

Alimenta il futuro: lavoro, partecipazione, sostenibilità

4° CONGRESSO FAI CISL BRESCIA

Il futuro di un agroalimentare innovativo

relazione della Segreteria

presentata dal segretario generale Rossella Gazzaretti

Un caloroso saluto a voi, delegate e delegati, eletti in rappresentanza degli iscritti alla nostra federazione, protagonisti di questo importante appuntamento di partecipazione democratica, che testimonia i valori della FAI e della CISL nel mondo del lavoro bresciano e nei settori che rappresentiamo.

Grazie anche a quanti hanno accolto il nostro invito, alle autorevoli rappresentanze delle istituzioni e delle associazioni datoriali, ai tanti amici della FAI e della CISL.

L'IMMAGINE DEL NOSTRO CONGRESSO

L'immagine scelta per il 4° congresso richiama il percorso che come FAI CISL ci apprestiamo ad affrontare durante i prossimi quattro anni, e che vediamo ripreso anche nell'espressione "Il futuro di un agroalimentare innovativo".

L'agricoltura e l'industria alimentare, oggi, non sono certo quelle anche solo di dieci anni fa; risulteremmo miopi nel non vedere il cambiamento in corso, sconsiderati qualora volessimo negarlo. Ma proprio perché vogliamo viverlo il cambiamento, e non subirlo, non possiamo che partire da ciò che comunque ci permette di mantenere il contatto con il senso più semplice delle cose.

E allora ecco il germoglio, che abbraccia la terra con le sue radici, e che per crescere ha bisogno della luce e dell'acqua. Tutt'altro che scontate, l'acqua e la luce: preziose, ricche, vitali; non appannaggio di tutti purtroppo, anche se dovrebbero esserlo. Sta a noi proteggerle, e da loro farci proteggere: forse potrebbe essere riassunto così un concetto altrettanto prezioso e vitale come quello della sostenibilità.

Già, la sostenibilità. Ambientale, sociale, economica. Perché essere sostenibili non vuol dire ancorarsi al passato, né rifugiarsi in un altrove escatologico, bensì abitare coscientemente il presente e partecipare a un'idea condivisa di futuro. Innovativo, certo, laddove i droni sorvolano le campagne registrando una mole importante di dati, e le linee produttive sono sempre più automatizzate; innovativo per ciò che concerne l'utilizzo delle tecnologie avanzate e la comunicazione; innovativo perché alla ricerca di strumenti che ci

permettano di orientarci e di continuare a camminare. Ma anche, e soprattutto, innovativo nel momento in cui è in grado di proporre un'etica del lavoro basata sulla solidarietà e sulle tutele, e riesce, nel suo farsi ascolto e racconto, a non volgere lo sguardo di fronte a qualsivoglia richiesta di assunzione di responsabilità.

Il futuro di un agroalimentare di questo tipo non può che essere rappresentato con un movimento circolare: senza un inizio e una fine, ma non per questo autoreferenziale, né bastare a sé stesso. Al contrario, la circolarità dice di una relazione costante, di un divenire sinergico, di un elemento che non può fare a meno degli altri; di un noi che esiste proprio là dove non ha bisogno di definirsi come tale, né tantomeno di porsi fuori da questa circolarità.

Da questo punto di vista l'intelligenza artificiale potrà implementare continuamente l'algoritmo su cui si basa, anzi, sicuramente lo farà; le mancherà comunque un pezzetto per connettersi alla circolarità, perché ragionerà sempre nei termini di una inflessibile logica di input/output. Non si tratta, in questo caso, di trovare un equilibrio; piuttosto, possiamo valorizzare la variabile che sfugge a una rigorosa e ineluttabile linearità.

UNA PREMESSA NECESSARIA

Oggi è un momento significativo di verifica di quanto si è fatto del mandato ricevuto e di definizione delle linee future di impegno della nostra federazione. È un momento di analisi non solo dei comparti che rappresentiamo ma anche del contesto di grande cambiamento in cui ci troviamo. La parola cambiamento non rappresenta una minaccia ma un'opportunità che la nostra federazione ha colto e sta affrontando con competenza e coraggio, in cui si è protagonisti e non spettatori.

Sì, quel coraggio che pochi hanno di andare anche contro corrente ma con un obiettivo ben preciso: la tutela e la presa in carico dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo per essere un sindacato pragmatico, moderno, riformista e autonomo dalla politica.

A me piace molto un'affermazione di Benigni: "Iniziare un nuovo cammino spaventa. Ma dopo ogni passo che percorriamo ci rendiamo conto di come era pericoloso rimanere fermi"; rappresenta in toto il nostro spirito, la nostra dinamicità e se volete la nostra filosofia, passo dopo passo per costruire un futuro con la consapevolezza dell'oggi per progettare il domani.

L'INVITO CHE NON AVEVA SENSO FARE

Negli anni del mandato congressuale che siamo qui a rendicontare insieme, a Brescia sono successe diverse cose che ci hanno costretti a considerare in maniera amaramente più realistica le relazioni sindacali. Abbiamo dovuto prendere atto di scelte e strategie da parte di FLAI e UILA segnate da una desolante mancanza di lealtà e di correttezza.

Confrontarsi, discutere, anche scontrarsi pur di trovare la soluzione migliore ai problemi delle lavoratrici e dei lavoratori fa parte delle normali dinamiche di relazione tra le sigle sindacali.

I nostri compagni di strada sono andati ben oltre, rimangiandosi gli impegni assunti, stravolgendoli con l'intento di penalizzare la nostra organizzazione, seminando i percorsi comuni di scorrettezze.

Fare sindacato con una zavorra così pesante costa il doppio di fatica e di impegno, ma noi l'abbiamo fatto, e abbiamo ottenuto risultati importanti.

Certo, andare in assemblea divisi è sempre una sconfitta per chi crede, e noi ci crediamo, nel valore dell'unità sindacale. Alle lavoratrici e ai lavoratori che ci chiedono di essere uniti per vincere spieghiamo perché oggi non è possibile, consapevoli che sarà questa, probabilmente, la sfida più difficile che ci vedrà coinvolti nel prossimo mandato.

Perché l'unità è un valore, non un'astratta precondizione.

LA FILIERA AGROALIMENTARE IN UNO SCENARIO RISCHIOSO E PROBLEMATICO

La filiera agroalimentare italiana coinvolge 1 milione e 200.000 imprese che danno lavoro a 3 milioni e 600.000 persone; genera un fatturato di 523 miliardi di euro e ha fatto segnare nel 2024 un record per quanto riguarda l'export chiudendo l'anno a quota 69,1 miliardi, con un aumento dell'8% in valore rispetto al 2023.

La Germania è il principale sbocco dei prodotti agroalimentari italiani, con 10,6 miliardi (+6%), mentre gli Usa sono il primo mercato extra Ue per un valore di 7,8 miliardi, in crescita del 17% rispetto all'anno precedente; seguono Gran Bretagna e Spagna¹.

Un settore quindi, quello agroalimentare, che dopo aver registrato il record di 62 miliardi di euro di export nel 2023 mira a superare ulteriormente questo traguardo. Ma lo scenario presenta inevitabilmente anche gravi criticità e incertezze.

Dopo l'impatto del Covid 19, **gli eventi geopolitici di portata sovranazionale** come i conflitti in Ucraina e nel Medio Oriente, hanno inevitabilmente avuto ripercussioni anche sui settori della nostra categoria. Il prezzo del grano è salito nell'UE del 24% nei mesi successivi all'invasione russa dell'Ucraina, così come si sono avuti incrementi notevoli dei prezzi di mais, soia, fertilizzanti, petrolio grezzo e gas naturale, o ancora il prezzo del caffè è aumentato a causa delle tensioni nel Mar Rosso.

Anche la logistica, elemento chiave di ogni catena di approvvigionamento, è stata colpita a livello globale, con un aumento dei costi di trasporto, che già avevano subito l'impatto della pandemia, per le spese del carburante, di quelle assicurative e dell'allungamento delle tratte a causa, per quelle marittime, della pericolosità della rotta che collega l'Asia al Mediterraneo.

L'aumento complessivo dei costi delle materie prime, dell'energia e della logistica ha indotto le aziende a porre in essere strategie finalizzate a preservare la redditività attraverso scelte organizzative di contenimento dei costi del lavoro e aziendali, ma soprattutto, scaricando i medesimi aumenti sui consumatori, tramite un ritocco dei prezzi di listino. Ciò ha generato, nel suo complesso, un incremento inflattivo sconosciuto negli ultimi decenni, attestatosi, al netto degli energetici importati, al 6,6% nel 2022 e al 6,9%

¹ Analisi Coldiretti su dati Istat sul commercio estero nel periodo gennaio-dicembre 2024.

nel 2023 come rilevato dall'ISTAT, con una profonda erosione del potere di acquisto dei consumatori. Per le lavoratrici e i lavoratori dei nostri settori, ciò si è sostanziato in una duplice tensione: erosione del valore delle retribuzioni e possibili ricadute sulla tenuta occupazionale.

Altro fattore i cui effetti ormai si registrano incontrovertibili a livello globale, con ricadute concrete sulla filiera agroalimentare, è quello dei cambiamenti climatici. Basti pensare alle ricadute negative causate dall'andamento anomalo a livello meteorologico nella programmazione delle colture, ma anche delle produzioni industriali, come accaduto ad esempio nel settore delle acque minerali in bottiglia o in quello della birra per il cambiamento della domanda, in modo del tutto inaspettato, da parte dei consumatori.

Più in generale, come afferma anche un recente report di Scope Ratings, la principale agenzia di rating del credito in Europa, l'Italia è il Paese più vulnerabile rispetto ai pericoli derivanti dai cambiamenti climatici. In uno scenario estremo, la transizione potrebbe arrivare a costare fino a 17,5 trilioni di euro nell'arco di trent'anni, corrispondenti al 14,5 per cento del PIL.

Applicando il Macro Economic Climate Stress Test alle cinque maggiori economie europee² – Germania, Francia, Italia, Spagna e Paesi Bassi – emerge che l'Italia è il paese più a rischio nel caso in cui lo scenario si aggravasse ulteriormente nei prossimi decenni.

Il rapporto evidenzia che i costi sono distribuiti in modo disuguale: in caso di ritardo nella transizione l'Italia avrebbe un danno economico pari a circa il 14,5% del PIL; segue la Spagna con il 10,5%, mentre più distanziati sono i Paesi Bassi (valore intorno al 6%), la Francia (appena sopra il 4,5%) e la Germania (3,2%).

A fronte di questa situazione, si assiste ad una lotta al cambiamento climatico che sconta un sempre maggiore deficit di attenzione a seguito delle varie crisi pandemiche e geopolitiche che a livello europeo hanno rimesso in discussione l'attuazione del Green Deal, depotenziandolo progressivamente, mentre invece bisognerebbe agire con azioni di prevenzione e investimenti mirati.

Il fenomeno dell'**invecchiamento della popolazione** e dello **spopolamento delle aree interne**³ tocca tutto il Paese, e con aree interne ci riferiamo a quelle nelle quali vivono attualmente 13,3 milioni di persone. Negli ultimi dieci anni nelle aree interne si è verificata una riduzione della popolazione del 5%, ossia 800.000 persone.

È logico che in queste condizioni gli effetti sull'economia agroalimentare nei territori rurali e sulle tradizioni tipiche collegate al settore subiscono effetti molto negativi. L'inverno demografico si può contrastare innanzitutto implementando politiche a favore dei servizi essenziali (salute, istruzione, mobilità) nelle aree interessate e realizzando afflussi di lavoratori stranieri regolari, con efficaci azioni di integrazione a livello economico e sociale.

² Report di Scope Ratings del giugno 2023, con il quale l'agenzia ha pubblicato i risultati del Macroeconomic Climac Stress Test effettuato sulle cinque maggiori economie europee.

³ Senza Rete, ricerca commissionata da FNP CISL e CISL Brescia e realizzata da Elio Montanari.

La FAI CISL continua a battersi per **una sostenibilità che unisca dimensione ambientale, sociale ed economica**, invocando un approccio equilibrato che valorizzi il ruolo che proprio il settore agroalimentare e le attività connesse dei Consorzi di bonifica e della forestazione hanno in termini di presidio delle aree interne e rurali, messa in sicurezza del territorio, tutela della biodiversità, prevenzione del dissesto idrogeologico.

Agroalimentare e ambiente continueranno a rappresentare per il Paese, in questo senso, una grande unica leva di sviluppo sostenibile, da promuovere perciò attraverso un patto sociale che metta al centro investimenti virtuosi, innovazione, valorizzazione del capitale umano, implementazione e redistribuzione del valore lungo tutte le filiere del cibo, dell'acqua, del patrimonio forestale.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: UN'ASSOLUTA PRIORITÀ

Quando parliamo di salute e sicurezza sul lavoro è importante agire sulle tutele ma ancor di più sulla prevenzione. In questi anni si è lavorato molto su questo tema perché crediamo che prima di tutto ci siano sempre le condizioni per cui ogni lavoratore a fine lavoro possa tornare a casa senza aver rischiato la propria vita.

Ma i dati di realtà sono davvero sconsolanti. C'è ancora tanto, tanto, tanto da fare

È di poche settimane fa la presentazione del consuntivo ufficiale redatto dall'INAIL per il 2024: complessivamente le denunce di infortunio sul lavoro presentate nel bresciano sono state 15.279 (praticamente identiche a quelle dell'anno precedente); 41 infortuni hanno avuto esito mortale (3 in più rispetto al 2023); le denunce riferite alle malattie professionali sono state 918 (+53 sull'anno precedente).

Alla gravità del fenomeno contribuisce purtroppo anche il mondo agricolo. Da gennaio a dicembre 2024 INAIL ha preso in carico in Lombardia 2275 denunce di infortunio in agricoltura. I lavoratori agricoli lombardi morti sul lavoro lo scorso anno sono stati 14. Le denunce per malattie professionali sono state 279.

Per quanto riguarda la provincia di Brescia non abbiamo ancora i dati ufficiali per comparto aggiornati al 2024, che arriveranno non prima di fine aprile; a oggi prendiamo invece visione di quelli relativi al 2023, anno che ha visto denunciati 599 infortuni in agricoltura e 219 all'interno delle industrie alimentari.

Avvertiamo tutti un senso di rabbia e di impotenza di fronte a numeri. E allora, usiamo la rabbia che proviamo sempre alla notizia di un infortunio, di una vita che si è tragicamente conclusa, per pretendere con maggiore forza e insistenza il rispetto delle norme, il controllo sulla loro corretta e piena applicazione, la vigilanza, la formazione continua per tutte le lavoratrici e i lavoratori. Dobbiamo, vogliamo impegnare tempo ed energie per una sensibilizzazione a tutto campo sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro. Con uno sforzo speciale tra i più giovani.

A questo proposito voglio ringraziare la Segreteria provinciale della CISL per l'installazione sulla sicurezza che sta girando nelle scuole di città e provincia. Ha per titolo **“Io ero - Memorie di vite spezzate”**⁴. È composta da una trentina di pannelli di grandi dimensioni in cui si racconta la storia delle vittime sul lavoro degli ultimi due anni attraverso i loro nomi, la loro età, il loro ambiente di lavoro e la dinamica dell'incidente che s'è portato via la loro vita.

A oggi l'installazione della CISL è stata allestita in 16 istituti superiori, tra questi anche i due istituti di agraria del nostro territorio, il Pastori in città e il Dandolo a Corzano, ed è stata visitata da migliaia di giovani.

Molti di noi hanno visto l'installazione in occasione dell'**Assemblea generale dei delegati CISL dedicata alla sicurezza sul lavoro** che si è tenuta nell'aprile del 2024 al Centro Fiera di Montichiari. Cuore della giornata sono state le testimonianze di amici e colleghi che in prima persona hanno vissuto la drammatica esperienza dell'infortunio sul lavoro o che hanno soccorso compagni di lavoro infortunati; tra di loro anche il nostro collega ed ex delegato Simone Banfi, che ha raccontato di come si è trovato a vivere la tragedia di persone con le quali lavorava che hanno perso la vita per un infortunio proprio sul luogo di lavoro.

Ad aprire l'Assemblea fu un breve **video realizzato dagli studenti del Liceo ‘Don Milani’ di Montichiari** che avevano approfondito il tema della sicurezza.

Il video ha per titolo **“L'angelo della sicurezza”**. **(proiezione del video)**

Sì, “dobbiamo diventare gli angeli di noi stessi”, angeli gli uni degli altri, perché ci vuole davvero poco per trasformare una distrazione in una tragedia.

IL RUOLO DELL'EBAT

Come facciamo a farci angeli nelle centinaia di luoghi del lavoro agricolo e dell'industria alimentare? Innanzitutto con la contrattazione e con tutti gli strumenti che ne derivano.

Ne è un esempio il contratto provinciale degli operai agricoli e florovivaisti, rinnovato proprio nel luglio dello scorso anno e nel merito del quale entreremo più avanti, e che tre anni fa ha visto Confagricoltura, Coldiretti, Confederazione Italiana Agricoltori, FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL costituire l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della provincia di Brescia.

Il 17 ottobre scorso la guida dell'Ente è passata alla FAI CISL e io sono stata eletta presidente. Un incarico che richiede impegno e che insieme porteremo avanti, ne sono sicura, nel migliore dei modi.

In un territorio come il nostro, che conta 1.935 aziende agricole con dipendenti (a fronte delle oltre 9.000 attive), 13.500 addetti e più di 1.800.000 giornate lavorate nel solo 2023,

⁴ Si veda, a tal proposito, il sito della Cisl di Brescia, al link <https://cisl.brescia.it/io-ero/>

EBAT rappresenta un riferimento importante per la valorizzazione delle specificità del settore, per la sicurezza sul lavoro, la sorveglianza sanitaria, il contrasto al lavoro nero.

In materia di salute e sicurezza EBAT ha designato nei mesi scorsi, su indicazione delle organizzazioni sindacali, un coordinatore provinciale di espressione datoriale responsabile della nomina e della formazione di tre RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali), la cui attività è finalizzata a promuovere concrete misure di tutela nei luoghi di lavoro.

L'ente bilaterale provinciale ha inoltre firmato con ATS e la sua struttura di Medicina del Lavoro una convenzione per favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali e ai lavoratori a tempo determinato del settore. In virtù di questa collaborazione è stato possibile programmare interventi su un bacino di circa 300 aziende e accogliere richieste per numerose visite mediche, erogate da EBAT a titolo gratuito, grazie anche alla disponibilità e al supporto dei medici dell'Unità Operativa Ospedaliera di Medicina del Lavoro), i quali si recano anche direttamente nelle aziende che richiedono questo servizio: nel 2024 si è cominciato con 70 visite, 16 quelle effettuate direttamente in azienda; tra gennaio e febbraio di quest'anno ne abbiamo già effettuate 17.

Per quanto riguarda la dimensione formativa nel secondo semestre abbiamo coinvolto oltre 100 lavoratori in corsi che hanno spaziato dalla formazione di base a quella specifica, come ad esempio quello di potatura con prova in campo attraverso il Metodo Simonit e Sirch, i due italiani che danno nome all'unico gruppo internazionale specializzato e accreditato nel settore della formazione del personale addetto alla potatura manuale dei vigneti.

Non meno rilevante nell'attività dell'Ente bilaterale agricolo è stato il contributo portato nei mesi scorsi all'istituzione, in seno all'INPS, della sezione territoriale provinciale di Brescia della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, per promuovere presupposti etici e organizzativi che, garantendo la qualità dei processi e dei prodotti, favoriscano la crescita del settore agricolo della nostra provincia nel rispetto della cultura della legalità.

EBAT ha inoltre presenziato attivamente con un proprio stand a due importanti eventi come la Fiera Agricola e Zootecnica Italiana (FAZI), tenutasi a Montichiari il 25, 26 e 27 ottobre 2024, e la fiera Domani Lavoro di Brescia del 9, 10 e 11 novembre successivi con lo scopo di presentare l'attività dell'ente a tutte le realtà che costituiscono il comparto agricolo provinciale e non solo. Il 2025 proseguirà nel segno della continuità: EBAT parteciperà infatti all'edizione del Vinitaly che si terrà tra poche settimane, e lo farà insieme ad altri quattro enti bilaterali attivi sui territori di Catania, Trapani, Verona e Mantova, sempre con lo scopo di sensibilizzare e informare rispetto al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tornerà poi per il secondo anno consecutivo alla FAZI di Montichiari, allestendo un importante stand insieme ad ATS e ad altri attori della prevenzione.

CAMPAGNE, STRUMENTI, TESTIMONIANZE

A livello nazionale la nostra **Campagna FAIpiùSicurezza** avvicina imprese, lavoratori e studenti alla cultura della prevenzione, salvaguardando la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori dell'agroalimentare, stranieri e non. Materiali informativi della campagna sono a disposizione di tutti nell'**App We FAI 2.0**, un nuovo strumento che ha una funzionalità interna, per dirigenti e delegati, e una aperta all'esterno, rafforzando così le modalità di contatto con le lavoratrici e i lavoratori. L'App contiene una sezione notizie e un'altra dedicata ai contratti, offre la possibilità di iscriversi al sindacato, mette in connessione con i servizi dello IAL per la formazione, del Patronato INAS CISL e del CAF CISL.

Il mondo del lavoro agroalimentare è protagonista di grandi e veloci innovazioni che ci domandano, come organizzazione, forme più agili e più veloci di contatto, è giusto quindi attrezzarci in questa direzione anche grazie alle nuove possibilità offerte dal digitale.

Credo sia importante ricordare anche due **specifici progetti di formazione promossi dalla FAI a livello nazionale**: il primo in collaborazione con lo IAL per gli RLS e RLST, il secondo con il Fondo ForAgri Avviso 1/2024 "Lingua italiana e salute e sicurezza sul posto di lavoro" pensato per superare le difficoltà di comprensione che possono caratterizzare i lavoratori stranieri in ingresso nelle realtà lavorative dell'agroalimentare.

All'**Assemblea nazionale della CISL sulla sicurezza** che si è tenuta nell'aprile dello scorso anno al PalaTiziano di Roma, particolarmente toccante è stata la testimonianza di Gabriella Borgelli, delegata dell'azienda di mangimi dove nel 2021 un incidente è costato la vita a Cuono Buonavolontà, un collega e militante della FAI, lavoratore stimato, trasferitosi in Emilia Romagna dalla Campania per lavorare con tutta la famiglia, Cuono aveva 54 anni quando è morto sul colpo dopo essere rimasto schiacciato da un sacco di oltre 300 chili contenente alcuni materiali per le lavorazioni aziendali.

Il 14 dicembre 2022 durante il Consiglio nazionale della FAI il nostro Iosif Danca ha condiviso la sua storia. Di origini rumene, manutentore specializzato in una azienda agricola del bresciano, nel 2016 è caduto in una botola dall'altezza di 4 metri mentre effettuava delle lavorazioni interne.

Al momento dell'infortunio Iosif aveva 39 anni, moglie e figli piccoli: dopo i primi giorni di coma che avevano fatto temere il peggio, ha passato cinque mesi in ospedale. Con una invalidità riconosciuta del 65% e molti traumi che ancora oggi hanno delle pesanti ripercussioni sulle sue capacità fisiche, grazie alla circolare 51/2016 dell'Inail, che regola il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, è rientrato in azienda e ora ricopre un nuovo incarico, compatibile con le sue possibilità lavorative. Riprendere a lavorare per Iosif, era una delle cose più importanti per lui, per la sua dignità, per il mantenimento della famiglia, per il futuro. Il rapporto con la FAI CISL di Brescia che ha seguito la sua causa, e la collaborazione con l'azienda che in questo caso è stata significativa, hanno permesso di raggiungere questo obiettivo.

Lasciatemi dire che è questo che mi rende orgogliosa di lavorare nella nostra organizzazione: essere in grado di offrire risposte concrete, e non solo parlare di sicurezza

senza aver toccato con mano la drammaticità di chi subisce un infortunio e si trova nell'incertezza completa di quello che sarà il futuro.

IL CORAGGIO DELLA PARTECIPAZIONE

In questi anni l'impegno della FAI, nel solco anche delle battaglie confederali, è stato rivolto alla formazione di un'organizzazione partecipativa, capace di ammodernare le relazioni industriali e sindacali, di superare il modello sociale ereditato dal Novecento. In questo ambito, si colloca anche il grande sforzo partecipativo con cui la federazione ha contribuito alla raccolta firme per l'**iniziativa legislativa sulla partecipazione e la democrazia economica**.

Una proposta di legge di iniziativa popolare sostenuta da 375.266 firme, di cui 5.500 raccolte a Brescia

A fine gennaio, dopo l'esame delle Commissioni, la proposta di legge di iniziativa popolare è arrivata in Aula a Montecitorio, dove mercoledì 27 febbraio è stata approvata in prima lettura, con 163 voti a favore (maggioranza, Italia Viva e Azione), 40 contrari (Alleanza Verdi Sinistra e Movimento 5 Stelle), 57 astenuti (PD).

Nella Legge di Bilancio 2025 il Governo ha stanziato 70 milioni di euro per incentivare la diffusione della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla governance delle imprese, in coerenza con la proposta di legge d'iniziativa popolare della CISL.

Affermare, come hanno fatto alcuni partiti — in modo particolare, spiace dirlo, il PD — che la nostra proposta sia stata depotenziata, è una scelta più politica che di merito. Come ha detto Gigi Sbarra, in occasione del passaggio di testimone a Daniela Fumarola, “colpisce che queste critiche arrivino da esponenti di un partito laburista. Il sospetto che chi le muova lo faccia per calcoli di schieramento è forte, ma la partecipazione dei lavoratori è un principio costituzionale e la legge di natura sociale e popolare”.

È una sfida che rivendichiamo con orgoglio, perché serve a dare gambe alla nostra Costituzione e a innovare le dinamiche decisionali nelle imprese dando maggiore protagonismo ai lavoratori e ai loro rappresentanti.

In questa direzione, la FAI ha contribuito a tante conquiste anche sul piano contrattuale, portando nelle negoziazioni di diversi rinnovi, sia di primo che secondo livello, strumenti innovativi di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita organizzativa ed economica delle imprese.

Si pensi alle varie forme realizzate di azionariato partecipato, all'implementazione ottenuta del ruolo dei delegati e degli RLS, al grande lavoro svolto nell'ambito dei CAE.

Ma occorre sottolineare in proposito anche la centralità riservata al concetto “la terra a chi la lavora”, storicamente radicato nelle origini della CISL e nell'emancipazione dei coltivatori dalla mezzadria, e oggi riattualizzato anche nell'ambito della sinergia con Terra Viva, associazione di secondo livello affiliata alla FAI, in rappresentanza appunto di Liberi Produttori Agricoli.

Una visione sindacale, questa, decisamente in linea con il sindacato libero, autonomo, democratico, nato 75 anni fa con Giulio Pastore.

L'azionariato per i lavoratori in Campari, piuttosto che l'ingresso dell'Ente nazionale di previdenza per gli addetti e per gli impiegati in agricoltura nel CdA di Granarolo, rappresentano esempi virtuosi che rafforzano la partecipazione e il protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle dinamiche di queste realtà. Un esempio in tal senso lo abbiamo anche a Brescia, in una delle realtà all'interno delle quali siamo presenti come FAI CISL. Stiamo parlando di Centrale del Latte, azienda municipalizzata, e del bando di azionariato con il quale il Comune ha deciso nel 2016 di cedere l'1% del capitale a dipendenti ed ex dipendenti, trovando l'adesione di 65 persone; a oggi il Comitato costituitosi in rappresentanza di queste ultime ha la possibilità di prendere parte alle assemblee degli azionisti tutti di Centrale del Latte, di votare i vari punti all'ordine del giorno e di partecipare alla distribuzione dei dividendi.

Introdurre tramite la negoziazione forme di partecipazione avanzata trova un elemento di difficoltà nelle peculiarità del tessuto produttivo del settore, caratterizzato da piccole e medie imprese prive di qualsivoglia esperienza di contrattazione aziendale. È fondamentale in questi casi, anche per agevolare la sindacalizzazione di queste realtà produttive, **sperimentare forme contrattuali collettive di ampiezza superiore a quella di sito o gruppo, e che rispondano a logiche di tipo territoriale, di filiera, di distretto produttivo se non di rete.** In questo senso l'attività relazionale e di confronto deve concentrarsi nel sensibilizzare le realtà della rappresentanza datoriale più disponibili ad aprire a simili percorsi.

La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori in un quadro di relazioni industriali costruttive e collaborative è la chiave anche per proteggere reddito e occupazione: se la contrattazione ha consentito di proteggere il primo, la protezione del posto di lavoro appare minacciata dalla tendenza in atto ad avviare percorsi di riorganizzazione all'insegna del recupero di redditività tramite la riduzione del costo del lavoro e investimenti in digitalizzazione. L'azione politica della federazione non può sottrarsi al governo di tali fenomeni, per ridurre l'impatto sociale salvaguardando le condizioni socio-economiche dei lavoratori interessati.

Non possiamo consentire che l'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione in atto si configurino in una mera soppressione di occupazione, senza una contestuale creazione di nuove opportunità o un ritorno di valore aggiunto a favore non solo della proprietà aziendale ma anche delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'avanzamento tecnologico deve avere al centro la persona, casomai prevedendo misure di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario e più in generale con un impatto positivo sul benessere organizzativo. La chiave di volta sta nella "partecipazione" al lavoro che deve spingersi fino al singolo lavoratore, nel dare un nuovo senso al lavoro e una maggiore responsabilizzazione nel definire il processo produttivo, e ciò può avvenire ampliando le capacità dei lavoratori con i mezzi tecnologici innovativi, intelligenza artificiale, realtà aumentata. In tal modo automazione ed esperienza umana non collidono, e si riduce il rischio di sostituzione del lavoratore con la macchina a cui vanno delegati esclusivamente i compiti più ripetitivi e semplici.

Anche l'intelligenza artificiale, come cercherò di dire meglio più avanti, deve essere un'opportunità e non una minaccia per il lavoro: può aiutare per guidare le lavoratrici e i lavoratori nelle operazioni più specializzate, per le quali sarebbero necessarie altrimenti competenze e formazione specifiche.

UN' AGRICOLTURA SENZA SFRUTTAMENTO, SENZA CAPORALATO E SENZA INGIUSTIZIA

Il tema del caporalato è molto sentito dalla nostra federazione, a tutti i livelli. Ricordo la campagna nazionale "SOS Caporalato", la petizione "Mai più ghetti" e non ultima la composizione "Gruppo anticaporalato".

A livello territoriale abbiamo caratterizzato il nostro impegno con un convegno promosso congiuntamente all'UST, la ha ribadito il suo sostegno a una categoria, la nostra, che da anni si batte in prima linea per una filiera agricola responsabile.

Al convegno, intitolato "Un'altra agricoltura. Fermiamo lo sfruttamento, il caporalato e l'ingiustizia"⁵, abbiamo ribadito l'importanza di un lavoro in sinergia con parti sociali, ATS, Ispettorato del Lavoro e INPS. Non a caso abbiamo chiesto loro di essere con noi protagonisti della giornata, ognuno con uno specifico approfondimento.

A mettere le basi alla nostra riflessione è stata Laura Calafà, ordinario di Diritto del Lavoro all'Università di Verona e coordinatrice di un progetto biennale sulla Filiera dell'Agricoltura Responsabile che ha monitorato sfruttamento e lavoro irregolare in Lombardia, Veneto e Trentino Alto Adige.

La studiosa ha messo in luce la necessità di un salto di qualità nell'intermediazione del lavoro per contrastare efficacemente il caporalato: "[l]o sfruttamento comincia dentro i Centri di accoglienza dove i caporali reclutano manodopera: perché allora non togliere loro spazio mettendo in contatto i Centri per l'impiego direttamente con i Centri di accoglienza?"

Anche al Nord lo sfruttamento ha dimensioni preoccupanti: "Nel corso del progetto, con nostra grande sorpresa, si sono rivolte a noi 3.396 persone vittime di caporalato, di cui 1.657 nella sola Lombardia.

Questo significa che manca un presidio delle istituzioni e delle necessarie articolazioni dei servizi in grado di essere punto di riferimento per coloro che si trovano in quella condizione".

Nella nostra provincia il progetto pluriennale "Vendemmia etica" coinvolge Franciacorta, Valtenesi, l'area del Lugana, quella di Botticino e del Montenetto, e ha come obiettivi la stipula di contratti di appalto genuini, completi e puntuali, la formazione e informazione per gli addetti, la fornitura dei dispositivi di protezione individuale, l'organizzazione delle attività, la previsione di spazi di riposo e di pausa per i lavoratori impegnati tra le vigne, la sorveglianza sanitaria.

⁵ Convegno tenutosi il 20 ottobre 2022 nell'auditorium della sede Cisl di Brescia.

L'insediamento della cabina di regia della Rete di qualità del lavoro agricolo, in questo senso, ha rafforzato ancor più la sinergia tra tutti gli attori del mondo vitivinicolo bresciano per salvaguardare il settore dal rischio dello sfruttamento e del caporalato.

Proprio l'esperienza della vendemmia etica sta rappresentando un modello virtuoso cui altri territori possono ispirarsi. Nell'ottobre del 2023 sono stata invitata ad Alba in occasione del convegno conclusivo del progetto Tomas (Trainings opportunities for migrants in the agrifood sector), ideato dalla FAI nazionale con lo scopo di cercare nuove strade per la formazione e l'inserimento dei lavoratori stranieri nel comparto. Durante il mio intervento ho portato a esempio quanto fatto per superare i meccanismi dello sfruttamento e del sommerso lavorativo che anche in Franciacorta cominciavano nel 2010 a delinearsi; dando riscontro del lavoro svolto in questi anni da sindacato, istituzioni e dagli attori tutti in sinergia; ricordando, infine, come oggi i lavoratori arrivano attraverso una rete di trasporti regolamentati, vengono sottoposti a esami sanitari, alloggiano negli alberghi e vengono condotti nei vigneti, sempre nell'ambito di controlli esercitati dagli enti preposti.

La FAI è impegnata a tutti i livelli in una battaglia di civiltà; e se il caporalato in agricoltura colpisce maggiormente le lavoratrici e i lavoratori immigrati, occorre pensare a nuove politiche migratorie, a progetti per alloggi e trasporti, al fine di togliere armi allo sfruttamento e all'illegalità.

MIGRANTI E LAVORO

Il tema del lavoro degli immigrati in agricoltura è e deve essere centrale nell'azione e nella vita della nostra categoria.

Ne comprendiamo le ragioni anche approcciando una recente ricerca del CNEL, la quale ribalta la narrazione dominante che vorrebbe ridurre il fenomeno migratorio a costante emergenza sociale o a necessarie braccia da lavoro da confinare alla subalternità. I dati, le analisi e le storie raccolte nel primo "Rapporto sui lavoratori immigrati nell'agroalimentare italiano" restituiscono uno spaccato di vita quotidiana di lavoratori e lavoratrici di origine straniera che ogni giorno contribuiscono alla crescita del nostro PIL.

Non c'è filiera agroalimentare in cui il lavoro migrante non assuma un ruolo rilevante o insostituibile, anche se troppo spesso si tace sul loro insostituibile contributo al mantenimento delle nostre eccellenze.

A sottolinearlo è stato il presidente del CNEL che ha anche rimarcato le difficoltà nel reclutamento di personale che si registra nell'agroalimentare. "Pensiamo cosa potrebbe essere questo settore se avessimo migrazioni regolate, inserite in percorsi di valorizzazione e processi di trasparenza. Qui dobbiamo intervenire. Servono flussi che prevedano formazione e selezione all'origine, secondo la logica della bilateralità. Una forza lavoro invisibile non è un fattore di crescita, né civile né economica. L'opacità non serve a nessuno".

Gli immigrati che lavorano regolarmente in Italia, si legge nel rapporto, sono stimati in circa 2,4 milioni, più del 10% degli occupati.

In agricoltura il loro contributo è ancora più rilevante rispetto al valore medio: gli stranieri occupati nel settore coprono il 31,7% delle giornate di lavoro registrate. Di certo i dati istituzionali sono distorti per l'impatto concomitante del lavoro non registrato e delle registrazioni fittizie finalizzate ad accedere ad alcuni benefici sociali, ma offrono comunque indicazioni significative della dimensione del fenomeno.

Le principali provenienze nazionali registrate nei dati istituzionali riguardano, nell'ordine: Romania, Marocco, India, Albania e Senegal. Le nazionalità dei rifugiati non compaiono nelle prime posizioni, e in generale l'Africa subsahariana è sottorappresentata. I lavoratori rumeni diminuiscono: da quasi 120.000 nel 2016 a 78.000 nel 2022; marocchini, indiani e albanesi crescono di qualche migliaio di unità: rispettivamente +7.009, +7.421 e +5.902. Sostanzialmente stabili i tunisini, passati da 12.671 a 14.071; mentre in termini relativi risulta più marcata la crescita dei senegalesi, che sono quasi raddoppiati, passando da 9.526 a 16.229 (+6.703), e molto sostenuta quella dei nigeriani, passati da 2.786 a 11.894 (+9.108). Aumentano anche i maliani, da 3.654 a 8.123, e i gambiani, da 1.493 a 7.107.

Le fonti statistiche, dunque, certificano sì una crescita dell'occupazione degli immigrati subsahariani nel settore, non tale, tuttavia, da avvalorare la tesi di una sostituzione delle componenti da più tempo insediate.

Il problema di base riscontrato dai ricercatori è che accanto a tante buone pratiche di inclusione e realizzazione nell'agroindustria nazionale, per molti immigrati rimane vivo lo spettro dell'invisibilità: "Il passaggio dalla cittadinanza economica, anche dove è stata faticosamente conquistata, a una cittadinanza sociale e politica compiuta rimane ancora irrisolto", ha detto Maurizio Ambrosini, tra i curatori della ricerca e professore di Sociologia delle migrazioni presso l'Università di Milano.

La consapevolezza diffusa del loro contributo non si traduce in riconoscimento. Di fatto, ha scritto Ambrosini nel volume, il lavoro degli immigrati nelle filiere dell'agroindustria nazionale rimane in gran parte invisibile e raramente chi apre una bottiglia di vino pregiato, acquista un pezzo di formaggio, ordina un piatto di affettati al ristorante o cucina una fetta di carne si rende conto che ciò che mangerà o berrà e sì un tipico cibo made in Italy, ma incorpora una componente significativa e sempre più strutturale di lavoro immigrato.

"Nonostante la stabilità delle presenze di immigrati – ha detto Paolo Naso, altro curatore della ricerca e docente di Scienza politica all'Università Sapienza di Roma – il Paese continua a vivere una sorta di schizofrenia tra la narrazione dell'immigrazione come invasione onerosa e socialmente rischiosa da una parte, e un sempre più evidente bisogno di manodopera immigrata dall'altra". Il dibattito pubblico, ha scritto Naso nel volume, continua a concentrarsi sull'albero che brucia – sulle indubbie criticità di un fenomeno spesso male interpretato e strumentalizzato a fini politici – piuttosto che sulla foresta che cresce, un cambiamento strutturale e permanente della manodopera impegnata nelle nostre campagne, comprese quelle che producono eccellenza, conquistando mercati internazionali.

MADE IN IMMIGRITALY

Il Rapporto del CNEL mette al centro le persone: chi sono, cosa fanno, in cosa sperano. Le loro storie sono il filo conduttore della presentazione del Rapporto in giro per l'Italia.

Tra le prime tappe c'è stata quella nella nostra provincia dove "Made in Immigrality"⁶ – questo il titolo scelto per la pubblicazione dello studio – è stato spunto di un confronto a più voci in occasione della terza edizione della "Festa per i Migranti del settore Agroalimentare", tenutasi a Provaglio d'Iseo a metà dello scorso dicembre all'interno di un'iniziativa regionale organizzata in concomitanza proprio con la Giornata internazionale del migrante.

L'incontro ha messo a fuoco la dimensione del fenomeno attraverso l'esperienza della responsabile di ANOLF Brescia, associazione che gestisce lo Sportello Immigrati della CISL.

Nel bresciano vivono e lavorano immigrati di 154 diverse nazionalità; negli ultimi 4 anni gli uffici dell'ANOLF hanno accolto persone da oltre 85 Paesi.

Brescia è quarta provincia a livello nazionale per la presenza di popolazione straniera - preceduta da Roma, Milano e Torino - ed è seconda in Lombardia dopo il capoluogo regionale; la loro incidenza è del 12% sul totale della popolazione bresciana e le donne sono più degli uomini.

In agricoltura il 66,8% dei lavoratori assunti sono di origine straniera: i cittadini rumeni (comunitari) sono il 38,1% seguiti poi da India e Pakistan.

Secondo i dati rilasciati dalla Questura di Brescia, il 52,4% dei permessi di soggiorno rilasciati nella nostra provincia è stato emesso per motivi familiari, il 31,1% per lavoro subordinato, il 10,9% per richiesta di asilo.

È questo un dato significativo che ci permette di vedere gli effetti della normativa in tema di immigrazione e di ingresso regolare.

Nel triennio 2023-2025 le quote di ingresso regolare attraverso il decreto flussi si assestavano intorno al numero di 400.000 lavoratrici e lavoratori. Per capire l'inadeguatezza del sistema basterà ricordare che nel solo 2023 le domande presentate alle ore 9:05 del click day furono 261.469, a fronte delle 82.550 quote previste.

Tanti stranieri vedono attraverso i flussi la possibilità di concretizzare il desiderio di arrivare tramite canali sicuri in Italia, ma nel corso degli anni il sistema ha consentito il proliferare di situazioni di sfruttamento da parte di finte aziende, di finti imprenditori che estorcevano soldi agli immigrati per poi sparire al momento del loro arrivo in Italia.

Mediaticamente parlando, l'immagine degli immigrati che arrivano con i barconi alle coste italiane è molto d'effetto, ma nessuno parla di chi arriva attraverso la cosiddetta rotta balcanica, che è altrettanto pericolosa, ma soprattutto del fatto che la presenza di irregolari in Italia è composta per una buona parte da coloro che arrivano qui in maniera legale, con un semplice visto turistico o attraverso il meccanismo dei flussi.

⁶ Made in Immigrality. Terre, colture, culture. Primo rapporto sui lavoratori immigrati nell'agroalimentare, Agrilavoro 2024.

La migrazione è un fenomeno che ha bisogno dei servizi anagrafici, di quelli sanitari, dei servizi per il lavoro. Ma quando un cittadino straniero si rivolge alle strutture pubbliche si ritrova con molti dubbi e di fronte a tanti vicoli ciechi; questo succede perché le persone che dovrebbero dare loro delle risposte non conoscono adeguatamente la normativa, sia per il costante cambiamento della materia migratoria che per il mancato aggiornamento di chi svolge determinati lavori di sportello.

A Brescia, ma questo vale in tutta Italia, l'attesa per il rinnovo del permesso di soggiorno va dai 10 ai 18 mesi. Durante questo periodo il cittadino straniero, oltre ad avere una limitata possibilità di movimento, ha difficoltà nel trovare lavoro, perché spesso i datori di lavoro non sanno che la ricevuta della richiesta di permesso permette l'assunzione.

Si parla tanto di "fuga di cervelli", ma facciamo pochissimo per essere un Paese attrattivo per le persone che vorrebbero venire a vivere e lavorare da noi. A Brescia nel 2023 sono tornati a crescere i numeri dei ricercatori e degli studenti stranieri, ma spesso quando si tratta di rinnovare o convertire i permessi di soggiorno, studentesse e studenti si trovano a dover affrontare un calvario burocratico, tra enti che non comunicano, vuoti normativi e tempi lunghi: così facendo abbiamo perso e continuiamo a perdere risorse preziose a livello di capitale umano.

Ancora oggi passando davanti alla Questura di Brescia, che sia estate o inverno, si vedono stranieri in coda che aspettano, aspettano e aspettano. Anche donne con bambini piccoli in braccio, in coda per avere risposta alle loro richieste, in coda per poter svolgere il fotosegnalamento, nella speranza che la persona che si troveranno davanti non sia troppo arrabbiata o frettolosa.

Ancora oggi ci sono ragazzi e giovani che frequentano le scuole bresciane costretti a rinunciare a una gita o a un viaggio di studio perché stanno aspettando il permesso di soggiorno.

Ci sono in Italia oltre 1,6 milioni di ragazze e ragazzi nati o cresciuti qui ai quali non è riconosciuta la cittadinanza italiana.

Ci sono, per contro, cittadini sudamericani che dell'Italia conoscono solo lo stereotipo "pizza, pasta e mandolino" e che non sanno nemmeno sostenere una conversazione elementare, ma che grazie a un trisavolo o un lontano parente emigrato nel 1800 ottengono la cittadinanza italiana senza alcuno sforzo.

Occorre lavorare assieme per una gestione strutturata dell'immigrazione, perché il rischio è che si creino dei ghetti, che le comunità straniere vengano marginalizzate. E se i figli dei migranti crescono con la costante consapevolezza di essere "diversi", che i loro genitori sono trattati come cittadini di serie B, sistematicamente discriminati, come possono considerarsi parte di questo Paese? Non c'è da stupirsi se quando arrivano alla maggiore età vogliono scappare, andare in società capaci di valorizzare le loro potenzialità e competenze.

Abbiamo bisogno di lavoratrici e lavoratori, di persone che, entrando nel mondo del lavoro, contribuiscano al funzionamento del sistema previdenziale e sociale. Si discuta allora seriamente di un sistema di ingresso che abolisca i flussi e permetta le sponsorships, oppure che permetta la conversione dei visti per turismo in lavoro.

In Italia si calcola che la presenza di cittadini non regolari arrivi a 400mila unità: bisogna trovare il modo di rendere queste persone regolari, visibili, sottraendole a quell'economia sommersa che tanto fiorisce in Italia ma che poco produce ai fini del sostentamento del nostro sistema sociale.

FORMAZIONE, CRESCITA PERSONALE E RISORSA ASSOCIATIVA

Per diventare un buon sindacalista, occorrono metodo, fatica e tanta formazione. Sono parole del professor Mario Romani, di colui che contribuì a dare fondamenta culturali alla CISL, il "sindacato nuovo" costituito nel 1950 da Giulio Pastore sui valori dell'autonomia, della libertà, della partecipazione, della solidarietà e della giustizia sociale.

Un sindacato che fa cultura pensa al futuro. Potremmo sintetizzare in questa frase l'insegnamento di queste due straordinarie figure della storia della CISL, insegnamento che ha trovato casa fin dal 1951 nel Centro Studi CISL a Firenze che da allora ad oggi ha visto passare migliaia di sindacalisti in percorsi formativi pensati e strutturati per coinvolgere e preparare tutte le figure sindacali, dai delegati ai dirigenti.

Romani aggiungeva che per diventare un buon sindacalista occorre soprattutto "essere un sindacalista". Come a dire che il sindacalista CISL si riconosce da un modo di essere prima ancora che del modo di fare. Passione, militanza e competenza sono le particolarità che ci devono distinguere. La passione nell'essere al servizio della persona, la militanza come scelta di operare per il bene comune, la competenza come chiave di lettura dei cambiamenti e la capacità di individuare soluzioni innovative.

La formazione, dunque, come crescita personale e risorsa associativa, che punta alla qualificazione di sindacalisti preparati, persone libere, responsabili e consapevoli del patrimonio culturale e identitario di una comunità qual è la CISL, qual è la FAI, consapevoli che il capitale umano è la nostra risorsa più importante.

Per questo si insiste tanto sulla formazione, si investe tanto tempo, tante energie e le risorse necessarie.

Se penso alla mia storia personale nella CISL e nella FAI posso dire tranquillamente che senza la formazione cui negli anni ho avuto accesso non avrei mai potuto fare il mio percorso sindacale. Ancora oggi ne sento il bisogno e ringrazio la FAI nazionale per aver recentemente coinvolto i segretari generali dei territori in un modulo formativo di approfondimento e di aggiornamento e riunito per questo a Napoli dirigenti provenienti da tutte le regioni.

DARE RAGIONE DEL NOSTRO ESSERE CISL

Anche come FAI CISL Brescia abbiamo messo e vogliamo continuare a mettere la formazione tra le cose importanti della nostra programmazione.

Nell'ottobre del 2023 abbiamo avviato un percorso per RSU, delegati e dirigenti della categoria. Simbolicamente abbiamo scelto come sede proprio il Centro Studi di Firenze. Un appuntamento che abbiamo pensato e progettato con la consulenza del prof. Aldo

Carera, presidente della Fondazione Pastore, per andare alle radici della esperienza sindacale di cui vogliamo essere protagonisti, passaggio fondamentale per affrontare le sfide e la complessità di una realtà che ci chiama a dare ragione del nostro essere CISL e dentro la CISL del nostro essere FAI.

Competenze e preparazione sono condizioni fondamentali del nostro sederci ai tavoli delle trattative, così come del tenere un'assemblea con le lavoratrici e i lavoratori; esse risultano tuttavia insufficienti se non sono accompagnate dalla capacità di comunicare quanto abbiamo approfondito, di entrare e rimanere nel merito delle questioni, di costruire discorsi che sappiano farsi tramite efficace e cassa di risonanza di concetti chiari così come delle idee e dei valori da cui questi nascono.

Essere sindacalisti in FAI e nella CISL significa avere consapevolezza del presente ma con lo sguardo rivolto al futuro, mediante l'esercizio contrattuale, bilaterale e di rappresentanza, condizioni necessarie per un avanzamento dei diritti e delle tutele. Un'azione quotidiana che ha il proprio baricentro nel rapporto costante con le lavoratrici e i lavoratori, percorrendo nuove strategie contrattuali che puntano allo sviluppo della partecipazione, del welfare, dei rapporti bilaterali.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (CHE DI ARTIFICIALE HA DAVVERO POCO)

Come abbiamo voluto sottolineare nell'immagine scelta per il nostro congresso provinciale, una delle maggiori trasformazioni che stanno caratterizzando la società attuale è senz'altro quella dell'innovazione tecnologica. Le tecnologie dei sensori, i big data e l'intelligenza artificiale stanno portando all'automazione, interconnessione e ottimizzazione di una gamma sempre più ampia anche di processi agroindustriali, e quest'innovazione, partita con Industria 4.0. una decina di anni fa, continuerà ad accelerare.

Non a caso, già con le tesi del precedente congresso, la FAI CISL aveva prefigurato il concetto di Industria 5.0, un'industria attenta alla sostenibilità ambientale, antropocentrica e resiliente, come definito dalla Commissione Europea.

Certo, le caratteristiche dell'agroalimentare italiano, frammentato in una moltitudine di imprese principalmente di piccola o media dimensione, spesso prive di competenze digitali o di capacità di investimento, rendono l'attuale diffusione delle tecnologie digitali lineare e graduale, non esponenziale e dirompente, ma è evidente che, in assenza di un governo e controllo responsabile nell'implementazione di queste tecnologie, il rischio è che il rapporto lavoratore-macchina veda il primo con un ruolo servente e al servizio della tecnologia e con probabili negative ricadute occupazionali.

Rischio quanto mai acuito dalle enormi potenzialità dell'intelligenza artificiale e della robotica. La domanda prioritaria che ci dobbiamo porre è: potrà l'IA sostituire l'uomo? La risposta è no, ma molto dipenderà dalle nostre azioni, dalle visioni che metteremo in campo, dalle scelte della politica.

Al netto delle preoccupazioni per un impatto negativo delle nuove tecnologie - che per il momento risultano mettere più a rischio le professioni delle aree commerciali e finanziarie, meno quelle legate alla manualità - vanno sottolineate anche le enormi potenzialità

positive. Non mancano in agricoltura diversi esempi di robotizzazione avanzata, con la quale il lavoratore azzerà il rischio di infortuni, ad esempio teleguidando macchinari nelle aree più scoscese, oppure in certe condizioni climatiche. Questo potrà contribuire ad aumentare sia la sicurezza che la produttività e potrà comportare anche un aumento dei profitti delle imprese e dei salari dei lavoratori.

Quel che è certo è che molto dipende da come affronteremo la sfida e da quale protagonismo avrà il sindacato. A oggi comunque stiamo già conoscendo gli aspetti più inquietanti dell'IA, che può avere effetti discriminatori e può finire nelle mani di regimi antidemocratici. Bisogna intervenire per aggiustare la rotta, con più partecipazione, innovazione, riconoscendo pienamente il diritto alla contrattazione collettiva e valorizzando la contrattazione nazionale e decentrata, come invita a fare anche l'UE.

L'ingresso dell'AI nella nostra vita e nel mondo lavorativo ha bisogno di capacità analitica, di pensiero critico, di formazione permanente. Il sindacato deve stare nei processi decisionali per costruire, insieme alle imprese e alle istituzioni, algoritmi con condizionalità etiche e sociali.

La FAI CISL ritiene che l'IA possa e debba essere utilizzata per aumentare produttività, sicurezza e benessere lavorativo: e per fare questo bisogna valorizzare soprattutto le dinamiche partecipative, come peraltro contenuto anche nella proposta legislativa per la democrazia economica promossa dalla CISL e fortemente sostenuta dalla federazione.

Il sindacato deve raccogliere la sfida del cambiamento per governarlo verso una crescita equa, nuove tutele e diritti fondamentali, più alti salari, maggiore democrazia economica.

Come avvenuto con la prima rivoluzione industriale e come accaduto in ogni fase storica di grande trasformazione produttiva e sociale, la grande sfida sarà quella delle competenze, che andranno riallineate e implementate sia per le vecchie professionalità che per quelle nuove, in parte imprevedibili, che nasceranno nei prossimi 30 anni.

Vanno superati i pregiudizi, gli steccati ideologici del Novecento. Il lavoro è sempre stato concepito come mezzo di produzione accanto al capitale, in realtà c'è un valore insito nel lavoro umano che rende questo fattore differente da un semplice mezzo.

Non è un caso se il lavoro competente è diventato meno reperibile: è un fattore molto meno rintracciabile rispetto a mezzi e capitali, proprio perché è un fattore umano, si lega dunque al valore della persona, alla sua centralità. Questo cambio di paradigma, che riconosce la centralità della persona, aiuterebbe sicuramente a governare meglio i cambiamenti senza subirli.

IL COMPARTO AGRICOLO BRESCIANO

Un primo riferimento ce lo fornisce Coldiretti all'interno di una valutazione sull'annata agraria 2023/2024 diffusa nel novembre scorso⁷, quando ci fa notare come nel 2023 la produzione agricola abbia raggiunto un valore di 1 miliardo e 968 milioni di euro, in crescita del 5,6% rispetto al 2022, ma sul 2024 abbia altresì registrato una contrazione dell'1,7% nella produzione lorda vendibile: un risultato, questo, condizionato dall'andamento climatico, dell'incidenza dei costi di produzione e dalle dinamiche di mercato. Ciò nonostante Brescia – prosegue Coldiretti – resta una delle più importanti province agricole d'Italia con i suoi primati, in quantità e qualità, nella produzione di latte e nell'allevamento, nelle produzioni in pieno campo e nelle coltivazioni in serra.

Prendiamo in esame quindi alcuni dati tratti dal rapporto *Conoscere l'agricoltura 2024*⁸, redatto da Confagricoltura con la collaborazione di Nomisma, per avere un bilancio consuntivo della situazione al 2023.

L'agricoltura bresciana costituisce una componente rilevante dell'agricoltura della Lombardia, grazie alla presenza in provincia di 9.360 imprese agricole attive – pari al 22% del totale regionale – e con circa 13.500 addetti totali.

Prosegue il fisiologico calo delle imprese attive (-2,2% rispetto all'anno precedente) così come accade trasversalmente nell'intero Paese. La presenza di imprese guidate da giovani imprenditori con età inferiore ai 35 anni è anch'essa in linea con il dato lombardo e nazionale, e si attesta al 7,5%.

Grazie alla spiccata vocazione zootecnica, la provincia di Brescia si distingue per l'elevato ricorso a manodopera a tempo indeterminato (29% degli operai, contro il 10% su scala nazionale). Si tratta in gran parte di personale straniero (43% del totale), con una quota rilevante di provenienza non comunitaria.

La produzione agricola vale 1.968 milioni di euro, in crescita del 5,6% rispetto all'anno precedente. Il contributo maggiore proviene dal comparto del latte (44% del totale) e dalle carni suine, avicole, bovine e uova (42%). Fra le produzioni vegetali, che concorrono per il restante 14%, il vino e l'olio rappresentano delle eccellenze, grazie alle produzioni ad indicazione geografica.

La lettura dei principali comparti produttivi evidenzia che:

- il patrimonio bovino lattiero è in crescita, con un incremento delle consegne di latte (+1,4% nel 2023 rispetto al 2022), più marcato rispetto alla Lombardia ed in controtendenza rispetto al calo osservato a livello nazionale;
- gli allevamenti da carne, invece, mostrano alcuni segnali di debolezza, legati ancora agli alti costi di produzione, che nel corso del 2023 si sono solo parzialmente riassorbiti. Con la sola eccezione dei bovini (+0,6%), si registra una contrazione dei capi allevati, più accentuata per i suini che per gli avicoli (rispettivamente -5,7% e -2,6%);

⁷ Conferenza stampa Coldiretti dell'11 novembre 2024.

⁸ Conoscere l'agricoltura 2024, rapporto pubblicato nell'aprile del 2024.

- sul fronte delle produzioni vegetali, il mais sia come produzione foraggera che da granella resta la principale coltura per l'agricoltura bresciana, nonostante il minimo storico di investimenti in termini di superficie (rispettivamente -4,5% e -9,9%). Dopo la difficile annata 2022, caratterizzata da un decorso siccitoso, la produzione riprende a crescere. Analogamente avviene per gli altri cereali e la soia, che nel 2023, grazie alle superfici lasciate libere dal mais, hanno incrementato gli investimenti e le rese;
- il comparto vitivinicolo ha sofferto le avverse condizioni climatiche e fitosanitarie, che tuttavia hanno avuto impatto soprattutto su alcune produzioni come il Lugana (-39,6%), mentre in Franciacorta si segnala un incremento delle quantità prodotte (+29,5%), accompagnato da una buona qualità;
- l'olivicoltura – con il prestigioso Olio Extra Vergine di Oliva Garda Dop Bresciano – è andata incontro ad un'annata difficile con una rilevante contrazione delle quantità di olive raccolte che si inserisce nella dinamica produttiva altalenante, la quale ha caratterizzato questa produzione anche nel 2019 e 2021;
- fra le ortive si segnalano le buone performance del pomodoro da trasformazione (principale coltura ortiva bresciana) e degli ortaggi in foglia. Grazie alla disponibilità di superfici legata ai minori investimenti dei seminativi, crescono sia il pomodoro (+24,1% nel 2023 rispetto al 2022), che le lattughe e gli spinaci, mentre cicorie e radicchi restano pressoché stabili. Gli ortaggi a foglia sono un'importante specializzazione produttiva, poiché in gran parte sono destinati ai prodotti di IV gamma e Brescia è una delle aree vocate su scala nazionale.

La provincia di Brescia si caratterizza inoltre per un'ampia varietà di prodotti ad Indicazione Geografica. Il valore della produzione legato a questo tipo di prodotti è pari nel 2022 a 878 milioni di euro (+21,1% rispetto al 2021), dei quali il 62% è rappresentato da cibi, formaggi in primis, ed il 38% da vini (l'82% della superficie vitata bresciana fa riferimento a DOP). A questi si aggiunge un ricco paniere di prodotti tradizionali.

Nel corso degli ultimi anni, l'agricoltura bresciana è andata incontro ad un processo di progressiva diversificazione delle attività agricole, fra le quali, le più rilevanti sono l'agriturismo e la produzione di energia green.

Dopo le difficoltà del periodo pandemico il settore turistico ha ripreso slancio, con una crescita dell'offerta agrituristica legata anche all'apertura di nuove strutture (+6,4% nel 2022 rispetto al 2021). Riguardo invece la produzione di energie rinnovabili, Brescia, grazie alla presenza di un importante comparto zootecnico, detiene circa un terzo degli impianti nazionali per la produzione di biogas, piazzandosi al secondo posto dopo Cremona nella graduatoria delle province per numero di impianti.

L'INDUSTRIA ALIMENTARE

L'industria alimentare a Brescia è un settore molto rilevante e diversificato che contribuisce significativamente all'economia locale con più di 100 aziende e gli oltre 5.000 addetti.

I cardini principali del settore sono i prodotti lattiero-caseari, i salumi, i prodotti da forno e la pasta, l'industria dolciaria e la trasformazione di frutta e verdura.

Negli ultimi anni il comparto a Brescia ha visto un aumento dell'attenzione verso pratiche sostenibili e l'uso di ingredienti biologici.

Molte aziende stanno investendo in tecnologie per ridurre l'impatto ambientale e migliorare la qualità dei prodotti. Quello delle industrie alimentari è un settore dinamico e ricco di tradizione con un forte legame con il territorio e un impegno crescente verso la qualità e la sostenibilità. Brescia poi, per promuovere le specialità locali e favorire la rete tra produttori e distributori, ospita diverse fiere ed eventi.

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Ripercorriamo qui di seguito date e contenuti dei rinnovi contrattuali nazionali e regionali siglati nell'arco del mandato congressuale.

Maggio 2022 – CCNL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI 2022-2025

Il rinnovo del CCNL Operai agricoli e Florovivaisti è avvenuto nella notte tra il 23 e il 24 maggio 2022; era scaduto nel dicembre 2021.

Interessa un milione di lavoratrici e lavoratori del comparto. Uno dei punti qualificanti dell'accordo è la conferma del modello contrattuale articolato sul doppio livello, nazionale e provinciale.

L'aumento salariale previsto è stato del 4.7%, a copertura del biennio di transizione (2022-2023) verso l'apertura delle trattative per i rinnovi dei Contratti Provinciali. Un aumento erogato in tre tranches: il 3% a partire da giugno 2022, l'1,2% da gennaio 2023 e lo 0,5% a giugno 2023.

Elemento innovativo e decisivo era l'impegno sottoscritto da ambo le parti a rincontrarsi per la disamina delle reali dinamiche inflattive e per la verifica dell'effettivo potere d'acquisto delle retribuzioni alla luce di tali aumenti, al fine di rivalutare l'adeguamento economico concordato e individuare soluzioni contrattuali per il recupero dell'eventuale differenziale.

L'impegno è stato mantenuto, e dopo sei incontri tenutisi tra il mese di settembre e di ottobre del 2023, nei quali si è individuato uno scostamento tra l'inflazione reale e l'incremento retributivo pari all'8,5%, si è convenuto sulla necessità di individuare diverse soluzioni per recuperare il differenziale, e si è concordato l'anticipo all'1.1.2024 dell'aumento pari all'8% dei minimi salariali delle tre aree (già previsto dal CCNL, con decorrenza però 1.1.2025) con ulteriore +5% di tali minimi a partire proprio dal 2025, e un incremento del 3,5% da applicare ai salari contrattuali provinciali con il rinnovo dei CPL, da aggiungere agli aumenti retributivi concordati sempre a livello provinciale per il biennio 2024-2025.

Il rinnovo contrattuale dà grande rilievo è stato dato alla bilateralità e al ruolo degli EBAT, con una serie di misure che prevedono il rafforzamento dell'integrazione fra scuola e lavoro, l'accesso prioritario alla formazione e all'informazione sui temi della salute e della sicurezza, l'implementazione di un sistema di convenzioni utile alla salvaguardia e alla stabilizzazione occupazionale.

Importanti novità sono state introdotte in materia di welfare: un'integrazione riconosciuta agli operai a tempo indeterminato del 20%, in aggiunta all'80% attualmente indennizzato dall'INPS, per i cinque mesi di maternità obbligatoria; il riconoscimento di un assegno di solidarietà non solo per gravi patologie ma anche per interventi chirurgici e l'istituzione della Cassa Rischio Vita; l'aumento da due a tre mesi dell'indennità per lavoratrici vittime di violenza di genere. Per quanto riguarda il primo punto da notare come all'interno della provincia di Brescia tale integrazione sia già riconosciuta dall'Ente Bilaterale previdenziale CIMMI, acronimo di Cassa Integrazione Malattia Maternità e Infortunio.

Un altro elemento fortemente richiesto dalle parti sociali e inserito nel contratto è rappresentato dall'aggiornamento di alcuni profili all'interno della classificazione, in particolar modo per gli operai florovivaisti.

Marzo 2024 – CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2023-2027

È stato siglato esattamente un anno fa, il 1° marzo 2024, il rinnovo del contratto nazionale dell'Industria Alimentare 2023-2027.

Prevede per la parte economica un incremento di 280 euro. La prima tranche è decorsa dal 1° dicembre 2023, con un aumento di 75 euro; già nei primi 14 mesi di applicazione contrattuale lavoratrici e lavoratori andranno a recuperare un importo di 170 euro, il 60% dell'aumento totale previsto. Per i casi di mancata contrattazione di secondo livello si aggiungono altri 15 euro mensili a quelli già previsti.

Viene migliorata la dotazione del welfare contrattuale, con un aumento di 4 euro per il fondo integrativo sanitario Fasa a garanzia di maggiori prestazioni.

Per il fondo di previdenza complementare Alifond il contributo a carico delle aziende arriva a 1,5% (+0,3%, equivalente a 6 euro) a partire dal 1° gennaio 2025; viene inoltre rafforzato il fondo a sostegno del congedo di maternità e paternità.

Importanti i risultati anche sulla riduzione dell'orario di lavoro, che nel settore alimentare non subiva modifiche, a livello nazionale, da 30 anni: a partire dal 1° gennaio 2026 coloro che svolgono turni di 18 e 21 ore avranno una riduzione di 4 ore alle quali si aggiungeranno altre 4 ore l'anno successivo, mentre dal 1° gennaio 2027 la riduzione di 4 ore si applicherà a tutti i lavoratori e le lavoratrici. C'è l'impegno inoltre a definire future intese a livello aziendale con le Rsu per ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro in caso di investimenti tecnologici che potrebbero impattare su produttività e occupazione.

Vengono aggiornati e migliorati gli articoli che disciplinano il governo del mercato del lavoro, con l'obiettivo di un maggiore contrasto alla precarietà attraverso il dimezzamento

della percentuale complessiva che passa dal 50% al 25% dei contratti a termine, in somministrazione e in staff leasing sul totale di quelli attivi nella realtà produttiva.

In materia di congedi parentali sono state aumentate le ore retribuite per l'inserimento al nido e scuola dell'infanzia e per l'accudimento intra-generazionale dei genitori anziani, nonché per donne vittima di violenza. In materia di pari opportunità è stato introdotto il paragrafo "Diversità e inclusione" che demanda sia alla contrattazione nazionale che a quella di secondo livello l'individuazione di soluzioni e all'Ente bilaterale di settore la promozione di analisi e buone pratiche.

Al fine di rivisitare il sistema classificatorio le parti hanno convenuto di avviare i lavori della Commissione paritetica tecnica per l'aggiornamento delle declaratorie. Rilevante anche l'implementazione degli strumenti per formazione, apprendistato e sicurezza.

Maggio 2024 – CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI E LAVORAZIONE DI PRODOTTI ALIMENTARI 2023-2027

Il CCNL delle cooperative di trasformazione alimentare, siglato il 14 maggio 2024, ricalca quasi completamente quanto introdotto pochi mesi prima dal contratto dell'industria alimentare: importi e date degli aumenti sono uguali a quelli dell'industria alimentare (280 euro complessivi, di cui 214 Trattamento Economico Minino e 66 euro Incremento Aggiuntivo Retribuzione), così come il trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello (45 euro a parametro 137).

Anche in questo CCNL viene sottolineata la necessità non più rinviabile di una commissione paritetica per l'aggiornamento delle declaratorie sui livelli, così come l'aumento della riduzione delle ore di lavoro (come per l'industria, 4 ore in più per tutti e 8 ore in più per chi lavora su 3 turni).

Previsti 1,5 euro al mese in più a carico del datore di lavoro per finanziare il Filcoop Sanitario a decorrere dal 1° gennaio 2025. Aumentato dall'1,2% all'1,5% della retribuzione il contributo per Previdenza Cooperativa.

Tutte le novità su congedi parentali per assistenza a figli e genitori sono identiche a quelle dell'industria, così come il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e la disciplina sul numero massimo dei rapporti di lavoro a tempo determinato, staff leasing e in somministrazione.

Giugno 2024 – CCNL QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI 2024-2027

Il 18 giugno 2024 è stato rinnovato il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli 2024-2027; era scaduto il 31 dicembre 2023.

Il risultato raggiunto, che interessa circa 22.000 lavoratrici e lavoratori, è il frutto di una lunga e intensa trattativa, assicura il giusto riconoscimento alla professionalità dei quadri e

degli impiegati delle aziende agricole, e conferma il grande valore della contrattazione collettiva in agricoltura.

In sintesi:

- il rinnovo prevede un aumento retributivo per la terza categoria del 6,9%, diviso in due tranches: 5% dal 1° aprile 2024 e 1,9% dal 1° gennaio 2025. È stata, inoltre, aggiornata la tabella dei minimi di stipendio base mensili, a valere per quei territori dove non è stato sottoscritto il contratto territoriale;
- nell'elenco delle aziende considerate agricole, ai sensi dell'art. 2135 del Codice Civile, è stato meglio specificato lo svolgimento dell'attività agrituristica e sono state inserite le aziende agricole che svolgono attività di agricoltura sociale.
- è stata introdotta una specifica che riguarda l'individuazione di causali definite e predeterminate per la stipula, il rinnovo o la proroga dei contratti a termine;
- sono stati inseriti nuovi profili professionali (biologi, fitopatologi, responsabili sanitari dell'allevamento, specialisti nei rapporti con le Amministrazioni ed enti pubblici, social media manager) al fine di valorizzare le competenze e le professionalità dei lavoratori;
- ampliata la fruizione dei permessi previsti dalla Legge 53/2000 per il sostegno della maternità e della paternità, considerando il loro utilizzo non più ad anno ma ad evento e riconoscendo gli stessi anche per decesso di un affine di primo grado;
- importanti conquiste sono state raggiunte anche nell'ambito della conciliazione dei tempi vita-lavoro con l'introduzione di 8 ore di permesso retribuito all'anno, anche frazionabili, utilizzabili per l'assistenza degli anziani non autosufficienti, che non usufruiscano già della L. 104/1992, in caso di ricovero e/o dimissioni, day hospital, visite mediche specialistiche o per la malattia dei bambini fino agli 8 anni di età;
- è stato inserito ex novo l'articolo che prevede l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, con l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro. I contratti collettivi territoriali – nei limiti fissati dalla vigente legislazione e dal Protocollo del 7 dicembre 2021 – possono specificare alcuni aspetti riguardanti le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro agile in relazione ad esigenze locali;
- viene prevista un'aspettativa non retribuita, di durata non superiore a 6 mesi, per patologie oncologiche o grandi interventi chirurgici, con ciò venendo incontro alle difficoltà di coloro che, trovandosi in situazioni di forte disagio psicofisico, hanno la necessità di vedersi comunque garantito il mantenimento del posto di lavoro;
- sempre nello spirito di migliorare la tutela della salute dei dipendenti è stata aumentata di 50 euro, dal 1° gennaio 2025, la quota a carico del datore di lavoro del Fondo sanitario Impiegati Agricoli. Lo strumento dell'assistenza sanitaria integrativa è di particolare importanza, visto l'arretramento del sistema sanitario pubblico, e offre un valido aiuto per la prevenzione e la cura della propria persona. Inoltre, con un impegno a verbale, è stato previsto che le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del contratto, si impegnino a sensibilizzare, tramite iniziative, i

datori di lavoro e i lavoratori riguardo all'importanza dell'adesione al Fondo sanitario Impiegati Agricoli;

- per quanto riguarda Agrifondo è stato prorogato, per tutta la vigenza contrattuale (fino al 31 dicembre 2027) e per ogni dipendente, il contributo aggiuntivo di 10 euro, per quattordici mensilità, a carico dei datori di lavoro. Le parti, alla luce della necessità di creare un Fondo di previdenza complementare per il mondo agricolo, hanno convenuto di promuovere congiuntamente, presso tutte le sedi istituzionali competenti, una modifica normativa finalizzata a riconoscere all'ENPAIA la facoltà di costituire un fondo di previdenza complementare per tutte le categorie di lavoratori subordinati (operai compresi) ed autonomi agricoli, e non solo per quelli iscritti all'ENPAIA medesimo (impiegati, quadri, dirigenti, dipendenti dei consorzi di bonifica, periti agrari e agrotecnici).

Giugno 2024 - CCNL DELLE AZIENDE ARTIGIANE DEL SETTORE ALIMENTARE E DEL SETTORE DELLA PANIFICAZIONE

Rispetto al contratto in questione riportiamo qui il contributo di Patrizio Giorni, segretario nazionale FAI, pubblicato su FAI Proposte di aprile – giugno 2024. A quasi undici mesi dalla scadenza del precedente accordo, il 6 giugno 2024 è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle aziende artigiane del settore alimentare e del settore della panificazione per il quadriennio 2023-2026.

La prima fase negoziale è stata condizionata dall'intento dilatorio delle controparti fino a quando, nel periodo corrispondente ai mesi di febbraio e marzo, si è registrata una decisa accelerazione rispetto alla quale è stata la FAI CISL a maturare la proposta di concentrare la trattativa su alcuni punti fondanti e significativi della piattaforma, con il fine di ottenere riconoscimenti economici importanti, riscontrabili in tempi celeri, e in grado, fin da subito, di dare ossigeno e respiro al potere di acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

Tutte le istanze presenti all'interno della piattaforma unitaria di rivendicazione erano degne della massima considerazione, ma nel confronto con le rappresentanze artigiane, il dibattito si è focalizzato su alcuni temi quali il mercato del lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la previdenza complementare e le tutele delle donne vittime di violenza.

Il precedente accordo di rinnovo, siglato il 6 dicembre 2021, prevedeva un adeguamento retributivo del 4,7%, al momento della sottoscrizione più che soddisfacente ma che, in considerazione di quanto avvenuto nei mesi successivi alla firma, e in particolare l'invasione Russa ai danni dell'Ucraina con le tensioni registrate sui prezzi dei beni di consumo, si è rivelato non del tutto adeguato. Infatti, nel 2022 e nel 2023, l'Istat ha registrato un'impennata inflattiva di prezzi al consumo pari rispettivamente al 8,1% ed al 5,7%.

Il verbale di accordo sottoscritto il 6 giugno scorso prevede un aumento retributivo superiore al 12%; a regime si tratta di 206 euro al livello 3A, per i lavoratori e per le lavoratrici delle imprese alimentari e di 198 euro, al livello A2, per i lavoratori e per le lavoratrici delle imprese della panificazione. Gli adeguamenti si articoleranno in quattro

tranche con decorrenze previste da aprile 2024, gennaio 2025, gennaio 2026 e luglio 2026. Per la copertura della carenza contrattuale, di circa sedici mesi, sarà corrisposta in due tranche “una tantum” di 160 euro.

Per quanto riguarda la parte normativa, sono state riaggornate le normative rispetto agli istituti del contratto a tempo determinato, del contratto di lavoro intermittente e dell'apprendistato. In riferimento a quest'ultimo è da evidenziare l'introduzione dello scatto di anzianità, per il periodo di apprendistato, pari a dieci euro.

Le otto ore di permesso retribuito per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia e la previsione di tre mesi di congedo, di cui due retribuiti, per le donne vittime di violenza, costituiscono elementi di notevole valore sociale.

L'istituzione di una commissione tecnica risponde alla logica di riaggiornare, in tempi certi, un sistema classificatorio oramai datato e, in alcune parti, del tutto superato. Sono stati ampliati i termini di preavviso in caso di licenziamento e di dimissioni ed, inoltre, è stata inserita una significativa dichiarazione a verbale rispetto al tema della previdenza complementare. Per individuare un modello efficace di copertura per l'intero settore.

Il verbale del 6 giugno ha riaggiornato sia la parte economica sia la parte normativa per quanto concerne le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici delle imprese alimentari, non artigiane, con meno di quindici dipendenti. In questo caso, gli elementi concordati replicano, in gran parte, i contenuti del recente rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria alimentare.

Sono stati aggiornate anche le dinamiche economiche per gli addetti delle imprese che somministrano alimenti e pasti per la clientela in attività di ristorazione attraverso la previsione di un aumento di 65 euro, a partire da luglio 2024, e la corresponsione di “una tantum” di 200 euro.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'artigianato riguarda complessivamente più di centoventimila addetti nel nostro Paese. In termini di numero di lavoratori coinvolti, è tra i tanti uno dei più importanti contratti nazionali e il rinnovo rappresenta una conquista estremamente significativa: in precedenza nel settore dell'artigianato alimentare, non si erano mai ottenuti riconoscimenti retributivi così elevati.

Ora la sfida decisiva è quella della contrattazione regionale: in poche realtà vi sono esperienze di una consolidata pratica di contrattazione decentrata. Rispetto a questa sfida la FAI CISL non può assolutamente tirarsi indietro anzi deve essere, così come avviene in altri contesti, elemento di traino e di innovazione.

Luglio 2024 – CCNL COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI 2024-2027

È stato siglato il 19 luglio 2024 il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli; era scaduto il 31 dicembre 2023. La firma è stata raggiunta dopo una trattativa complessa con una grande mobilitazione e uno sciopero a sostegno della trattativa per arrivare a un accordo che valorizzasse il settore rispettando le

professionalità e tenendo conto soprattutto della perdita del potere di acquisto dei lavoratori degli ultimi anni.

In sintesi:

- aumento salariale pari a 170 euro a regime, erogato in quattro tranches: 95 euro dal primo aprile 2024, 25 euro dal primo maggio 2025, 25 euro dal primo maggio 2026 e i restanti 25 euro dal primo febbraio 2027;
- miglioramento della regolamentazione degli appalti: prevista, tra le altre cose, la verifica della regolarità contributiva tramite DURC prima dell'affidamento dei lavori;
- stabilità occupazionale: favorita tramite convenzioni, con rapporti di lavoro che da 104 giornate salgono ad un minimo di 120 giornate garantite. Potranno essere definiti meccanismi per assicurare il recupero di eventuali assenze per permessi previsti dalla Legge 104;
- contrasto e prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing, con attività di promozione e sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne;
- in tema di welfare sono previsti miglioramenti per il FILCOOP, con l'aumento della contribuzione complessiva a 100 euro per i lavoratori a tempo indeterminato, di cui 74 a carico dell'azienda e 26 a carico del lavoratore; per la prima volta viene superata la contribuzione paritetica tra azienda e lavoratore. Dal 1° gennaio 2025 saranno iscritti al fondo sanitario anche i lavoratori a tempo determinato che nel triennio precedente hanno effettuato almeno 360 giornate: per loro la contribuzione aumenta di 34 euro annue a carico dell'azienda, per un totale di 70 euro di cui 52 a carico dell'azienda e 18 a carico del lavoratore;
- aumentato l'importo della indennità di cassa che passa da 25 a 35 euro;
- introdotti diversi miglioramenti per congedi e permessi retribuiti, con 8 ore di permesso per l'assistenza del coniuge, figli ed affini di primo grado nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day-hospital, o inserimento in asilo nido;
- estese le casistiche che consentono di poter accedere all'anticipazione di parte del Tfr;
- aumento dell'indennità di funzione, che da gennaio 2025 passa da 180 a 230 euro mensili per i quadri di 1° livello e da 125 e 160 euro mensili per i quadri di 2° livello;
- per gli operai agricoli la maggiorazione del lavoro festivo passa dal 35% al 40%;
- in via sperimentale, agli operai agricoli che effettuano turni per almeno 6 mesi consecutivi è riconosciuta un'ulteriore indennità di 1 euro per ogni turno.

Settembre 2024 – PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CCNL 2025-2028 PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA

Il 25 settembre 2024, alla presenza delle segreterie nazionali e di tutti i territori nei quali sono presenti lavoratori forestali, è stata approvata all'unanimità la piattaforma per il rinnovo del CCNL 2025-2027. Tra le richieste che verranno portate al tavolo della trattativa, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 39 a 36 ore, l'aumento dei contributi a carico delle aziende per il Filcoop Sanitario e Previdenza Cooperativa, l'aggiornamento del sistema classificatorio delle mansioni, l'aumento nelle maggiorazioni per le varie indennità previste contrattualmente e una richiesta economica di aumento di 160 euro a parametro 108.

Novembre 2023 – CCNL dipendenti delle Organizzazioni degli Allevatori, dei Consorzi e degli Enti Zootecnici 2023-2026

Per quanto riguarda la parte economica, l'accordo prevede un aumento retributivo sul biennio 2023-2024 del 5.5% e una rivalutazione degli scatti di anzianità complessivamente pari al 3,4%. Per ciò che invece concerne la parte normativa si è provveduto a rendere più attuale il capitolo relativo alle assunzioni, attraverso una nuova regolazione dei contratti a tempo determinato e del lavoro a tempo parziale. È stata inoltre istituita la banca ore, così come, al contempo, rafforzata la contrattazione di secondo livello tramite il coinvolgimento delle strutture nazionali.

Dicembre 2024 – ALLEVATORI: SIGLATO IL RINNOVO DEL BIENNIO ECONOMICO 2025-2026

Il 12 dicembre è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del biennio economico 2025-2026 così come previsto dal CCNL per i dipendenti dalle Organizzazioni degli Allevatori, Consorzi ed Enti Zootecnici firmato a novembre 2023.

Previsto per gli anni 2025-2026 un aumento del 5,8%, che si somma al 5,5% già ottenuto nel biennio 2023-2024. Tale rinnovo avviene in anticipo rispetto alla naturale scadenza contrattuale ed è frutto di una importante negoziazione e dello sforzo congiunto dei lavoratori e della delegazione trattante.

Le organizzazioni sindacali continueranno il loro impegno affinché venga riconosciuto come usurante il lavoro dei dipendenti al settore allevatori.

Nel quadriennio di vigenza contrattuale il rinnovo è pari complessivamente all'11,3%, consolidando così il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori e contribuendo al rilancio di tutto il sistema allevatorio italiano e del suo ruolo essenziale nel made in Italy agroalimentare.

LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

Luglio 2024 – CPL BRESCIA OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI 2024-2027

Brescia è stata tra le prime province della Lombardia (e non solo) a raggiungere l'intesa per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti, a copertura del quadriennio 2024-2027. L'intesa migliora le condizioni lavorative degli oltre 13.000 addetti del comparto a livello provinciale.

Di assoluta rilevanza sia la parte economica che quella normativa di questo rinnovo contrattuale. Per la prima: è stato concordato un incremento sulle retribuzioni nell'ordine del 6,4%, corrisposto in tre tranches: 5% a partire da luglio 2024, 0,7% da gennaio 2025 e ancora 0,7% con decorrenza luglio 2025. Un indennizzo ulteriore è stato ottenuto per gli addetti inquadrati all'8° livello: l'aumento, in questo caso, si assesta sul 6,6%, erogato. L'indennità di aprile sarà incrementata di 35 euro per tutti i livelli, con decorrenza gennaio 2025.

Importanti risultati sono stati raggiunti anche rispetto al riconoscimento di altre specifiche indennità già esistenti all'interno del CPL di settore, quali per esempio l'indennità di mungitura, alzata a 0,055 euro per ogni quintale di latte consegnato a uso industriale, e l'indennità di capo fiduciario che da gennaio 2025 passerà dagli attuali 45 a 60 euro mensili.

Altrettanto importante il nuovo articolo inserito riguardante la Cassa Integrazione Straordinaria Operai Agricoli (CISOA): si va così a colmare il vuoto esistente sull'integrazione del 10% a carico del datore di lavoro in presenza anche di eventi straordinari non ricompresi tra quelli attualmente normati.

Il nuovo CPL evidenzia il ruolo fondamentale attribuito alla bilateralità: diviene operativa la costituzione dell'EBAT (Ente Bilaterale Agricolo Territoriale), che si occuperà anche della gestione di una banca dati delle aziende agricole presenti sul territorio, dello sviluppo di progetti in convenzione e formativi con gli istituti superiori e universitari, dell'implementazione di specifiche prestazioni in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, della promozione di azioni concrete in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di contrasto al caporalato.

Su quest'ultimo impegno l'intesa sviluppa ulteriormente la normativa relativa agli appalti stabilendo che le aziende sono tenute a comunicare preventivamente a EBAT i dettagli del contratto sottoscritto, comunicazioni che l'ente bilaterale inserirà in un registro di protocollo le comunicazioni ricevute e certificate.

Per quanto invece riguarda la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro è stato messo l'accento sull'attività degli RLST (Rappresentanti dei Lavoratori Sicurezza Territoriali) e sull'importanza che questi ultimi rivestono all'interno di un comparto che si caratterizza per la presenza di numerose piccole realtà produttive.

L'istituzione di una specifica "Giornata sulla sicurezza" rappresenta un ulteriore punto fermo del rinnovo contrattuale, così come l'impegno comune e condiviso nel contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro del settore agricolo, nella diffusione di una

cultura di genere, nella ricezione di quanto già contenuto all'interno dell'Accordo quadro siglato tra le Parti nel 2018 e già inserito all'interno del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti 2022-2025 e nella messa in campo di iniziative mirate in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere.

È stato recepito il sollecito giunto dalle Parti Sociali rispetto alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in presenza di infortuni certificati INAIL, con la garanzia di conservazione del posto per ulteriori 2 mesi oltre ai 12 mesi già previsti contrattualmente. Da rimarcare, nell'intesa, l'applicazione anche ai lavoratori avventizi delle norme sull'orario di lavoro previsto dal calendario agricolo o aziendale.

Febbraio 2023 – CPL BRESCIA IMPIEGATI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI 2022-2025

L'accordo, in questo caso, è stato firmato il 28 febbraio 2023, per un nuovo CPL che decorre dal 1° gennaio 2022 e vigerà fino al 31 dicembre 2025.

Per ciò che concerne il personale al primo impiego presso aziende agricole, le assunzioni con decorrenza 1° marzo 2023 avranno durata del rapporto di lavoro ridotta da 15 a 12 mesi, questo per tutelare lavoratrici e lavoratori verso un passaggio a un rapporto di lavoro normato e riconosciuto pienamente.

La retribuzione contrattuale al 31 dicembre 2022 è aumentata del 5% secondo la seguente ripartizione: +4,00% dal 1° febbraio 2023 e +1,00% dal 1° luglio 2023. L'indennità di cassa, invece, è stata portata a 5 euro mensili con decorrenza 1° febbraio 2023.

Le parti hanno poi sottoscritto un impegno a verbale rispetto al contributo contrattuale e per le attività bilaterali di cui all'art.63 del CCNL attualmente vigente, concordando di fatto sulla possibilità di rinviare ogni decisione a un separato accordo successivo ai demandi in materia che saranno stabiliti dal nuovo CCNL.

Ottobre 2024 – CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE LOMBARDO ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA 2024-2027

L'8 ottobre 2024 è stato firmato il contratto regionale degli addetti di sistemazione idraulico agraria e forestale.

È il terzo raggiunto negli ultimi 4 anni (nel 2021 il CCNL, nel 2022 il contratto regionale) che vede coinvolti gli operai forestali, dopo anni difficili, in cui la carenza di lavoro prima e un CCNL non rinnovato per 10 anni poi hanno indubbiamente messo in difficoltà un settore importante sia per la salvaguardia e tutela del patrimonio boschivo e della montagna, sia per la creazione di posti di lavoro in aree caratterizzate da un costante spopolamento.

Sotto il profilo economico il contratto regionale prevede un aumento di 40 euro, a parametro 100, retroattivo alla data del 1° settembre 2024.

Importante il riconoscimento delle ore di lavoro per la preparazione degli strumenti di lavoro, così come le ore impiegate per le visite mediche.

L'intesa stabilisce che dovranno essere inquadrati al 3° livello i muratori e i falegnami con comprovata esperienza professionale, mentre le stesse figure, ma prive di esperienza, saranno inquadrare al 2° livello.

Giugno 2023 – IPOTESI DI ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER I DIPENDENTI DELL'ASSOCIAZIONE REGIONALE ALLEVATORI DELLA LOMBARDIA (ARAL)

Il 21 giugno 2023 è stata sottoscritta dall'Associazione Regionale Allevatori della Lombardia (ARAL) e dalle organizzazioni sindacali regionali FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL l'ipotesi di accordo per la sottoscrizione del contratto integrativo regionale per i dipendenti dell'Associazione stessa.

Ciò è avvenuto in continuità con il rinnovo del CCNL del 22 novembre 2021 e partendo dalla consapevolezza, previa valutazione della piena applicazione dell'accordo di armonizzazione del 13 marzo 2019, di quanto fosse necessario riportare nel contratto integrativo regionale le materie oggetto del citato accordo, al fine di regolamentare compiutamente tutta la normativa e gli istituti applicabili al personale.

La vigenza è stata fissata dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2024, ecco i termini principali dell'accordo:

- è stata implementato il sistema di relazioni sindacali e di informative alle RSU, attraverso incontri semestrali programmati aventi per oggetto, tra le altre cose, i programmi di formazione professionale, la salute e la sicurezza, gli orari e l'organizzazione del lavoro, l'andamento economico dell'Associazione;
- viene regolamentato l'orario di lavoro (38 ore settimanali, suddivise in cinque giorni lavorativi, sia per gli addetti alle attività di controllo che per il personale di laboratorio e degli uffici);
- è ridefinita la determinazione del lavoro straordinario autorizzato;
- si stabiliscono i riferimenti per la fruizione delle ferie e dei permessi;
- viene ripreso l'articolo 12 del CCNL e riconosciuta l'erogazione di una indennità sostitutiva del pasto pari a 7 euro, nel caso di attività pari o superiore alle sei ore consecutive svolte nelle aziende di allevamento ricomprendenti le fasce orarie 12.00-13.30 o 18.30-20.00, per ciò che concerne il personale addetto alle attività di controllo. Tale indennità è prevista anche per il personale degli uffici e di laboratorio laddove la giornata preveda il rientro pomeridiano, e con decorrenza 1° maggio 2023 il valore passa dai 5,20 euro in essere a 7;
- sono richiamate le indennità previste per i dipendenti;
- si conferma la progressiva modifica dei confini territoriali tra le diverse unità operative

(ex Associazioni Provinciali e Interprovinciali) nell'ottica di un adeguamento che, superando i confini geografici dettati dalle preesistenti associazioni, sia riferito a territori definiti in considerazione delle infrastrutture stradali, della presenza e della consistenza degli allevamenti, della residenza del personale;

- viene raggiunta un'intesa tra le Parti rispetto all'attivazione di un premio di risultato già a partire dal 2024, con un indennizzo sul 2023 riconosciuto da ARAL di 400 euro a titolo di Una Tantum Welfare.

Marzo 2022 – CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE LOMBARDIA SETTORE PANIFICAZIONE QUADRIENNIO 2022-2025

Sottoscritto a Bergamo il 14 marzo del 2022 e avente validità quadriennale, per ciò che concerne la parte normativa, fino al 31 dicembre 2025, esso riprende la contrattazione integrativa già in essere, implementandola come segue:

- riaffermando la centralità delle relazioni industriali;
- ribadendo la necessità di ridefinire gli inquadramenti professionali;
- sviluppando e rifinanziando l'attività dell'ente bilaterale regionale della panificazione e potenziando il presidio di salute e sicurezza;
- contrattualizzando le prestazioni del suddetto ente;
- ridefinendo il premio variabile per obiettivi e il welfare contrattuale;
- prevedendo la possibilità per le aziende, al fine di favorire una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori, di sviluppare, successivamente alla sottoscrizione del presente integrativo regionale, contrattazioni migliorative, anche su richiesta delle RSU o RSA, che in ogni caso salvaguardino quale condizione minima da garantire quanto convenuto a livello regionale dall'accordo in questione.

LA SITUAZIONE NELLE AZIENDE

La quotidianità dell'azione sindacale della nostra Federazione si è caratterizzata nel mandato congressuale anche per alcune particolari situazioni aziendali.

SALUMIFICIO ALIPRANDI - Dal mese di febbraio 2024 difficoltà economiche e organizzative hanno aperto la crisi del Salumificio Aliprandi. I dipendenti, che avevano già accumulato quattro mesi di mancate retribuzioni, hanno chiesto l'intervento della FAI CISL.

È iniziata così una vertenza di diversi mesi caratterizzata dalla mobilitazione dei dipendenti che hanno anche dato vita a un presidio all'esterno dell'azienda. Contestualmente, di concerto con le lavoratrici e i lavoratori, abbiamo cercato con determinazione l'apertura di un dialogo con la proprietà per individuare e perseguire una soluzione.

Il 25 luglio 2024, nella nostra sede è stata firmata la procedura per l'affitto dell'attività di produzione e di lavorazione carni del Salumificio Aliprandi alla Società INDAL Srl. Una scelta nell'ottica di garantire un passaggio produttivo senza soluzione di continuità, cosa che ha permesso ai 25 dipendenti - a parità di mansione e con i trattamenti economici e normativi già in essere - di cominciare a lavorare per la nuova proprietà già dal giorno successivo.

La nuova proprietà ha inoltre convenuto per i dipendenti l'esonero dal periodo di prova e la garanzia che gli stessi non potranno essere trasferiti al di fuori della provincia di Brescia.

Un accordo che ha dato soddisfazione alle esigenze delle parti coinvolte, garantendo la continuità lavorativa e produttiva, ed è riuscito a dare tranquillità ai lavoratori così usciti dalla fase critica.

AVICOOP - Nel 2024 è stato raggiunto un importante risultato per i dipendenti Avicoop, azienda del gruppo Amadori, con significativi adeguamenti retributivi e la corresponsione degli arretrati, anche per le lavoratrici e i lavoratori a tempo determinato.

La contrattazione è stata condotta di concerto con la RSU, basata su un confronto costante e propositivo con la proprietà, senza mai abbandonare il tavolo della trattativa. Il dialogo con rimane aperto per l'approfondimento di rilevanti questioni normative.

LA PELLEGRINA - A dicembre del 2024 l'azienda ha comunicato di aver individuato alcuni esuberanti a causa di un'attività, quella del sessaggio, che sarebbe venuta meno perché non più richiesta dal mercato; ha inoltre detto che le procedure di cessazione dei contratti sarebbero iniziate già tra maggio e giugno di quest'anno. Ci siamo da subito attivati al fianco delle lavoratrici coinvolte – il personale addetto alla mansione all'interno dell'azienda è esclusivamente di genere femminile – al fine di cercare soluzioni che potessero rendere meno critico il passaggio per le dipendenti. Si è riusciti, già in una prima fase, a ottenere alcuni importanti risultati: anzitutto, la riduzione del numero di esuberanti stessi, passati dai 15 inizialmente previsti a 11; abbiamo poi riscontrato l'impegno dell'azienda a garantire alle lavoratrici che rimarranno senza lavoro concreti progetti di outplacement; non da ultimo stiamo lavorando per il riconoscimento di buone uscite che possano fungere da paracadute per le dipendenti stesse. Tutto ciò all'interno di un settore, quello agricolo, che non prevede la possibilità di ricorrere, in simili situazioni, agli ammortizzatori sociali.

CASEIFICIO VILLA - È lungo l'elenco delle rivendicazioni che hanno portato a proclamare lo stato di agitazione nel Caseificio Villa di Erbusco (Bs), realtà produttiva che nel 2012 è stata acquisita dal gruppo Auricchio. Alla criticità nell'organizzazione aziendale e agli spazi inadeguati – compresi quelli per il consumo dei pasti – a disposizione delle lavoratrici e dei

lavoratori, si è aggiunta l'interruzione di un contratto in somministrazione, dopo cinque anni di missione, per un lavoratore che non aveva accettato la "raccomandazione" del direttore a non convocare un'assemblea sindacale.

Alla richiesta sindacale di un incontro, la direzione si è inizialmente sottratta, costringendo le rappresentanze dei lavoratori all'apertura dello stato di agitazione.

La protesta ha portato l'azienda al tavolo di confronto ed è stato possibile affrontare le problematiche emerse. L'obiettivo strutturale è la contrattazione di secondo livello, strumento indispensabile per affrontare nel concreto sia i problemi aziendali che le attese di lavoratrici e lavoratori.

LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E GLI INTEGRATIVI SOTTOSCRITTI NELLE AZIENDE TRA IL 2023 E IL 2024

La FAI CISL tutta, e Brescia non fa eccezione da questo punto di vista, crede fermamente nel valore della contrattazione a ogni livello, ivi compreso quello aziendale e di sito. A tal proposito vediamo alcuni esempi di importanti intese sottoscritte tra il 2023 e il 2024, le quali sono il risultato di trattative che ci hanno visti arrivare ai tavoli previa lavori di ricerca e di formazione, e soprattutto con risposte concrete e soluzioni spesso propositive.

CAMEO S.p.A - Cameo S.p.A è un'azienda tra le più conosciute del settore alimentare e dolciario, fa parte del gruppo tedesco Dr. Oetker ed ha lo stabilimento produttivo a Desenzano del Garda. Organizzazione del lavoro, elementi professionalizzanti, conciliazione dei tempi vita-lavoro e sicurezza sono i temi discussi con l'azienda per il contratto integrativo. Mentre per quanto riguarda la parte economica si è giunti a un'intesa firmata nel mese di luglio 2023, per il resto la discussione è ancora aperta. L'accordo, valido fino al 2026 con la possibilità di tacito rinnovo al 2029, prevede l'istituzione di un sistema premiale interamente variabile legato al raggiungimento di determinati obiettivi e risultati in termini di efficienza e competitività aziendale sui mercati, con lo scopo di valorizzare il fondamentale contributo fornito dalle lavoratrici e dai lavoratori in tal senso.

Nell'ottobre del 2024, poi è stato sottoscritto un importante accordo di secondo livello che coinvolge specificatamente la forza vendite e il personale dotato di autoveicolo aziendale a uso promiscuo: viene infatti introdotta per la prima volta una gestione del benefit secondo le regole previste dall'art. 51 del Testo unico delle imposte sui redditi, richiamando tutti i vantaggi fiscali e contributivi derivanti dalla sua esposizione a fringe benefit. Una novità per la quale abbiamo chiesto un impegno condiviso tra le parti nel dare continuità ai confronti in merito, al fine di monitorare l'andamento del nuovo sistema e le relative ricadute sul piano economico.

DIAMALTERIA ITALIANA - Diamalteria è una storica azienda che ha sede a Darfo, in Valle Camonica - oggi rilevata da una multinazionale francese - che trasforma il malto d'orzo per uso alimentare e lo esporta in tutto il mondo. La definizione del contratto integrativo, a cui si è arrivati dopo la proroga di un anno prevista dal CCNL e ulteriori 10 mesi di trattativa, è avvenuta al termine di un confronto in cui si sono dovute affrontare e superare non poche resistenze datoriali. Concretamente si è ottenuto un incremento del premio di produzione che a regime sarà pari a 1.550 euro, ed è stato introdotto un sistema

di welfare a cui le lavoratrici e i lavoratori potranno decidere se e come aderire. Punto nodale della trattativa è stata la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il rinnovo del contratto integrativo ha consentito anche il riordino in un unico verbale delle normative contenute in precedenti accordi.

FERRARELLE - Il contratto integrativo per la Ferrarelle di Darfo Boario Terme (che si applica anche allo stabilimento di Riardo, nel casertano), azienda del settore Acque Minerali, introduce miglioramenti significativi alle tutele economiche e normative per le lavoratrici e i lavoratori. Dal punto di vista normativo, si rafforza il modello delle relazioni sindacali, ampliando i temi di confronto tra azienda e coordinamento nazionale. Sono introdotti permessi aggiuntivi per i RLS e una riunione extra sul tema salute e sicurezza. Le novità includono anche miglioramenti per la formazione, la diversità e inclusione, il contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro.

Sulle politiche di conciliazione tra vita privata e lavorativa, vengono previsti ulteriori giorni di permesso per specifiche esigenze legate alla genitorialità e all'assistenza a genitori anziani. L'azienda contribuirà con 12 ore al sistema di cessione delle ore solidali tra dipendenti.

Il premio medio complessivo nel triennio sarà di circa 7.770 euro. Gli incrementi del premio sono entrati in vigore dal 2023, con la possibilità di convertire parte del premio in welfare: in questo caso l'azienda incrementerà il premio del 20%. Anche il valore del ticket è stato incrementato del 20%. In occasione della nascita di un figlio, al dipendente sarà riconosciuto un contributo in welfare di 500 euro. Incrementato all'1,4% il contributo dell'azienda per ciascun dipendente inserito in ALIFOND, il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria alimentare.

CÀ DEL BOSCO - Dopo il contratto integrativo aziendale del 2022 che ha istituito il premio di risultato, con una base di 2000 euro incrementabile in relazione alla crescita della performance aziendale valorizzando il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori al miglioramento della competitività, il 5 dicembre 2023 è stato raggiunto un accordo per il welfare aziendale. L'intesa prevede 3 giorni di 'permessi retribuiti welfare' (una novità per il comparto agricolo, sia per i Contratti Collettivi Nazionale e che per il CPL di Brescia) che potranno essere richiesti dai dipendenti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, per accudire le malattie di figli fino a 8 anni d'età o per visite mediche proprie o di persone anziane fino al 2° grado di parentela o conviventi. Due giorni di permesso retribuito verranno riconosciuti alla nascita, adozione internazionale o affidamento pre-adoptivo di un minore. Istituita anche una Banca Ore in aggiunta a quella contrattuale, limitata al periodo della vendemmia, mentre il corrispettivo dei buoni pasto elettronici giornalieri è stato portato al massimo consentito per legge.

AB MAURI - Le organizzazioni sindacali e la società Ab Mauri Italy si sono sedute al tavolo a partire dall'estate del 2024, in scadenza al 31 agosto dello stesso anno.

Il confronto per discutere il rinnovo del contratto di secondo livello nello stabilimento di Cologne di Ab Mauri Italy ha portato alla firma di un integrativo aziendale in cui si riafferma la centralità delle relazioni industriali. Novità di rilievo riguardano l'implementazione dei

diritti sindacali, la ricerca di un'organizzazione del lavoro il più trasparente e condivisa possibile, investimenti per la formazione, la salute e la sicurezza, incremento di permessi e congedi al fine di soddisfare al meglio tutte le esigenze in materia di conciliazione vita-lavoro, Concordata inoltre una ricognizione periodica degli inquadramenti professionali, il riconoscimento di specifiche indennità legate a flessibilità ed elasticità dell'orario di lavoro che si rendessero necessarie. È stata inoltre sviluppata ulteriormente la struttura del premio di risultato, non solo è cresciuto in termini di valore economico assoluto, ma aperto a quelle forme di welfare e benessere aziendale oggi sempre più capaci di fornire soluzioni e risposte concrete ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

LATTERIA SORESINA - Rinnovato il contratto integrativo aziendale 2024-2027 per i dipendenti dello stabilimento di Chiari di Latteria Soresina. Due le novità importanti portate da questo rinnovo: l'introduzione dei ticket restaurant (erogati per ogni giornata lavorata) e la possibilità per i lavoratori di convertire la premialità in prestazioni fruibili attraverso una piattaforma di welfare aziendale, con il grande vantaggio, oltre alle detassazioni previste dalla normativa vigente, di beneficiare di un aumento del 22% della somma convertita qualora il lavoratore opti per la trasformazione dell'intero premio.

LE ELEZIONI RSU E RLS

PASTA LENSI - A marzo 2024 si sono svolte presso lo stabilimento di Verolanuova (Bs) le elezioni per il rinnovo dei delegati nella RSU e come Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Il primo dato da sottolineare è quello della partecipazione: fin dall'apertura dei seggi l'affluenza è risultata notevole e il quorum è stato rapidamente raggiunto, segno di quanto le lavoratrici e i lavoratori sentissero l'appuntamento. Lo scrutinio ha assegnato alla FAI CISL i 3 seggi Rsu con i delegati Iride Olivari, Fabio Marini e Tommaso Catalano: quest'ultimo votato anche per rivestire il ruolo di RLS. Il maggior numero di voti è andato a Iride Olivari, la quale diventa così la prima delegata nella storia dello stabilimento di Verolanuova di Pasta Lenzi.

CAMEO S.p.A. - Il 18 e il 19 febbraio scorsi si sono tenute le elezioni RSU e RLS alla Cameo per quanto riguarda le lavoratrici e i lavoratori dello stabilimento. Il 16 gennaio avevano invece votato le proprie rappresentanze i dipendenti della forza vendite. La FAI CISL si conferma in entrambi i casi primo sindacato, nonostante la presentazione di una terza lista, certificando di fatto l'ottimo risultato conseguito tre anni fa al suo ingresso effettivo in azienda. Due seggi su tre sono andati alla FAI CISL nel voto tra gli addetti della "forza vendite". Gli eletti sono Silvia Razzi e Filippo Lamberti; Silvia ha ottenuto la maggioranza dei consensi anche come RLS. Tre seggi su sei ai nostri delegati anche nella RSU dello stabilimento: Grazia Zanetti, Simone Bonara e Alberto Grigoletto.

Non possiamo non far riferimento poi a quanto accaduto in tre aziende all'interno delle quali da tempo siamo presenti come Ca' del Bosco, Centrale del Latte e Agrolttica: le elezioni RSU e RLS tenutesi in questo quadriennio ci hanno visti confermare la rappresentanza, segno questo, speriamo, della fiducia che le lavoratrici e i lavoratori ripongono nell'idea di sindacato che proponiamo loro.

LA FAI E LA CISL

Mi viene da sorridere perché scritto in questo modo sembra che FAI e CISL siano due cose distinte. Non è così. Apparteniamo tutti a questa grande organizzazione che nel mese di febbraio ha visto realizzarsi dei grandi cambiamenti: prima l'elezione di Fabio Nava a segretario generale della CISL Lombardia in sostituzione di Ugo Duci, poi l'elezione di Daniela Fumarola a segretario generale della confederazione in sostituzione di Gigi Sbarra. A loro, a nome di tutta la FAI di Brescia vanno i più sinceri auguri di buon lavoro e il ringraziamento a chi li ha preceduti per come hanno saputo condurre questa organizzazione con autorevolezza e competenza.

Ringrazio il segretario generale della CISL di Brescia Alberto Pluda che non ha mancato di far sentire vicinanza e sostegno alla nostra federazione in alcune situazioni critiche create da quei compagni di strada di cui ho parlato in apertura.

Io assicuro a lui la disponibilità della FAI a un confronto sempre libero e aperto nell'interesse dell'organizzazione, nella quotidianità come nella straordinarietà delle situazioni, convinti come siamo che la condivisione dei percorsi, sia che riguardino le strategie di politica sindacale che le persone da chiamare a nuove responsabilità, è la strada maestra da seguire.

Abbiamo il dovere di ascoltare e di ascoltarci: spesso siamo così presi da ciò che dobbiamo fare, o crediamo di dover fare, che non ci fermiamo a cogliere il pensiero, l'osservazione, il suggerimento di chi ci sta a fianco. Partecipare fa rima con ascoltare.

La stretta collaborazione che la nostra federazione ha con i servizi della CISL è il risultato di una forte sinergia radicata nel tempo, un misto di stima, rispetto e competenza.

Un esempio di successo è dato dal risultato che abbiamo conquistato nel numero di disoccupazioni agricole presentate, e sappiamo quanto questo risultato sia importante in termini di rappresentanza, potendo contare sul prezioso supporto del CAF, sulla collaborazione dell'ANOLF (un terzo dei nostri iscritti è rappresentato cittadini di origine straniera) con il quale abbiamo sottoscritto un progetto che coinvolge il nostro delegato Niang Beye Modou, dipendente della Amadori, per riuscire a rispondere sempre meglio alle tante necessità dei nostri lavoratori immigrati.

Parlavo poco fa di intelligenza artificiale, formidabile alleata nelle procedure, non certo nella relazione interpersonale che è l'essenza del sindacato di prossimità, del sindacato che FAI CISL pratica da prima che gli si mettesse questa bella definizione.

BORSA DI STUDIO “GIANLUCA STEFANI”

A proposito di prossimità e di ascolto voglio ricordare qui una delle iniziative che più ci sta a cuore, pensata e realizzata con e per i giovani. Sto parlando della borsa di studio triennale intitolata alla memoria di Gianluca Stefani, un nostro delegato, operaio forestale, morto improvvisamente mentre stava lavorando nei boschi della sua Valle Camonica.

Tutela dell'ambiente naturale, passione per il sociale, grande umanità erano i tratti distintivi di Gianluca. Su un foglietto ritrovato dalla moglie tra carte e appunti, Gianluca aveva scritto: “Viviamo in un mondo che non ha più tempo di ascoltare, un mondo egoista, geloso della felicità altrui, incapace di rialzarsi dopo una caduta. Svegliamoci e guariamolo”. E chi, se non i giovani, può aiutarci in questa impresa?

Abbiamo proposto alle classi terze e quarte dell'Istituto Meneghini di Edolo, la scuola dove anche Gianluca aveva studiato e dove si era diplomato, di provare a condividere idee e progetti attorno al tema della sostenibilità ambientale, economica e sociale, ragionando su come la responsabilità può farsi tutela.

I ragazzi hanno raccolto la sfida e con il coordinamento del prof. Ducoli hanno lavorato sui diversi temi che una giuria ha valutato e premiato con un contributo che le classi vincitrici hanno impiegato per la realizzazione dei viaggi di studio inseriti nel loro percorso didattico

Come ho detto si tratta di un progetto destinato ad articolarsi nel tempo: abbiamo scritto triennale, per iniziarlo, ma la speranza è che possa diventare un canale stabile di collegamento tra sindacato e scuola, tra la CISL e i giovani, tra i nostri valori più belli - quelli che hanno sempre guidato Gianluca - e le aspirazioni di un mondo nuovo che è prerogativa delle nuove generazioni.

Quest'anno abbiamo proposto ai giovani dell'Istituto Meneghini di prendere spunto dalla scadenza delle Olimpiadi invernali per ragionare sull'impatto che un grande evento può avere su un territorio, e lo faranno a partire da quanto nel concreto stanno già riscontrando in Valle Camonica in relazione all'organizzazione di Milano-Cortina 2026.

Come avete visto dal programma dei nostri lavori, abbiamo con noi una rappresentanza delle classi impegnate per la borsa di studio e con molto piacere, al termine della mia relazione, lasceremo che siano loro stessi a dirci qualcosa dell'esperienza che hanno vissuto e stanno vivendo.

RINGRAZIAMENTI

Ringraziare vuol dire letteralmente esprimere gratitudine a qualcuno, io in questo caso lo definirei invece come un attribuire a qualcuno il merito del verificarsi di un qualcosa che si concretizza in quello che stiamo vivendo in questa importante giornata ma che ho la fortuna di respirare ogni giorno nell'essere alla FAI CISL di Brescia.

Fare questo lavoro, o missione come la vogliamo chiamare, è complicato per tanti motivi. Spesso ti sembra di disattendere alle aspettative che le lavoratrici e i lavoratori riversano

nel nostro operato. Le delusioni sono lì ad aspettarci per cercare di toglierci quella motivazione e senso di appartenenza che ci contraddistingue e ci rende unici. Ecco allora che scende in campo la squadra a cercare di supportarci per non mollare.

In questo senso, la FAI a cui orgogliosamente appartengo rispecchia ciò che ricerco da sempre, vale a dire un contesto nel quale la persona faccia la differenza all'interno di un gruppo coeso.

In questo mandato si sono verificate situazioni molto pesanti che hanno cercato di mettere in ginocchio la nostra federazione, sotto ogni punto di vista, ma io ho avuto loro: Luisa, Federico, Andrea, Matteo, Raffaele, Silvano e per un pezzo di strada anche Valter che da aprile è entrato nel progetto dell'UST sull'Artigianato per riuscire ad arrivare e tutelare quella parte di lavoratrici e lavoratori del settore alimentare artigiano (a Brescia rappresentato da 660 aziende che occupano 2.766 lavoratori); un universo che spesso, a causa della frammentazione di un comparto caratterizzato da tante piccole aziende, incrociamo solamente in caso di vertenza o per pratiche di welfare.

Dirvi grazie è veramente riduttivo. Ce lo ripetiamo sempre: "siamo una famiglia". Il problema di ognuno di noi, lavorativo o personale, è considerato un problema di tutti, da affrontare insieme per portarlo a soluzione.

Il lavoro che questa squadra svolge ogni giorno, con competenza, convinzione e passione ha portato al raggiungimento di grandi risultati: abbiamo 2.496 tesserati FAI CISL; abbiamo chiuso la campagna di disoccupazione agricola – competenza 2023 con la presentazione di 1086 domande, e quest'anno l'obiettivo vuole essere quello di provare quantomeno a confermare il risultato; abbiamo nuove aziende sindacalizzate (come Abaribi e Bresciangrana), FAI CISL è stata scelta dai lavoratori in numerose elezioni per il rinnovo delle RSU e degli RLS.

Vogliamo continuare così, orgogliosi della nostra identità, con la stessa dinamicità nel fare per rappresentare e tutelare al meglio le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori.

Un sincero ringraziamento va al segretario generale nazionale Onofrio Rota e al segretario generale della FAI Lombardia Daniele Cavalleri per il supporto e la vicinanza alla nostra federazione: anche nei momenti più complicati hanno sempre riposto fiducia nei confronti della FAI di Brescia e i risultati che abbiamo raggiunto sono il modo in cui dimostriamo che quella fiducia è stata ben riposta.

Grazie a Simone Banfi e a Felice Danesi che hanno dato la loro disponibilità ad entrare nel progetto degli RLST con l'EBAT di Brescia senza lasciarsi frenare dal fatto che è stato come entrare in una start up, con tutto ciò che comportano le novità da un punto di vista strutturale e organizzativo.

Grazie a tutte le delegate e i delegati che ogni giorno rappresentano la FAI CISL all'interno delle aziende con competenza, dedizione e anche la giusta dose di coraggio.

Grazie davvero a ciascuno di voi per l'ascolto paziente e partecipe.