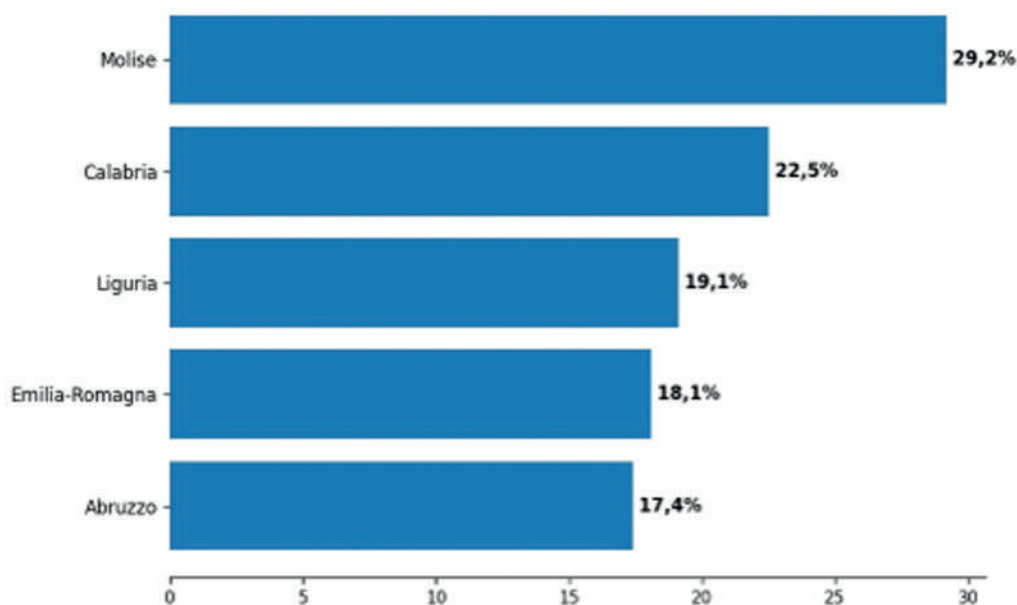


Incidenti mortali in agricoltura
(Elaborazione Ufficio Stampa FAI CISL su dati INAIL)

ancora più marcata per gli **infortuni in itinere**, quelli cioè verificatisi durante il tragitto verso il luogo di lavoro. A livello nazionale questi casi aumentano dell'8,8%, da 45.185 a 49.166, mentre in agricoltura scendono da **728 a 687, pari a -5,6%**. Sommando le due tipologie di infortunio, il settore agricolo passa così da **12.174 denunce nel primo semestre 2025 a 12.037 nel 2026**: 137 casi in meno, pari a circa **-1,1%**.

Eventi mortali: in agricoltura 57 casi, diminuiscono sul lavoro ma crescono quelli in itinere

Un altro elemento importante riguarda gli eventi mortali. A livello complessivo, quelli in occasione di lavoro passano da 357 a 342. Mentre gli infortuni con esito mortale avvenuti



Infortunati in itinere: regioni che hanno registrato i maggiori aumenti
(Elaborazione Ufficio Stampa FAI CISL su dati INAIL)

ti **durante l'attività lavorativa in agricoltura diminuiscono da 51 a 44**, sette casi in meno, pari a circa **-13,7%**. Il dato favorevole va però letto insieme a quello degli incidenti mortali **in itinere**. In agricoltura questi ultimi passano infatti da **5 a 13**. Il valore assoluto rimane contenuto, ma la crescita è evidente. Considerando insieme le due modalità di accadimento, si ottengono **57 denunce mortali nel primo semestre 2026 contro 56 nello stesso periodo del 2025**. Su questo punto è comunque necessaria particolare cautela. La stessa Inail precisa che i dati sono provvisori e che soprattutto quelli relativi agli eventi mortali possono essere condizionati da oscillazioni occasionali e dai tempi di trattazione delle pratiche. Un confronto limitato a sei mesi non può quindi essere considerato automaticamente indicativo di una tendenza annuale.

Il campanello d'allarme: +16,7% di malattie professionali, in agricoltura +10,1%

Il dato che merita probabilmente maggiore attenzione è quello delle **malattie professionali**. Nei primi sei mesi del 2026 le denunce protocollate complessivamente dall'Inail sono state **59.480**, ben **8.494 in più** rispetto allo stesso periodo del 2025, con un incremento del **16,7%**. La crescita riguarda anche l'agricoltura: le denunce passano da **8.578 a 9.442**, vale a dire **864 casi in più e un aumento del 10,1%**. La categoria "Industria e servizi" cresce del 17,9%, mentre quella "Conto Stato" del 24,1%. Sono dati significativi perché mostrano come la valutazione dello stato di salute e sicurezza del lavoro non possa fermarsi al solo conteggio degli incidenti. **Mentre gli infortuni agricoli diminuiscono leggermente, le denunce di patologie professionali continuano a crescere**. Un trend che la Fai Cisl aveva già individuato con uno studio pubblicato nel primo numero di quest'anno di Fai Proposte, analizzando i dati del quinquennio 2020-2025.

Attualmente l'Inail non fornisce una scomposizione delle singole patologie specifica per il solo comparto agricolo. È significativo, tuttavia, che a livello complessivo le malattie del **sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo**, quelle del **sistema nervoso** e dell'**orecchio** restino le prime tre tipologie denunciate, seguite da tumori e patologie del sistema respiratorio.

Infortunati sul lavoro: i dati per territorio, genere e fascia di età

L'analisi territoriale delle denunce di infortunio sul lavoro evidenzia un aumento nelle Isole (+9,0%), nel Nord-Ovest (+5,7%), al Sud (+5,3%), al Centro (+5,1%) e nel Nord-Est (+2,6%). Tra le regioni con i maggiori incrementi percentuali si segnalano la **Sicilia (+11,1%)**, il **Lazio (+10,6%)**, il **Molise (+8,9%)** e la **Campania (+8,2%)**, mentre i decrementi sono presenti solo nelle province autonome di Trento (-1,8%) e Bolzano (-1,2%) e in Valle d'Aosta (-0,6%). L'aumento delle denunce di infortunio che emerge dal confronto tra il 2025 e il 2026 è **legato sia alla componente femminile che a quella maschile**: la prima registra un +6,2% (da 66.405 a 70.528 casi), la seconda +4,0% (da 137.959 a 143.457). **Crescono sia le denunce dei lavoratori stranieri (+7,6%) che degli italiani (+3,8%)**. L'analisi per classi di età mostra incrementi generalizzati, in particolare tra i **60-69enni (+10,1%)**, tra i **20-29enni (+6,7%)** e tra i **30-39enni (+4,6%)**.

Infortunati in itinere: i dati per territorio, genere e fascia di età

Gli infortuni occorsi nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il posto di lavoro sono stati in questo primo semestre 49.166, in **aumento dell'8,8%** rispetto ai 45.185 del 2025 (+8,8% sul 2024, +14,7% sul 2023, +21,7% sul 2022, +56,3%

sul 2021, +83,5% sul 2020 e +5,9% sul 2019). Aumentano le denunce al Sud (+14,2%), nel Nord-Est (+11,9%), nelle Isole (+8,3%), nel Nord-Ovest (+8,0%) e al Centro (+3,7%). Tra le regioni con i maggiori incrementi percentuali dei casi si segnalano il **Molise (+29,2%)**, la **Calabria (+22,5%)**, la **Liguria (+19,1%)**, l'**Emilia-Romagna (+18,1%)** e l'**Abruzzo (+17,4%)**. L'incremento delle denunce di infortunio che emerge dal confronto tra il 2025 e il 2026 è **legato sia alla componente maschile**, che registra un +9,9% (da 22.894 a 25.150 casi), **sia a quella femminile**, con un +7,7% (da 22.291 a 24.016). **Aumentano le denunce dei lavoratori stranieri (+11,4%) e quelle degli italiani (+8,1%)**. L'analisi per classi di età mostra incrementi in tutte le fasce, in particolare per i **60-69enni (+15,3%)**, **20-29enni (+11,3%)**, **30-39enni (+8,0%)** e **40-59enni (+6,6%)**.

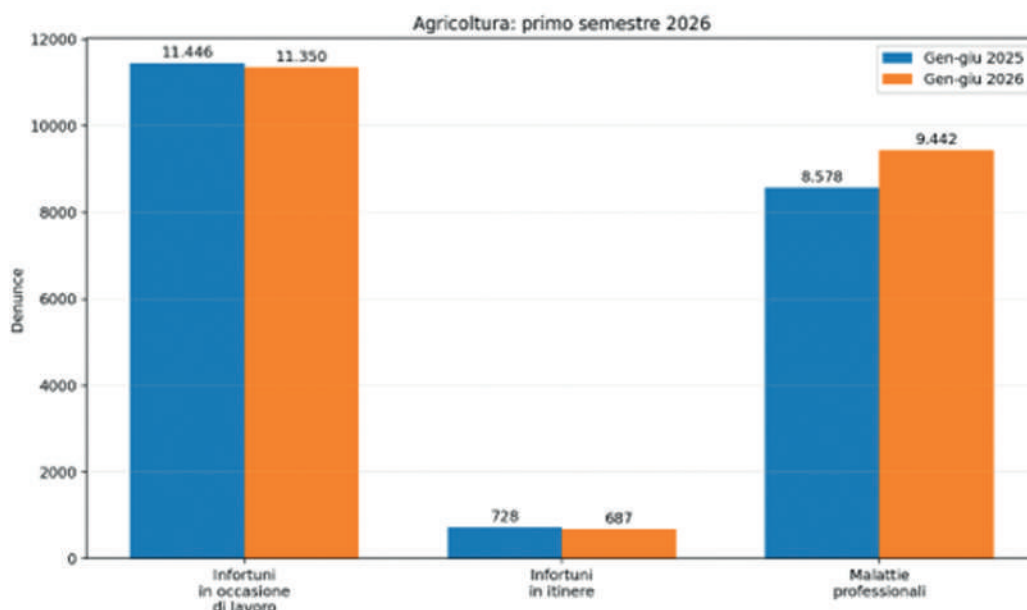
Malattie: i dati per territorio, genere e fascia di età

Come sopra riportato, le denunce di malattia professionale nel primo semestre del 2026 sono state 59.480, +8.494 casi rispetto al pari periodo 2025 **(+16,7%)**. In Agricoltura si è registrato il **+10,1%**, passando da 8.578 a 9.442. L'aumento interessa il **Nord-Est** e il **Centro (+17,6% ciascuna)**, le **Isole (+17,0%)**, il **Nord-Ovest (16,1%)** e il **Sud (+15,1%)**. Si rilevano 6.339 denunce di malattia professionale in più per i **lavoratori**, da 37.848 a 44.187 (+16,7%) e 2.155 in più per le **lavoratrici**, da 13.138 a 15.293 (+16,4%). L'aumento ha interessato sia le denunce dei lavoratori **italiani**, passate da 46.427 a 54.005 (+16,3%), sia quelle degli **stranieri**, da 4.559 a 5.475 (+20,1%). Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo, quelle del sistema nervoso e dell'orecchio continuano a rappresentare, anche nel primo semestre 2026, le prime tre tipologie di malattie professionali denunciate, seguite dai tumori e dalle patologie del sistema respiratorio.

Prevenzione, non basta guardare gli incidenti

La fotografia dei primi sei mesi del 2026 restituisce dunque un'agricoltura in chiaroscuro. Da una parte **gli infortuni durante il lavoro diminuiscono dello 0,8%** e **quelli in itinere del 5,6%**; dall'altra, le **malattie professionali aumentano del 10,1%**. Anche il dato sui **decessi** impone una lettura attenta: diminuiscono quelli avvenuti nello svolgimento dell'attività lavorativa, ma aumentano quelli legati agli spostamenti casa-lavoro.

I numeri indicano quindi che la prevenzione non può essere valutata soltanto sulla base degli incidenti immediatamente visibili. La crescita delle denunce di malattia professionale richiama la necessità di mantenere alta l'attenzione sulla tutela della salute nel tempo, sulla sorveglianza sanitaria e sull'efficacia delle misure di prevenzione. **Il lieve miglioramento degli infortuni agricoli rappresenta un segnale positivo, ma non autorizza ad abbassare la guardia. La crescita delle malattie professionali dimostra che la sicurezza nei campi resta una questione strutturale e non soltanto emergenziale.**



Infortuni e malattie professionali in Agricoltura
(Elaborazione Ufficio Stampa FAI CISL su dati INAIL)

L'Italia recepisce il Patto Ue su Migrazione e Asilo



di Mohamed Saady
Fai Cisl nazionale

32

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del **decreto legge n.100 del 12 giugno 2026**, il Governo italiano ha introdotto una riforma significativa delle procedure di immigrazione e protezione internazionale. Il provvedimento ha recepito le nuove norme europee contenute nel **Patto sulla migrazione e asilo** del 14 maggio 2024 e punta a rendere più rapide, tracciabili ed efficienti le procedure di accoglienza e la valutazione delle domande e rimpatrio.

Il patto Ue è un pacchetto legislativo che riscrive il sistema europeo comune di asilo. Non si tratta di una singola norma, ma di un'architettura composta da nove regolamenti, direttamente applicabili in tutti gli stati membri senza necessità di recepimento, e da una direttiva sull'accoglienza, che invece richiede un atto interno di trasposizione.

L'Eurocamera ha contribuito alla costruzione di una nuova architettura fatta di strumenti giuridici, misure operative e procedure comuni, con l'obiettivo duplice di **rafforzare il controllo delle frontiere esterne** e, allo stesso tempo, **distribuire in modo più equilibrato responsabilità e oneri tra Paesi membri**. L'oggetto del Patto è perlopiù finalizzato alla lotta all'immigrazione irregolare e ai c.d. "movimenti secondari" all'interno del territorio dell'Unione, intraprendendo azioni volte al contenimento degli ingressi e al rimpatrio dei richiedenti protezione internazionale, i quali si vedranno rifiutare la domanda di protezione internazionale sempre più frequentemente. Poca attenzione, nel Patto, risulta invece essere destinata alla disciplina di un sistema di migrazione legale.

La nuova architettura poggia sui seguenti pilastri fondamentali che si attivano in sequenza lungo il percorso del richiedente.

Accertamento preliminare (Screening): all'arrivo occorre sottoporsi a identificazione, controlli sanitari e di sicurezza e rilevamento biometrico prima di qualsiasi autorizzazione all'ingresso. Lo screening deve concludersi entro sette giorni per chi è intercettato alla frontiera ed entro tre giorni per chi viene fermato all'interno del territorio. Durante questa fase la persona è giuridicamente considerata "non ancora entrata", con conseguenze rilevanti sul regime applicabile.

Procedure d'asilo e di frontiera: il regolamento stabilisce precisi doveri di cooperazione a carico del richiedente e tempi più serrati per l'esame delle domande. Accanto alla procedura ordinaria viene generalizzata la "procedura di frontiera", più rapida e con minori margini di permanenza sul territorio, destinata in particolare ai profili ritenuti a basso tasso di accoglimento o a rischio per la sicurezza.

Nuovo regolamento sui rimpatri: prevede l'esternalizzazione delle procedure per i migranti oggetto di decisione di espulsione nell'Ue, comprese le famiglie con minori. Questi ultimi potranno essere trasferiti in Paesi terzi che abbiano stretto accordi con gli Stati membri nel rispetto del diritto internazionale, in attesa del rimpatrio effettivo verso i Paesi d'origine.

Meccanismo permanente di solidarietà: introduce un sistema di supporto nei confronti dello Stato di primo ingresso sotto pressione migratoria. Gli altri Paesi possono contribuire scegliendo tra il ricollocamento dei richiedenti, un contributo finanziario o il supporto operativo. Questo meccanismo rischia tuttavia di incontrare ostacoli applicativi, dato che diversi Governi (Ungheria, Repubblica Ceca e Slovacchia) si sono già dichiarati contrari ai ricollocamenti e reticenti sui contributi finanziari. Resta comunque intatto il principio cardine di Dublino: la competenza spetta in via primaria allo Stato di primo ingresso per una durata che arriva a 20 mesi (12 mesi in caso di soccorso in mare).

Sistema Eurodac: viene trasformato in una banca dati biometrica integrata a supporto dell'asilo e del contrasto all'immigrazione irregolare. Oltre alle impronte digitali, i dati raccolti includeranno immagini del volto, dati anagrafici e segnalazioni di sicurezza, con un'età minima di registrazione abbassata. Questo obbligo non riguarda solo i Paesi Ue, ma si estende anche agli Stati associati alla zona Schengen (Norvegia, Liechtenstein, Svizzera e Islanda). Il sistema permetterà di instradare immediatamente i richiedenti verso la procedura di frontiera accelerata in base al Paese di provenienza o al rischio di sicurezza.

In Italia il decreto introduce novità sostanziali di immediata applicazione. **La procedura di frontiera si conclude entro 12**

settimane, si applica obbligatoriamente a tre categorie: i soggetti ritenuti pericolosi per la sicurezza nazionale; chi proviene da Paesi con un tasso di accoglimento delle domande inferiore al 20%; chi ha presentato documenti o informazioni false sulla propria identità.

Per la durata della procedura il richiedente è tenuto a permanere alla frontiera esterna, in prossimità di essa, in una zona di transito o in altri luoghi designati, senza che ciò comporti autorizzazione all'ingresso nel territorio nazionale. In attuazione della decisione della Commissione europea sulla "capacità adeguata", **nel primo periodo (12 giugno 2026-12 giugno 2027) l'Italia dovrà esaminare con procedure di frontiera fino a 16.032 domande**. Il Governo ha comunicato a Bruxelles oltre 200 sedi destinate allo svolgimento delle procedure.

Rimane esclusa dalla procedura di rimpatrio la categoria dei minori non accompagnati, a meno che non rappresentino un pericolo per la sicurezza.

Il decreto introduce un **fermo amministrativo fino a 72 ore** finalizzato agli accertamenti, assistito da garanzie procedurali: comunicazione al procuratore della Repubblica, convalida del giudice di pace e tutele specifiche per i minori. È un istituto che intercetta delicati profili di libertà personale e che sarà verosimilmente al centro del primo contenzioso applicativo.

Tra modifiche di sistema: **il periodo prima del quale è preclusa l'attività lavorativa del richiedente sale a 90 giorni**, vengono ridisciplinati il diritto del richiedente a rimanere nel territorio dello stato, il trasferimento del soggetto sottoposto alla procedura di frontiera, i criteri della domanda manifestamente infondata e le controversie in materia di riconoscimento della protezione internazionale nella procedura di frontiera. Sono inoltre regolate le fasi della domanda: manifestazione di volontà, registrazione e formalizzazione.

Sul piano organizzativo, il **DL 100/2026 introduce misure per**

rafforzare gli uffici chiamati ad applicare le nuove regole. Sono previsti il potenziamento delle commissioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale, l'ampliamento delle competenze delle sezioni specializzate in materia di immigrazione e l'istituzione di sezioni stralcio e interventi per rafforzare l'amministrazione giuridica. Con questo decreto l'Italia compie il suo primo passo pratico per mettere in atto le regole del patto Europeo sui migranti e il diritto d'asilo. Lo scopo è allineare il sistema alle recenti direttive comunitarie in ambito cruciale per il governo dei confini, la valutazione delle richieste d'asilo, l'equilibrio tra sicurezza dei flussi migratori e la salvaguardia dei diritti umani.

In conclusione, **si auspica una regolamentazione dei flussi migratori capace di coniugare l'amministrazione su larga scala dettata dai flussi odierni con la tutela dei diritti fondamentali di ogni persona**, al fine di superare i deficit strutturali che caratterizzano il sistema vigente attraverso risposte concrete ed efficaci. Garantire l'applicazione del regime giuridico europeo nell'ambito degli accordi di partenariato e predisporre risposte adattabili alle specifiche esigenze sul campo non costituiscono meri atti di solidarietà, ma sono fattori determinanti per l'efficacia della gestione e per il conseguimento degli obiettivi prefissati dell'accordo.

L'adozione regolare di corridoi umanitari favorisce la condivisione di modelli virtuosi di integrazione, un fattore chiave per contrastare i movimenti secondari. Inoltre, l'introduzione di misure alternative alla detenzione è un requisito giuridico del Patto. Questo policy paper evidenzia come una governance dei flussi migratori basata su strategie sostenibili sia non soltanto in linea con gli obiettivi del nuovo Patto, ma risulti determinante per il loro effettivo raggiungimento.



Semi di futuro tra terra e diritti: un ponte solidale tra Lombardia e Marocco



di Marta Valota
Direttrice Iscos Lombardia

Daniele Cavalleri
Segretario Generale Fai Cisl Lombardia



Esiste un filo invisibile ma resistentissimo che unisce la Lombardia alle terre aride a sud di Marrakech. È un legame tessuto con i fili della cooperazione internazionale, della solidarietà sindacale e del rispetto profondo per ogni forma di vita. Al centro di questa sinergia ci sono i progetti promossi da Iscos Lombardia – l'Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo promosso dalla Cisl – che in territorio marocchino sta tracciando una via innovativa per coniugare la sostenibilità ambientale, il lavoro dignitoso e la tutela degli “esseri non umani”. Un cammino ambizioso, reso possibile grazie al fondamentale sostegno finanziario dell'Unione Buddhista Italiana (Ubi) attraverso i fondi dell'8x1000 e arricchito dall'esperienza sul campo della Fai Cisl Lombardia.

Agroecologia a Lamsaada: la sfida contro la crisi climatica

Il cuore rurale di questo intervento ancora in corso, batte a Lamsaada, un villaggio situato nella vulnerabile provincia di Al Haouz. Qui, dove la popolazione locale vive storicamente di agricoltura di sussistenza e allevamento, il mutamento climatico non è un concetto astratto ma una minaccia quotidiana. La siccità morde la terra con una frequenza senza precedenti, costringendo a cercare le falde acquifere a oltre cento metri di profondità, mentre le ferite del devastante terremoto del settembre 2023 gravano ancora sulle comunità, esacerbando povertà e disoccupazione giovanile.

In questo scenario si inserisce il progetto **“Semi di sostenibilità: educazione ecologica e resilienza comunitaria in un**

villaggio rurale del Marocco”. Realizzato da Iscos Lombardia in collaborazione con i partner locali *Pan Marrakech* e *Ànbara Ets*, l'intervento punta a trasformare la vulnerabilità in resilienza con l'approccio tipico di Iscos che intende la cooperazione come uno strumento che non deve limitarsi a formare in modo temporaneo, ma punta a “costruire resilienza comunitaria trasmettendo conoscenze che restano e si moltiplicano oltre la durata delle attività”.

Il progetto agisce su due fronti strettamente connessi: da un lato la **formazione tecnica e agroecologica** con l'introduzione di pratiche di coltivazione sostenibili e resilienti capaci di ottimizzare l'uso della risorsa idrica e rigenerare i suoli impoveriti, dall'altro l'**educazione ambientale nelle scuole** attraverso laboratori didattici per i bambini e i giovani delle aree rurali, promuovendo una cultura ecologica partendo dalle nuove generazioni, finora prive di strumenti educativi sul clima. Nei mesi scorsi, si sono svolte le prime formazioni in agroecologia ai 30 agricoltori di Lamsaada, guidate da Emilio Padoa Schioppa, Professore di ecologia dell'Università Bicocca di Milano. Durante le formazioni sul campo sono state condotte le visite ai terreni locali, è stata analizzata la gestione degli ulivi e sono stati condivisi strumenti utili come l'app “Take Off” (Translating new Approaches & Knowledge into EnvirOnmentally Friendly Farming) implementata dal Dipartimento di Ecologia dell'Università Bicocca per consentire agli agricoltori di esaminare diverse pratiche di agricoltura ecosostenibile (Eff), stimarne l'impatto sull'ambiente e adottare le pratiche più adatte ai propri campi e alle proprie esigenze, minimizzando in questo modo l'impatto ambientale. Nei prossimi mesi è previsto il coinvolgimento della Fai Cisl Lombardia per la condivisione dei primi risultati in seguito alle piantumazioni con tecniche agroecologiche e alcuni momenti di dialogo a distanza tra operatori della Fai Cisl Lombardia e gli agricoltori locali.

“Esseri non umani”: quando la tutela dell'animale diventa lavoro e diritto

Se la terra chiede aiuto, non meno drammatica è la condizione dei moltissimi animali randagi, feriti o abbandonati che popolano le aree urbane e rurali del Marocco. Spesso l'indifferenza e i metodi istituzionali cruenti – come gli abbattimenti mirati – rappresentano le uniche risposte a problemi sanitari complessi.

Per invertire questa rotta, Iscos Lombardia ha dato vita all'iniziativa **“Esseri non umani: educazione e sensibilizzazione al benessere animale”**, anch'essa sostenuta dall'Unione Buddhista Italiana (bando 2024). Il fulcro operativo è



Iscos e Fai Cisl Lombardia in visita presso diverse realtà agroalimentari della regione di Marrakech-Safi

stato il supporto all'associazione *Cœur Propre*, situata a circa 25 chilometri da Marrakech, che gestisce un rifugio dedicato al soccorso, alla cura e all'accoglienza di animali in difficoltà. L'aspetto rivoluzionario del progetto risiede nel superamento del semplice approccio assistenziale. Iscos ha infatti introdotto una solida componente legata alla formazione e alla **specializzazione professionale** per i giovani operatori e i ragazzi che intendono lavorare nei rifugi di salvataggio. Attraverso corsi basati sulla zooantropologia, i partecipanti non apprendono solo nozioni di cura veterinaria e gestione dei canili, ma acquisiscono la consapevolezza dei diritti animali e l'importanza dell'empatia.

Questo percorso getta **un ponte verso la legalità del lavoro**: in un contesto in cui le mansioni legate alla cura animale sono relegate all'informalità, l'obiettivo è qualificare queste figure, garantendo contratti regolari e un impiego dignitoso. Un modello virtuoso che si sta estendendo anche al tessuto circostante con il nuovo modulo *R.E.V.E.*, volto a strutturare un piano locale integrato tra salute pubblica e comunità.

Il racconto dal campo: la Fai Cisl Lombardia in Marocco

Per comprendere l'impatto reale di queste azioni, è fondamentale riavvolgere il nastro alla **visita sul campo** effettuata dalla Fai Cisl Lombardia con il Segretario Generale Daniele Cavalleri. La delegazione di Iscos e Fai, lo scorso maggio, si è immersa per una settimana in un intenso percorso di monitoraggio e scambio sindacale internazionale direttamente nei territori d'intervento.

La missione ha rappresentato un **connubio perfetto tra la tutela dei lavoratori agricoli e la sensibilità verso il benessere animale**. I delegati sindacali e gli operatori Iscos hanno visitato diverse realtà agricole della vasta regione di Marrakech-Safi, confrontandosi apertamente con il sindacato locale *UMT (Union Marocaine du Travail)* e con i braccianti del posto. Al centro dei tavoli di discussione: le sfide della transizione ecologica, il contrasto alla desertificazione, l'import-export agroalimentare e, soprattutto, l'estensione dei contratti collettivi per tutele reali contro lo sfruttamento della manodopera.

La parte più toccante della missione si è svolta proprio all'interno dei rifugi, tra cui quello gestito da *Cœur Propre* e le strutture di *Pan Marrakech*. I rappresentanti della Fai Cisl Lombardia hanno potuto toccare con mano l'impegno

dei giovani marocchini inseriti nei percorsi formativi. Ragazzi che, spesso partendo da situazioni di forte marginalità sociale, hanno trovato nell'accoglienza e nel soccorso animale una precisa identità professionale e un riscatto umano. Vedere giovani operatori muoversi con competenza zooantropologica tra centinaia di animali salvati dal pericolo ha dimostrato la bontà della visione d'insieme: proteggere gli animali significa, contemporaneamente, **elevare la qualità dei diritti e del lavoro** degli esseri umani che se ne prendono cura. La missione è stata un'occasione per visitare anche la Valle dell'Ourika, fortemente danneggiata dal terremoto del 2023 e soggetta al fenomeno dello spopolamento, e per incontrare Nouredine Fatty, musicista marocchino con cittadinanza italiana. Fatty nel libro *"Hijira. L'esilio del flautista"* racconta la sua storia di migrazione verso l'Italia nel 1993 e di come oggi, da musicista di successo, abbia deciso di darsi da fare per il suo villaggio collaborando con realtà no profit come Iscos per sostenere lo sviluppo del territorio e il lavoro dignitoso attraverso il turismo responsabile e la promozione di attività artigianali legate alla ceramica, uno dei fiori all'occhiello di questa valle berbera.

Un modello esportabile di solidarietà globale

L'esperienza di Iscos e Fai Cisl Lombardia in Marocco dimostra che la cooperazione internazionale moderna ha abbandonato l'ottica del mero "aiuto calato dall'alto". Si tratta, invece, di uno scambio reciproco di competenze. Le sfide globali, come l'emergenza climatica ed ecologica, richiedono **risposte che tengano insieme la giustizia sociale e la cura dei più vulnerabili**, siano essi piccoli agricoltori messi in ginocchio dalla siccità o animali abbandonati nelle periferie urbane.

Grazie al supporto dell'Unione Buddhista Italiana, i "semi" piantati tra le sabbie e le rocce della provincia di Al Haouz stanno iniziando a germogliare, dimostrando che un futuro sostenibile, empatico e fondato sui diritti è possibile. E la Lombardia, con il suo cuore sindacale e cooperativo, continua fiera a fare la sua parte.

Dalle Ande alle Alpi: il lavoro che costruisce futuro

Il docufilm “Dalle Ande alle Alpi – Il latte come fonte di vita”, racconta una storia di cooperazione che da oltre quindici anni unisce formazione, lavoro e solidarietà. Al centro, l’esperienza di ISCOS Lombardia a Pucayacu e una rete di persone e organizzazioni che ha scelto di sostenerla. L’opera è stata presentata alla XXesima edizione del Labour Film Festival

di M. V e D. C



36

Ci sono storie di cooperazione che meritano di essere raccontate perché mostrano come il lavoro possa diventare uno strumento concreto di autonomia e di cambiamento. È questo il caso di “Perù, latte fonte di vita”, iniziativa nata nel 2010 a Pucayacu, sulle Ande peruviane, in memoria del sindacalista Franco Giorgi. Da allora, grazie al sostegno di una rete ampia di partner e donatori, sono stati realizzati una stalla modello, una latteria e una casa-foresteria e sono stati avviati percorsi di formazione per i giovani della comunità.

La storia di questo cammino è oggi arrivata sul grande schermo con il docufilm “Dalle Ande alle Alpi – Il latte come fonte di vita”, presentato nella prima serata del Labour Film Festival 2026, rassegna di cinema e lavoro promossa dalla Cisl e dalle Acli della Lombardia e giunta quest’anno alla XXesima edizione.

Il racconto segue Arturo Mendoza e Felipe, due casari di Pucayacu, durante il loro viaggio in Italia per un percorso formativo dedicato alla produzione e alla stagionatura dei formaggi. Un viaggio tra la Lombardia e l’Emilia-Romagna fatto di incontri, aziende agricole, caseifici e competenze condivise, che mette in relazione realtà molto lontane ma accomunate dallo stesso valore: il lavoro.

La formazione è dunque il cuore di questa esperienza. In Perù, l’attività agro-zootecnica offre ai giovani la possibilità di costruire un futuro senza essere costretti ad abbandonare le proprie comunità. Nel tempo la produzione è cresciuta e, accanto ai formaggi freschi, si è lavorato per sviluppare prodotti stagionati, più facilmente trasportabili e commercializzabili anche fuori dai mercati locali.

In questo percorso è stato importante il contributo della Fai Cisl Lombardia, che ha sostenuto attivamente l’esperienza, finanziando il viaggio studio di Arturo e favorendo così lo scambio di conoscenze tra il mondo agroalimentare italiano e quello

peruviano. Attraverso la Fai Cisl Pavia-Lodi, il Segretario generale Alessandro Cerioli ha inoltre accolto Arturo sul territorio lodigiano, accompagnandolo in un’esperienza di formazione sulle tecniche di lavorazione e stagionatura di una delle eccellenze del territorio: il Gran Lodigiano.

Il sostegno nasce da una sensibilità profonda della Fai Cisl verso i temi dell’agricoltura e dell’allevamento. La Federazione, infatti, conosce da vicino il valore delle competenze, della qualità del lavoro e della capacità delle filiere agro-zootecniche di generare reddito e coesione sociale. Per questo ha scelto di accompagnare concretamente un’esperienza nella quale si incontrano cooperazione internazionale e cultura del lavoro.

La Federazione ha inoltre sostenuto il Labour Film Festival, contribuendo a rafforzare uno spazio culturale dedicato al racconto del lavoro, delle sue trasformazioni e delle persone che lo vivono. La presenza del docufilm nella serata inaugurale acquista così un significato particolare: raccontare il lavoro significa anche raccontare le relazioni, le competenze e le possibilità che possono nascere quando persone e organizzazioni scelgono di camminare insieme.

Da Pucayacu alle campagne del Lodigiano, dalle Ande alle Alpi, il percorso di Arturo e Felipe dimostra che la cooperazione non è un trasferimento a senso unico. È uno scambio di saperi, nel quale ciascuno porta qualcosa e ciascuno riceve qualcosa.

Il latte diventa formaggio, il formaggio diventa lavoro e il lavoro diventa possibilità di restare, crescere e costruire futuro. È questa, in fondo, la lezione più importante di una storia iniziata quindici anni fa e ancora capace di generare nuove relazioni.



Conserve Italia

Soc. coop. agricola



DAI CAMPI DELLE
NOSTRE COOPERATIVE
UNA GARANZIA
DI QUALITÀ





AGRICOLTURA TOSCANA

La Fai Cisl porta il lavoro di qualità dentro la legge regionale

38

Il contributo della Fai Cisl al testo della nuova norma sull'agricoltura e lo sviluppo rurale in Toscana ha promosso una visione chiara: l'agricoltura cresce davvero solo se crescono insieme legalità, imprese sane, sicurezza e dignità del lavoro



di Massimiliano Gori
Segretario Generale Fai Cisl Toscana

La nuova legge regionale sull'agricoltura e lo sviluppo rurale in Toscana rappresenta un passaggio importante per il settore agricolo, zootecnico, ittico e forestale. Ma rappresenta anche un risultato significativo dell'iniziativa sindacale della Fai Cisl Toscana, che nel confronto con la Regione ha portato con determinazione un punto politico preciso: non può esserci agricoltura di qualità senza qualità del lavoro.

Fin dalla prima stesura del testo, abbiamo formulato osservazioni puntuali per rafforzare la parte relativa al lavoro agricolo, alla legalità, al contrasto del caporalato, alla trasparenza degli appalti e alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Un

lavoro di merito, non solo di principio, che ha inciso concretamente sul testo finale approvato dalla Regione.

Il primo risultato evidente è il cambio di impostazione generale. Nella versione iniziale, le norme per il lavoro agricolo di qualità erano collocate nella parte finale dell'articolo. Nel testo approvato diventano invece il Titolo II della legge, subito dopo la parte dedicata alla partecipazione. Non è una semplice modifica redazionale: è il riconoscimento politico che il lavoro deve stare al centro delle politiche agricole regionali. La legge parla ora esplicitamente di "lavoro agricolo di qualità" e di "contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura",



recepando una richiesta che la Fai Cisl Toscana aveva posto con forza.

Un secondo elemento qualificante riguarda la Rete del lavoro agricolo di qualità. La Fai Cisl Toscana aveva chiesto che questo strumento nazionale non restasse un richiamo astratto, ma fosse promosso sul territorio con il coinvolgimento delle parti sociali. La legge recepisce questa impostazione, prevedendo il coordinamento con le organizzazioni professionali agricole, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e gli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali. È un passaggio importante perché riconosce che la legalità non si costruisce solo con norme e controlli, ma anche con partecipazione, bilateralità e responsabilità condivisa.

Altro punto centrale riguarda gli elenchi telematici di prenotazione presso i Centri per l'impiego. La Fai toscana ha sempre sostenuto la necessità di rafforzare i canali pubblici e trasparenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro agricolo, per sottrarre il reclutamento della manodopera ai circuiti informali e al rischio di intermediazione illecita. Nel testo approvato gli elenchi vengono stabilizzati dentro la legge e viene previsto anche il supporto della mediazione linguistica e culturale. È una scelta positiva, soprattutto per i lavoratori stranieri e stagionali, che spesso incontrano ostacoli concreti nell'accesso ai servizi pubblici.

Particolarmente rilevante è poi il tema degli appalti agricoli. Avevamo segnalato come molte forme di dumping, lavoro irregolare e sfruttamento si concentrino proprio nelle esternalizzazioni, nelle cooperative spurie, nei subappalti opachi e nell'utilizzo di soggetti privi di adeguata affidabilità. La legge recepisce questa preoccupazione introducendo linee di indirizzo per la corretta individuazione dei soggetti prestatori di servizi ed esecutori dei lavori agricoli, insieme a una check list dei controlli preliminari. È stato inoltre rafforzato il riferimento alla tutela dei diritti contrattuali dei lavoratori e delle lavoratrici e al ruolo degli Ebat. Si tratta di un risultato importante, perché porta dentro la legge il principio che la regolarità degli appalti è parte integrante della qualità dell'agricoltura.

Tra le novità più significative figura anche l'introduzione degli indici di coerenza in agricoltura. Si tratta di uno strumento che consente di mettere in relazione produzioni aziendali e fabbisogno minimo di manodopera. La Fai Cisl Toscana aveva insistito sulla necessità di strumenti capaci di intercettare le anomalie: produzioni rilevanti con pochissime ore dichiarate, ricorso non trasparente a manodopera esterna, possibili sacche di lavoro nero. Gli indici di coerenza, se applicati con equilibrio e tenendo conto delle diverse colture, della stagionalità, della meccanizzazione e delle specificità territoriali, possono diventare un presidio utile di prevenzione.

Il testo approvato valorizza inoltre il ruolo degli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali. Anche questo era uno dei punti sostenuti dalla nostra Federazione. Gli Ebat rappresentano un presidio concreto nei territori: possono accompagnare imprese e lavoratori, favorire informazione, welfare contrattuale, regolarità, formazione e monitoraggio delle dinamiche occupazionali. Il loro coinvolgimento dentro la legge rafforza il sistema delle relazioni sindacali e riconosce il valore della bilateralità agricola.

Un ulteriore avanzamento riguarda la presa in carico delle vittime e delle potenziali vittime di sfruttamento lavorativo. La legge prevede il raccordo tra servizi per il lavoro, servizi sociali, sociosanitari e sanitari, richiamando percorsi di emersione, protezione, accompagnamento al lavoro e prevenzione del ri-sfruttamento. È un tema decisivo, perché il contrasto al caporalato non può fermarsi alla denuncia o alla sanzione: deve offrire alle persone una possibilità reale di uscita dallo sfruttamento, con protezione, orientamento, inclusione e nuovo lavoro regolare.

Importante anche il rafforzamento dei criteri di premialità. La legge riconosce priorità e premialità alle imprese che aderiscono alla Rete del lavoro agricolo di qualità, utilizzano gli elenchi dei Centri per l'impiego, rispettano le linee sugli appalti, partecipano alla bilateralità e agli interventi della Cabina di regia contro il caporalato. Anche su questo la Fai Cisl Toscana ha portato un contributo preciso: le risorse pubbliche devono sostenere le imprese corrette, quelle che rispettano i contratti, la sicurezza, la regolarità contributiva e la trasparenza delle filiere.

Il risultato raggiunto non esaurisce naturalmente il nostro impegno. Resta aperta la necessità di trasformare sempre più la premialità in vera condizionalità sociale: chi non rispetta lavoro, sicurezza, contratti, contributi e legalità degli appalti non deve poter accedere alle risorse pubbliche. Resta inoltre fondamentale che gli strumenti previsti dalla legge siano concretamente attuati, monitorati e sostenuti da risorse adeguate.

La legge, approvata dalla Giunta regionale su proposta del presidente Eugenio Giani e dell'assessore Leonardo Marras, in attesa della definitiva approvazione da parte del Consiglio, rappresenta dunque un intervento organico importante, che dimostra anche che il lavoro sindacale serio, competente e costante può incidere positivamente sulle scelte istituzionali. La Fai Cisl Toscana, attraverso il contributo di tutta l'organizzazione, ha portato dentro la norma una visione chiara: l'agricoltura toscana cresce davvero solo se crescono insieme legalità, impresa sana, sicurezza e dignità del lavoro.

Per noi questa è la sfida dei prossimi mesi: vigilare sull'attuazione della legge, rafforzare il ruolo dei territori, sostenere lavoratrici e lavoratori, accompagnare le imprese regolari e continuare a contrastare ogni forma di sfruttamento. Perché un'agricoltura è davvero di qualità solo quando è qualità anche per chi lavora.



AGRICOLA TRE VALLI

40

La contrattazione che redistribuisce valore e rende i lavoratori protagonisti



di Andrea Zanin
Segretario Generale Fai Cisl Veneto

Il rinnovo del Contratto Integrativo 2026-2029 di Agricola Tre Valli - Gruppo Veronesi rappresenta, per la Fai Cisl del Veneto, un risultato di grande valore sindacale e un esempio concreto di come la contrattazione aziendale possa diventare uno strumento capace di tenere insieme crescita dell'impresa, reddito, tutele, qualità del lavoro e partecipazione.

L'accordo, sottoscritto il 14 luglio scorso insieme al Coordinamento sindacale, coinvolge oltre 5.000 lavoratrici e lavoratori del comparto avicolo. Non siamo quindi di fronte soltanto al rinnovo di un contratto aziendale tra i tanti, ma ad un'intesa che interessa uno dei principali gruppi dell'alimentare italiano.

Il primo elemento che immediatamente richiama l'atten-

zione, e che va certamente evidenziato, riguarda il salario. Il premio di risultato potrà arrivare, al raggiungimento degli obiettivi previsti, a complessivamente 9.500 euro nel quadriennio: 2.300 euro nel 2026, altrettanti nel 2027, 2.400 euro nel 2028 e 2.500 euro nel 2029. In un momento storico in cui il recupero del potere d'acquisto rimane una delle principali preoccupazioni delle famiglie, tali cifre assumono un significato che va ben oltre la loro entità e consistenza, indicando come la contrattazione possa, e debba sempre di più, essere strumento di redistribuzione della ricchezza acquisita attraverso il miglioramento della produttività. Si tratta di un principio tanto semplice quanto indiscutibile: una parte del valore prodotto deve tornare a chi, quotidiana-

namente, contribuisce a produrlo.

In Veneto questo principio trova una sua specifica declinazione. In un territorio caratterizzato da un tessuto produttivo diffuso e da imprese molto diverse per dimensione e organizzazione, alle tutele comuni garantite dalla contrattazione nazionale deve sempre più affiancarsi lo sviluppo di una contrattazione di secondo livello capace di leggere le specificità. Solo in questo modo la contrattazione aziendale e territoriale possono diventare luoghi reali nei quali i principi diventano soluzioni concrete: salario legato ai risultati, organizzazione degli orari, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, welfare, professionalità, formazione, sicurezza, stabilizzazioni, gestione delle innovazioni e partecipazione. In quest'ottica la contrattazione, allora, non può limitarsi alla dimensione economica, ma deve sviluppare e favorire il protagonismo dei lavoratori e deve incidere significativamente anche sull'organizzazione del lavoro.

Considerare la rilevanza dell'integrativo di Agricola Tre Valli per la sola componente economica sarebbe quindi non solo riduttivo ma anche sostanzialmente sbagliato. L'accordo affronta, infatti, molti degli aspetti che determinano concretamente la qualità del lavoro: stabilizzazione occupazionale, organizzazione degli orari, riconoscimento dei tempi di vestizione, sicurezza, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità e ruolo delle rappresentanze sindacali.

Particolarmente rilevante è il miglioramento dei percorsi di stabilizzazione per lavoratori a tempo determinato, stagionali e avventizi. Rendere il lavoro più stabile significa non soltanto aumentare le tutele, ma dare alle persone la possibilità di programmare il proprio futuro, costruire una famiglia, accedere a un mutuo e sentirsi realmente parte dell'impresa e, più in generale, della società.

Molto spesso gli errori si compiono perché non si hanno chiari gli obiettivi. Non può bastare creare nuova occupazione, serve che, tanto la nuova quanto quella presente, siano una buona occupazione, il che significa condividere una visione culturale dove il lavoro non sia concepito come un costo da comprimere, ma una vera risorsa da curare e sulla quale investire.

Ogni buon accordo non è altro che il risultato finale di un qualcosa che ha origine e si sviluppa molto prima della firma. Un buon accordo nasce dalla presenza quotidiana del sindacato nei luoghi di lavoro, dall'ascolto delle persone, dalle assemblee, dal confronto con i delegati, dalla capacità di leggere i problemi prima che diventino emergenze e di trasformare esigenze concrete in proposte negoziali. Per questo il risultato ottenuto a luglio è a tutti gli effetti il risultato di un lavoro collettivo che ha coinvolto la Federazione regionale, le strutture territoriali, i dirigenti, il Coordinamento, le Rsu e gli Rls.

Nelle complesse dinamiche di una contrattazione come quella dell'Agricola Tre Valli emerge nitidamente come in ogni contrattazione esitano vari livelli che devono coordinarsi e svolgere precise e complesse funzioni. Si vede più nitidamente in questa situazione, ma vale anche per quelle meno strutturate e grandi.

Le strutture territoriali della Fai Cisl rappresentano il punto di contatto e relazione quotidiana con le lavoratrici e i lavoratori. Sono i territori a presidiare gli stabilimenti, a sostenere le rappresentanze, a seguire vertenze individuali e collettive, a costruire relazioni con le imprese e a dare continuità alla contrattazione. È un lavoro spesso poco visibile all'esterno, ma essenziale. Senza questa presenza capillare

non esisterebbe una contrattazione realmente radicata nella realtà produttiva.

Allo stesso modo, va riconosciuto il valore dei dirigenti sindacali, che ogni giorno mettono competenza, responsabilità e capacità negoziale al servizio delle persone. Il loro compito non è soltanto quello di gestire una trattativa, ma di costruire percorsi, tenere insieme interessi diversi, individuare priorità, sostenere le Rsu, favorire il confronto e trasformare la rappresentanza in risultati concreti.

Un ruolo ugualmente decisivo è svolto anche dalle Rsu Fai Cisl. Sono loro a vivere quotidianamente i reparti, le linee, gli stabilimenti e i servizi; conoscono i ritmi, le difficoltà, le professionalità e le aspettative delle persone. Sono il primo sensore dei cambiamenti organizzativi e produttivi e, nello stesso tempo, il primo punto di riferimento per i lavoratori. La loro forza sta nella vicinanza: saper ascoltare, spiegare, raccogliere proposte, costruire consenso e riportare al tavolo negoziale la concretezza del lavoro reale. Valorizzare le Rsu significa quindi rafforzare la democrazia sindacale e la qualità della contrattazione. Per la Fai Cisl Veneto questa è da tempo una priorità: investire sulla formazione dei delegati, creare coordinamento tra le diverse realtà aziendali, condividere buone pratiche e far crescere una rete di rappresentanza capace di affrontare con competenza le grandi trasformazioni dell'agroalimentare.

Il tema delle trasformazioni e delle sfide dell'agroalimentare impongono un'accelerazione e un cambio di prospettiva. Solo attraverso la partecipazione si potranno affrontare i cambiamenti e le rivoluzioni tecnologiche in corso. Nello specifico, il settore avicolo sta attraversando trasformazioni profonde. L'automazione e la digitalizzazione stanno modificando i processi produttivi; i cambiamenti climatici e le emergenze sanitarie incidono sulle filiere; i costi energetici e delle materie prime rimangono elementi di forte instabilità. La risposta non può essere quella di scaricare questi cambiamenti sui lavoratori. La risposta deve essere governarli attraverso la contrattazione.

È proprio su questo punto che l'accordo di Agricola Tre Valli assume un ulteriore significato. Nell'ambito di questo importante gruppo esiste da anni un sistema di relazioni sindacali nel quale il Coordinamento, le Rsu e gli Rls svolgono un ruolo importante. Il nuovo integrativo rafforza questa impostazione e la proietta verso una stagione nella quale la partecipazione dovrà diventare sempre più strutturale. L'approvazione della legge n. 76 del 2025 sulla partecipazione dei lavoratori, nata dalla proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Cisl, offre oggi anche un quadro legislativo nuovo nel quale sviluppare queste esperienze.

Il rinnovo dell'integrativo di Agricola Tre Valli rappresenta quindi un risultato importante, ma anche un punto di partenza più generale. È il risultato del lavoro unitario delle organizzazioni sindacali, delle strutture territoriali, del Coordinamento, delle Rsu e degli Rls. In questa realtà la strada è tracciata, molte cose sono già in corso e molte altre restano da fare.

Ma il percorso è segnato anche in un senso molto più ampio. La buona contrattazione e la partecipazione non devono rimanere poco più che un'eccezione riservata alle grandi aziende, devono diventare sempre più pratiche diffuse e normali, capaci di produrre valore anche nelle realtà medie e piccole e nei diversi territori. Il peso e il portato di certe firme e dei contenuti di certi accordi sta proprio in questa tutt'altro che trascurabile funzione di apripista.



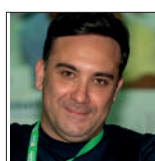
Alloggi nel ghetto di Borgo Mezzanone,
foto di Rossano Colagrossi

CONTRASTO AL CAPORALATO

42

La sfida in Puglia per passare dagli impegni ai risultati

La Fai Cisl pugliese sollecita l'attuazione del protocollo regionale e rilancia le priorità: presenza nei territori, coordinamento istituzionale e strumenti concreti per restituire dignità al lavoro agricolo



di Antonio La Fortuna
Segretario Generale Fai Cisl Puglia

La sottoscrizione del protocollo regionale per il contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura rappresenta un passaggio di fondamentale importanza. Il coinvolgimento attivo della Regione Puglia, attraverso gli assessorati competenti, di ARPAL, dell'Ispettorato del Lavoro, di INPS, INAIL e delle organizzazioni sindacali, pone una base solida per rafforzare le azioni di prevenzione e contrasto.

Un protocollo, tuttavia, non può e non deve essere considerato un punto di arrivo. Il suo reale valore si misura nella capacità di tradurre gli impegni assunti in interventi continuativi, verificabili e percepibili nella vita quotidiana delle lavoratrici e dei lavoratori. La lotta al caporalato non può

basarsi sulla gestione delle emergenze o su campagne di controllo isolate: richiede una strategia strutturale, una responsabilità condivisa e una presenza costante nei territori in cui lo sfruttamento si radica.

Non solo controlli: intervenire sulle cause

L'azione di contrasto non può esaurirsi nell'indispensabile incremento delle ispezioni. Il fenomeno si alimenta attraverso un mix complesso di fattori: vulnerabilità economica, precarietà contrattuale, marginalità sociale, difficoltà di accesso ai servizi, ricattabilità, assenza di alternative occupazionali dignitose. È dunque necessario agire simultaneamente su più livelli:

rafforzare la **legalità** lungo le filiere agroalimentari e sostenere le imprese virtuose;

garantire la corretta applicazione dei **contratti** collettivi; migliorare la rete dei **trasporti** e le condizioni di **accoglienza**;

assicurare un'adeguata **informazione**, tutela e l'effettività dei **diritti previdenziali, assistenziali e assicurativi**.

Un'attenzione prioritaria deve essere riservata ai lavoratori migranti, spesso maggiormente esposti a condizioni di fragilità. Non si può parlare di vera inclusione finché intere comunità rimangono relegate in insediamenti privi di servizi essenziali, isolati dai centri abitati e dai contesti di cittadinanza attiva.

Superare la vergogna dei ghetti e monitorare le risorse

Il superamento dei ghetti deve trasformarsi in una priorità concreta delle agende politiche regionali e nazionali. Luoghi come Borgo Mezzanone e Boncuri sono il simbolo di una condizione intollerabile che non può essere normalizzata né affrontata soltanto sotto i riflettori delle cronache mediatiche. In questo contesto, occorre constatare con rammarico il **mancato utilizzo dei fondi del PNRR** destinati al superamento degli insediamenti informali.

Per questa ragione, diventa imprescindibile e urgente un monitoraggio attento e costante del bando **"Puglia Accogliente"**, pubblicato ad aprile scorso. Un bando, vale la pena ricordare, che stanziava quasi 40 milioni per finanziare interventi finalizzati alla "riqualificazione e rifunzionalizzazione

irregolarità. Essere presenti nei ghetti significa incontrare direttamente le persone, comprenderne i bisogni, far emergere le situazioni di sfruttamento e portarle all'attenzione delle istituzioni, restituendo a ciascuno la certezza di non essere solo.

Il ruolo strategico delle strutture territoriali e il lavoro di squadra

Per rendere davvero operativo ed efficace il protocollo, occorre valorizzare le strutture esistenti. In questa prospettiva, è fondamentale rilanciare ed operativizzare il lavoro delle **sezioni agricole** presso le sedi territoriali dell'INPS, un prezioso presidio preesistente che va adeguatamente riattivato. L'efficacia di questa azione poggia su un vero e proprio **lavoro di squadra e di convergenza tra tutte le strutture territoriali della Fai Cisl**, che integrano le proprie competenze per presidiare capillarmente ogni area della regione.

L'interconnessione e la collaborazione tra banche dati, enti previdenziali, organi di vigilanza e soggetti istituzionali rappresenta una leva decisiva per intercettare le anomalie, prevenire gli abusi e indirizzare i controlli verso le situazioni a maggior rischio prima che le irregolarità degenerino in sfruttamento sistematico.

Bilateralità e responsabilità condivisa

Un ruolo chiave spetta agli **enti bilaterali agricoli territoriali**, capaci di erogare servizi, formazione, informazione e strumenti di sostegno rivolti sia ai lavoratori che alle imprese. La lotta al caporalato interpella l'intero sistema agricolo pugliese. Non è una questione delegabile esclusivamente agli organi ispettivi o alle forze dell'ordine: richiede il **coinvolgimento attivo di istituzioni, organizzazioni datoriali, sindacati, enti locali e di tutti gli attori della filiera**.

La legalità deve diventare la leva ordinaria della competitività. Le aziende che rispettano le regole e investono sul lavoro di qualità non possono subire la concorrenza sleale di chi fonda il proprio margine sul ricatto, sull'intermediazione illecita e sul taglio dei costi tramite lo sfruttamento.

Dagli impegni ai risultati

La sottoscrizione del protocollo apre una fase nuova che richiede **continuità e concretezza**. Servono obiettivi chiari, tempistiche definite, un costante monitoraggio delle azioni e verifiche periodiche tra i sottoscrittori. La Fai Cisl Puglia continuerà a svolgere il proprio ruolo con spirito propositivo e determinazione: nei campi, nei luoghi di lavoro, nei ghetti, ai tavoli istituzionali e nella contrattazione. Presidio, ascolto, denuncia e proposta rimangono i pilastri inseparabili di un'azione sindacale volta a incidere realmente sulle condizioni di vita delle persone.

La vera sfida è **trasformare le intese in risultati misurabili**: erodere le aree di sfruttamento, rafforzare i servizi, garantire sicurezza e diritti, sostenere l'impresa regolare e restituire piena dignità a chi, ogni giorno, contribuisce alla ricchezza agricola della Puglia, e al suo riconosciuto ruolo tra le colonne portanti del made in Italy agroalimentare.

“

La presenza della Fai Cisl Puglia nei ghetti è il frutto di un presidio capillare e di un'azione costante di ascolto, informazione, orientamento ai servizi, denuncia delle irregolarità.

”

di immobili pubblici di proprietà o nella piena disponibilità dei Comuni, da destinare all'accoglienza abitativa e ai servizi di inclusione socio abitativa dei migranti regolarmente soggiornanti sul territorio regionale". Una misura, dunque, che va assolutamente seguita affinché le risorse disponibili vengano messe a terra in modo rapido, trasparente ed efficace.

La presenza della Fai Cisl Puglia in questi contesti abitativi non nasce certo con la firma del protocollo: è il frutto di un **presidio capillare** e di un'azione costante di ascolto, informazione sui diritti, orientamento ai servizi e denuncia delle

a cura di Rossano Colagrossi

SAN FRANCESCO, ISPIRATORE DELLA NOSTRA IDENTITÀ E DELLA PIÙ PROFONDA UMANITÀ

Titolo

Francesco, il primo italiano

Autore

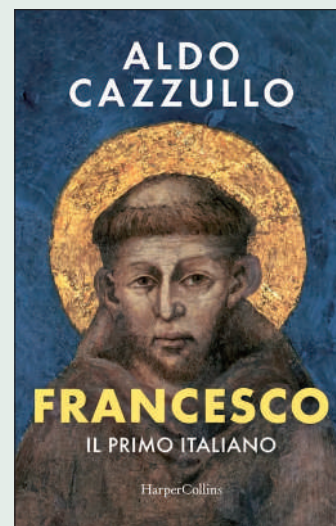
Aldo Cazzullo

Editore

HarperCollins

Prezzo: € 18,50

Recensione di Paolo Grossi



44

A 800 anni dalla scomparsa di San Francesco, Aldo Cazzullo rende omaggio alla sua figura dedicandole uno dei libri più interessanti e originali. L'autore racconta infatti il poverello d'Assisi tramite le sue gesta, focalizzando l'attenzione su alcuni fatti che inseriscono il tema religioso in un quadro più laico e contemporaneo, descrivendo l'universalità delle sue azioni e intenzioni.

San Francesco può essere definito il primo poeta italiano, in quanto autore della prima, splendida poesia in italiano: "Il Cantico delle Creature". È stato poi il primo a comprendere l'importanza del "mettersi in cammino", percorrendo l'Italia, passando dalle grandi città alla campagna. Fu inventore del presepe. E fu un uomo sempre volto ad esprimere il meglio, l'amore per il prossimo, il rispetto per tutte le creature, la cortesia, la gentilezza, il buon umore, contribuendo ad alimentare il sacro fuoco della solidarietà nell'animo degli italiani.

"Di uomini così, ne nasce uno ogni mille anni. Duemila anni fa abbiamo avuto Gesù. Nel millennio precedente avevamo avuto Buddha. Nel millennio successivo abbiamo avuto san Francesco. Vedremo cosa ci attende ora, in questo millennio appena cominciato. Che, se non daremo retta a san Francesco, per l'umanità potrebbe essere l'ultimo", scrive Cazzullo nell'incipit del volume.

Per il saggista e giornalista, che alla storia d'Italia ha dedicato oltre 30 libri, non c'è dubbio: Francesco è stata una figura unica e fondamentale nella costruzione dell'identità italiana, per questo può essere definito, come recita il titolo

del volume, "il primo italiano".

Francesco, non ancora santo, ebbe una vita straordinaria, come ben raccontato da questo testo. La giovinezza piena di ideali cavallereschi, la rottura con il padre, la spoliazione, l'incontro con il Papa, fino al grande mistero delle stimmate: un miracolo che fa di lui il nuovo Gesù? Oppure un escamotage perpetrato dalla Chiesa per relegare la figura di Francesco all'alto dei cieli, allontanandolo dalla bassezza terrena? Comunque sia, raccontando di Francesco, l'autore ripercorre anche le tappe della storia del francescanesimo in Italia. Studiando in maniera diretta testi medievali e ricercando fonti d'archivio storiche, Cazzullo ha dato nuova luce a importanti narrazioni, a cominciare dalla prima biografia del santo, quella di Tommaso da Celano, condannata al rogo, fino agli studi più recenti di Jacques Le Goff e Chiara Frugoni, compresi i personaggi ispirati dal santo, come Sant'Antonio, Giotto, Dante, Cristoforo Colombo, padre Pio, fino a Papa Bergoglio, il primo Pontefice chiamato Francesco.

Il libro permette di capire a fondo l'uomo straordinario che fu Francesco: un uomo solo, che ha saputo cambiare per sempre il modo di guardare il mondo, capace di ispirare, illuminare e indicare la strada, anche e soprattutto in questi tempi difficili, a tratti distopici, disumani e senza memoria, che ci troviamo a vivere. San Francesco è senza dubbio la parte migliore di tutti noi, l'uomo che scelse la povertà per cambiare il mondo, una storia che può parlare al presente e ricordarci la nostra umanità più profonda e solidale.

E TU COSA FAI?

RIVIVERE L'INSEGNAMENTO DI SAN FRANCESCO

Titolo

E se tornasse Francesco?

Autori

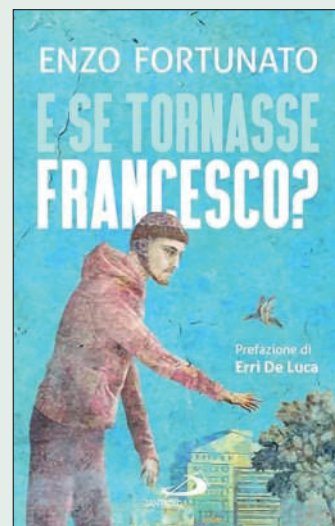
Padre Enzo Fortunato

Editore

San Paolo Edizioni

Prezzo: € 13,30

Recensione di Paolo Grossi



In un presente caratterizzato dal ritorno, da più parti, della follia della guerra, tra le prospettive di un futuro basato unicamente su interessi commerciali, e con un silenzio sociale assordante a fare da colonna sonora, padre Enzo Fortunato avanza con questo testo una domanda provocatoria che in realtà serve a dimostrare che un'altra strada è possibile: e se tornasse Francesco?

Come afferma Padre Enzo nel libro, il Santo d'Assisi ha comunicato usando tutti i mezzi a sua disposizione: la voce, la vita e l'inchiostro. La strada di Francesco non è quella dell'autoreferenzialità, del vaniloquio, della bulimia di notizie, ma una comunicazione fatta di verità, che lascia spazio a un ascolto capace di far crescere le persone.

Il libro, nato dalle strade e dalle città attraversate dal frate, è stato concepito in vista degli 800 anni dalla sua morte e del Cantico più noto della storia, il Cantico delle Creature. Rileggiamo la sua vita e il suo messaggio, attualizzandolo, ci dice l'autore, chiedendo: se Francesco fosse qui, cosa direbbe? Cosa farebbe? Lasciamo entrare nel nostro quotidiano il suo insegnamento, le sue verità, fatte di pazienza, perdono, amore, pace e fraternità, in un itinerario ideale che ripercorre e racconta anche il viaggio e lo spirito dei francescani.

Come affermato in più di qualche occasione da Padre Fortunato, la forza di Dio nella vita di Francesco, gli ha dato la possibilità di abbattere muri, ma anche di non uscire mai

dal perimetro della Chiesa. Francesco è stato un rivoluzionario, ma non uno che rompe per distruggere. Ha cambiato la Chiesa restando dentro la Chiesa, senza mai porsi contro, sempre in obbedienza.

Francesco era un uomo concreto, un uomo tra la gente, in continuo equilibrio tra silenzio e missione, eremo e piazza, preghiera e incontro. San Francesco non era solo uno che pregava, ma un uomo fatto preghiera. In ogni situazione si domandava: "Signore, come agiresti in questo momento? Come risponderesti?". Francesco non ci chiederà mai di essere una sua fotocopia. Non si è mai imposto come maestro, ma come testimone. San Francesco dava il buon esempio con la sua vita coerente e credibile, anche perché la miglior forma di comunicazione è la testimonianza.

In realtà la domanda fatta a Francesco, che dà il titolo al libro, cela dietro di essa un altro obiettivo, che è quello di chiedersi: e tu cosa fai? Cosa fai per la pace, l'armonia tra i popoli, la fraternità, il perdono, la pazienza? Ai posteri l'ardua sentenza.

Papa Francesco ha detto: "La Chiesa è il posto per tutti... Tutti, tutti, tutti! Indossare lo sguardo di Dio, significa smettere di pretendere dagli altri e iniziare a guardarli con misericordia. Perché la pretesa genera potere e aggressività. Il perdono, invece, costruisce".

OTTANT'ANNI DI SANA E ROBUSTA COSTITUZIONE

Titolo

Ottant'anni giovane. La nascita della Costituzione italiana.
Raccolta di testi dei Padri e delle Madri costituenti

Autore

Andrea Mulas (a cura di)

Editore

Com Nuovi Tempi

Prezzo: € 15



46

La nostra Carta costituzionale ha compiuto quest'anno i suoi primi 80 anni. Le tappe che infatti portarono alla sua nascita sono raccolte nel biennio 1946-1948. Il 2 giugno 1946 gli italiani votarono al Referendum istituzionale per scegliere tra Repubblica e Monarchia ed elessero l'Assemblea Costituente, composta da 556 deputati, incaricata di scrivere la nuova Carta. Il 25 giugno seguente, l'Assemblea Costituente si riunì per la prima volta a Roma, eleggendo Enrico De Nicola come capo provvisorio dello Stato e nominando una "Commissione dei 75" per redigere il progetto di legge. Successivamente, il 22 dicembre 1947, il testo definitivo fu approvato dall'Assemblea Costituente con 453 voti favorevoli e 62 contrari. Cinque giorni dopo la Costituzione fu promulgata da Enrico De Nicola e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, per entrare ufficialmente in vigore, sostituendo il vecchio Statuto Albertino, il 1° gennaio 1948.

L'anniversario da celebrare è anche l'occasione per rivivere e comprendere meglio cosa accadde in quegli anni straordinari. È un'operazione che Andrea Mulas, ricercatore della Fondazione Lelio e Lisli Basso e componente del Centro Studi e Rivista Confronti, ha portato avanti curando il volume "Ottant'anni giovane. La nascita della Costituzione italiana. Raccolta di testi dei Padri e delle Madri costituenti". Il libro è molto interessante perché consente di ricostruire, in 320

pagine, le radici della democrazia italiana lasciando parlare direttamente le protagoniste e i protagonisti della stagione costituente. Attraverso una selezione di interventi pronunciati nell'Assemblea costituente, il libro, pur senza ambizione di esaustività, restituisce il clima, le tensioni e le speranze di un Paese che, uscito dalla dittatura fascista e dalla guerra, cercò di trasformare una frattura storica in un progetto comune di libertà, partecipazione e giustizia sociale.

Dalla Resistenza al referendum del 2 giugno 1946, fino ai lavori che portarono all'approvazione della Carta repubblicana, emerge il carattere profondamente collettivo del processo costituente, un percorso edificante di mediazione e confronto in cui confluirono culture politiche diverse – cattolica, socialista, comunista, liberale e azionista – riuscendo a gettare le basi della nascente Repubblica democratica.

"Più che una semplice raccolta storica – spiega il curatore – questo libro è un invito a rileggere la Costituzione come un 'patto' vivo, nato dal conflitto, ma fondato sul dialogo, capace ancora oggi di interrogare il presente. Perché la democrazia non è mai definitiva: vive nella pratica quotidiana, nella memoria e nella responsabilità comune".

LA PERSONA, MISURA DI OGNI COSA: UNA GUIDA PER CONOSCERE LA CISL

Titolo

Cos'è la Cisl

Editore

Edizioni Lavoro

Prezzo: € 6,50



Una rete associativa fondata sulla prossimità, sull'ascolto, sulla solidarietà. In questa definizione sintetica ma alquanto rappresentativa, riportata dalla Segretaria Generale della Cisl, Daniela Fumarola, nella presentazione del libro "Cos'è la Cisl", è racchiuso il mondo cislino e il senso di un patrimonio associativo senza eguali, che oggi si interroga sul futuro del lavoro per interpretarne al meglio i cambiamenti nel solco dei propri valori e principi fondativi. Il volume in questione è un progetto editoriale agile, pubblicato da Edizioni Lavoro, che in 70 pagine circa concentra l'esperienza cislina inquadrandola nel panorama del sindacalismo italiano, ricostruendone storia, identità, valori, con le sue articolazioni, il suo modo di essere sindacato.

"In un tempo segnato da cambiamenti profondi, da nuove fragilità sociali, ambientali e demografiche, dalle tecnologie che trasformano i mestieri e le relazioni – scrive Daniela Fumarola – la Cisl continua a rappresentare una forza autonoma, popolare, responsabile. Una comunità organizzata che sceglie il dialogo, la contrattazione, la partecipazione come strumenti concreti di emancipazione sociale e di crescita democratica".

Il libro evidenzia come la centralità della persona sia da sempre la bussola che orienta la Cisl fin dalla sua fondazione, radicata nell'idea che ogni cosa ha senso solo se risponde alla vita reale e non a uno schema astratto. "La Persona dev'essere misura di ogni cosa", scrive la leader della Cisl, ricordando che il lavoro è degno se rispetta chi lo svolge, che il welfare è giusto quando protegge la persona nella sua interezza, nella malattia, nella vecchiaia, nella ricerca di un'occupazione, nella cura dei figli, così come la contrattazione è buona se produce risultati che cambiano concretamente la vita delle persone. Da qui, il forte tratto anti-ideologico del sindacato di Via Po, che rivendica in ogni suo livello le proprie caratteristiche di organizzazione libera, autonoma dalle appartenenze partitiche, riformista.

Sarebbe impensabile l'idea di racchiudere una siffatta complessità storica, sociologica e politica in un testo di così poche pagine. Infatti l'operazione editoriale è riuscita proprio perché

non ambisce a fornire un "bignami" del sindacato, ma piuttosto una sorta di mappa, una guida alla conoscenza, uno strumento che nella sua semplicità può aiutare chiunque, con diversi livelli di profondità, a leggere meglio la carta d'identità della Cisl.

Per questo il primo capitolo ne ricostruisce per grandi linee il contesto storico e fondativo, i valori, lo Statuto, il Regolamento, il Codice etico, il tesseramento; il secondo capitolo descrive la struttura organizzativa; il terzo è dedicato al Sistema dei Servizi; il quarto, dal titolo significativo "Il sindacato della contrattazione e della partecipazione", affronta i temi della rappresentanza e della rappresentatività, dei vari livelli e contenuti della contrattazione collettiva, del radicamento sindacale nei luoghi di lavoro e nei territori. A seguire, il quinto capitolo – per molti lettori probabilmente il più appassionante, assieme al quarto – riporta brevemente le linee di politica sindacale della Cisl, passando per i concetti di lavoro e dignità della persona, per la rappresentanza dei più giovani e dei nuovi lavori, per le sfide in nome della giustizia sociale, dell'equità territoriale, dell'inclusione, poi per la visione internazionale ed europeista che da sempre caratterizza la Cisl, fino alla promozione dell'integrazione sociale e dell'accoglienza.

Infine, il volume si chiude con un sesto capitolo sul contesto storico dal quale ha avuto origine la Cisl, ricostruendo in paragrafi sintetici "il sindacato nuovo" degli anni Cinquanta, poi la transizione che accompagna la fine del miracolo economico negli anni Sessanta, la nascita dello Statuto dei lavoratori e la difesa della democrazia che caratterizzano gli anni Settanta, la lotta all'inflazione e la rottura unitaria degli anni Ottanta, la stagione della concertazione degli anni Novanta, fino alle vicende più recenti della crisi economica globale e della pandemia, concludendo con un richiamo al XX Congresso – in cui è stata confermata la leadership di Daniela Fumarola – con lo slogan "Il coraggio della partecipazione. Responsabilità sociale e umanesimo del lavoro per rigenerare l'Italia e l'Europa".



€ 6,50
COS'È LA CISL

IN BASE AI QUANTITATIVI SCONTI PERSONALIZZATI

Cos'è la Cisl?

QUANTITATIVO

MODALITÀ DI PAGAMENTO. NO PAGAMENTO ANTICIPATO MA ALLA RICEZIONE DELLA FATTURA
su c/c bancario intestato a Edizioni Lavoro srl Intesa San Paolo S.p.A. IBAN: IT90A03069050481000000014288
o su ccp n. 51702009 intestato a Edizioni Lavoro, Via G.M. Lancisi 25 - 00161 Roma
Spese di spedizione a carico del destinatario:

Intestazione fattura Nome ordinante.....

Indirizzo di spedizione Cap..... Città

Tel. C. F. P. IVA

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

☐ PEC

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

Trasmettere a Angela Cerroni a.cerroni@edizionilavoro.it oppure
Zoe Rampello z.rampello@edizionilavoro.it tel. 06 44251174 o agli operatori regionali di EL

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

ENTE BILATERALE
AGRICOLO NAZIONALE

WWW.ENTEEBAN.IT





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

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

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

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

- **Sostegno della maternità e della paternità**

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

- **Attività formative**

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

- **Contrasto alla violenza di genere**

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

- **Bilateralità del settore**

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

- **Verifica versamento integrale**

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

Contatti

Via G. Battista
Morgagni, 33
00161 Roma

Centralino

06 989 681 58

Sostegno Maternità/ Paternità

06 983 748 11

ebsalimentare.it