

SINERGIE MILITANTI
per **GUIDARE** il **CAMBIAMENTO**





coltivailgusto.it



Sommario



Editoriale

Si scrive Organizzazione, si legge protagonismo
di *Onofrio Rota* _____ 4

Serve un salario dignitoso per tutti ma bisogna farlo con i
contratti
di *Luigi Sbarra* _____ 6

Attualità

Centralità alla persona e al lavoro per una Cisl che guida il
cambiamento
di *Daniela Fumarola* _____ 8

“Sinergie militanti”: a Roma l’Assemblea Organizzativa
nazionale della FAI CISL
di *Rossano Colagrossi* _____ 10

Giornate della montagna: un messaggio di rilancio per
forestazione e aree interne
di *R. C.* _____ 12

Bilanci e prospettive dell’evento collaterale della Mostra del
Cinema di Venezia
di *Ludovico Ferro* _____ 28

Lo stile cooperativo per lo sviluppo dell’agricoltura
di *V. C.* _____ 31

In primo piano

Ripensare il multilateralismo “dal basso”
di *Vincenzo Conso* _____ 32

Il Codice di Camaldoli ha ottant’anni
di *Rocco Pezzimenti* _____ 35

Mezzogiorno: agganciata la ripresa post-covid
di *R.C.* _____ 37

Contrattazione

#UNSOLOCONTRATTOXTUTTI
di *Massimiliano Albanese* _____ 39

Migliorare le tutele e i diritti dei lavoratori agricoli
di *Raffaella Buonaguro* _____ 42

Solidarietà e giustizia per un’accoglienza degna
delle persone migranti
di *Mohamed Saady* _____ 44

Cultura della prevenzione e priorità per la salute
dei lavoratori
di *M.S.* _____ 46

Rinnovo piattaforma CCNL dipendenti Consorzi Agrari
di *Maria Grazia Oppedisano* _____ 49

Agricoltura

Ridesignare i consorzi di bonifica attenti alle specificità
dei territori
di *Stefano Faiotto* _____ 53

Vita Sindacale

La persona al centro della formazione
di *V. C.* _____ 55

Un nuovo accordo di partenariato della nostra Fondazione
di *V.C.* _____ 57

Dai territori

Alba: inaugurata la nuova sede della CISL
di *Ndr* _____ 58

Internazionale

Progetto EATS: sviluppare il dialogo sociale per affrontare i
problemi del lavoro
di *Francesca Valente* _____ 59

Notiziario

Claudio Riso nuovo Vicepresidente del CNEL
di *Ndr* _____ 62

Fai Proposte

periodico del lavoro agroalimentare n. 7/9 – luglio-settembre 2023

Editore **FAI CISL** - Direttore **Onofrio Rota** Direttore responsabile **Vincenzo Conso**
Redazione e Amministrazione: **Via Tevere 20, 00198 - Roma Tel. 06845691 - Fax 068840652**
Progetto grafico e stampa **Eurografica2 srl** - Registrazione **Tribunale di Roma n. 119 del 10.3.2002**
Per le fotografie di cui, nonostante le ricerche eseguite, non è stato possibile rintracciare gli aventi diritto,
l’editore si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri.

Chiuso in redazione il 18/10/2023

consultabile anche
su **www.faicisl.it**

Si scrive **Organizzazione**, si legge **profagonismo**

Onofrio Rota

Entusiasmo e capacità di visione per aggiornare i modelli di azione e di partecipazione e intercettare il cambiamento.

Tra gli appuntamenti più importanti di quest'anno per la nostra Federazione c'è senz'altro l'Assemblea Organizzativa, un'opportunità unica per aggiornare i nostri modelli di azione e di partecipazione alla vita associativa.

Sono certo che sarà una fase utile a rafforzare la FAI su tutti i livelli. Ma sono anche profondamente convinto che, perché questo accada, ciascuno di noi dovrà metterci il massimo impegno, con un rinnovato entusiasmo e con la volontà di contribuire a una prospettiva di ampio respiro, a una visione organizzativa in cui, mettendoci insieme, costruiamo qualcosa che è ben oltre – e ben più forte – della nostra semplice

somma. Più avremo entusiasmo e capacità di visione, più riusciremo a consolidare i nostri risultati, a “rinnovarci per rinnovare”, come ci siamo detti più volte, anche sviluppando una maggiore capacità di programmare le nostre azioni, dandoci obiettivi chiari di breve, medio e lungo periodo.

Arriviamo a questo appuntamento attrezzati anche con uno specifico questionario compilato da tutti i dirigenti e operatori della FAI, che ci ha consentito di raccogliere dati ed elaborarli per poi giungere alle opportune interpretazioni. Lo abbiamo fatto perché sappiamo quanto sia fondamentale l'ascolto delle persone, il feedback dai territori, lo scambio di opinioni e informazioni.

Sarà importante limare i metodi di lavoro che ogni giorno mettiamo in campo soprattutto rispetto ad alcuni temi. Penso ad esempio alla formazione e alla politica dei quadri, da sviluppare e rilanciare con un piano pluriennale, attento ai fabbisogni formativi e capace di formare una classe dirigente solida, competente, affiatata.

Penso all'attenzione da riservare ai sindacalisti più giovani, con una formazione che ovviamente non deve mirare soltanto alle conoscenze, alle competenze tecniche, contrattuali, ma dovrà

essere anche profondamente valoriale, culturale, identitaria.

Ma penso anche al tema della comunicazione, che va potenziata per affrontare le nostre sfide in maniera più strategica e per veicolare meglio i nostri valori e contenuti nel mare magnum di un sistema mediale in continua trasformazione. Anche questo tema si pone evidentemente su un piano culturale e politico importante, che si lega alle nostre dinamiche di partecipazione e proselitismo.

E proprio il proselitismo è l'altra macrotematica che abbiamo scelto di rilanciare con l'assemblea organizzativa, che per noi si lega inevitabilmente a quella “sinergia militante” che stiamo promuovendo da tempo in relazione ai servizi e a tutti i livelli confederali. “Fai di più” rimane in questo senso il nostro slogan: si vince soltanto insieme, facendo rete, nel reciproco rispetto dei ruoli di ciascuno, per stare al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori con un solido sistema di relazioni, servizi, tutele, canali informativi.

Guai dunque a sottovalutare questo importante momento di democrazia e partecipazione interno alla nostra organizzazione. Perché una Fai meglio organizzata significa un mondo del lavoro più avanzato, una qualità della



Onofrio Rota

Segretario Generale FAI CISL

vita più elevata per i lavoratori e le loro famiglie, un sistema di relazioni sindacali e industriali più maturo e pronto ad abbracciare le tante sfide poste dall'innovazione tecnologica, dalla transizione ecologica, dalle nuove dinamiche della globalizzazione, dalle sfide partecipative all'interno delle imprese.

In questo senso abbiamo attorno a noi una fase storica complessa, tutta da decifrare. A cominciare dalle scelte politiche intraprese dall'Italia. A un anno dall'insediamento del Governo Meloni, diverse luci e molte ombre raccontano un mondo del lavoro altalenante.

Certo, sono positivi i record di occupati e contratti stabili, ma rimangono troppo pesanti le sacche di lavoro povero, nero e dequalificato. Ed è anche questo uno dei motivi che ci fa sembrare ancora più surreale il dibattito italiano sul salario minimo: stabilirlo per legge – peraltro con una cifra scelta quasi a caso, come fosse una bandierina simbolica piuttosto che un obiettivo economico concreto per le tasche dei lavoratori – sembra davvero la sconfitta del sindacato e delle relazioni industriali. Altro che traguardo!

Eppure c'è qualcuno – tra i sindacati e nei partiti, specialmente di opposizione – che continua a riproporre il mantra del salario minimo per legge come panacea di tutti i mali, compreso il caporalato e lo sfruttamento in agricoltura. Ma nessuna legge sul salario riuscirà mai a sconfiggere queste piaghe. Si punti piuttosto su più ispezioni, sanzioni mirate per chi non rispetta le regole e non applica i contratti, meno speculazioni lungo le filie-

re, più spazio alla contrattazione di primo e secondo livello. Per la dignità dei lavoratori serve più sindacato, non meno sindacato. Sarebbe imperdonabile delegare alle beghe di partito quello che le parti sociali dovrebbe saper fare per vocazione.

Mentre la politica potrebbe e dovrebbe occuparsi di altro. Ad esempio del caro vita che sta falcidiando le fasce più deboli e il ceto medio insidiando una coesione sociale post pandemica mai realmente realizzata. Ma sulle priorità mancano politiche realmente incisive.

Caro bollette, immigrazione, condoni: c'è una lunga serie di questioni sulle quali la politica continua a fare campagne elettorali senza risolvere nulla. E non basta dire che l'Italia cresce più della media europea: è un dato positivo, ovviamente, ma non sufficiente. Del resto, la Spagna cresce più di noi, eppure si trova in una crisi istituzionale e politica che va avanti da troppo tempo e preoccupa non poco l'intera Europa.

La premier Meloni commentando il primo anno di Governo a guida Fratelli d'Italia ha parlato di un'Italia "più credibile, stabile, ascoltata". Forse è vero: la linea atlantista, coerente con quella di Mario Draghi, ha dato i suoi frutti. Però il feeling con il leader ungherese Orbán, associato ad alcune alleanze filorusse sparse in Europa, non ci lascia indifferenti. Così come non ci rasserena il rilancio di una trita e ritrita retorica dell'invasione africana in materia di immigrazione.

Né riteniamo sufficienti le risorse messe in campo dal Governo, anche con quanto contenuto

nella Nota di aggiornamento al DEF: servono ad esempio strumenti più concreti contro l'inflazione, vanno detassate le tredicesime, va reso strutturale il taglio contributivo, assicurata la piena indicizzazione delle pensioni, rinnovati i contratti pubblici, incrementati – e non tagliati! – gli investimenti nella sanità pubblica.

Poi il 2024 mostrerà prove ancora più complesse: riforma fiscale, quella costituzionale, quella sulla giustizia, quella della scuola, tanto per ricordarne alcune. A maggior ragione sarà importante esserci, dialogare, far sentire la nostra voce, riportando ai lavoratori, con un linguaggio di verità, tutte le conquiste ottenute dal sindacato e tutti gli obiettivi ancora da rivendicare.

Perché è questa la nostra idea di sindacato e di impegno sociale. Un'idea che – come emerge anche da diversi articoli di questo numero di *Fai Proposte* – stiamo portando avanti e realizzando passo dopo passo soprattutto con la buona contrattazione. Penso ai tanti integrativi rinnovati, che stanno apportando tanti risvolti positivi per i lavoratori sia dal punto di vista economico che normativo. E penso alle diverse piattaforme unitarie approvate o in via di approvazione.

Di assoluto rilievo, infine, l'avvio della trattativa per il nuovo CCNL dell'industria alimentare: un percorso che, nonostante le incognite, siamo certi di realizzare in tempi consoni e con tanti progressi per lavoratrici e lavoratori.

Buona assemblea organizzativa a tutti noi, quindi. Ricordando che si scrive Organizzazione, ma si legge protagonismo.

Serve un salario dignitoso per tutti ma bisogna farlo con i contratti

Luigi Sbarra

Misure urgenti e necessarie per affrontare la questione salariale nel nostro Paese e combattere il lavoro povero

È positivo che il Governo abbia indicato nel CNEL il luogo autorevole e “neutro” dove poter svolgere un buon lavoro istruttorio sul tema del lavoro povero e del salario minimo, ricercando le condizioni per un accordo ampio e bipartisan tra forze politiche e sociali.

Sappiamo bene che sono varie le cause della cocente questione salariale nel nostro Paese, dovute ad una serie di fattori sedimentati e convergenti: bassa crescita e innovazione, investimenti al palo,



Luigi Sbarra
Segretario Generale Cisl

pressione fiscale eccessiva sui lavoratori, scarso incremento di produttività, frammentazione e polverizzazione del sistema produttivo, livelli ancora insufficienti di partecipazione.

A tutto ciò si aggiunge da tempo anche la scure di una inflazione che continua a pesare negativamente sul valore d'acquisto di salari e pensioni. Un quadro del genere richiede un ventaglio di azioni che includono anche la definizione di un salario “dignitoso”, a patto che sia rigorosamente di natura contrattuale.

La via per noi resta quella dell'estensione, settore per settore, del trattamento economico complessivo dei contratti nazionali maggiormente diffusi e applicati. L'alternativa di un quantum orario indifferenziato stabilito direttamente dalla legge determinerebbe uno schiacciamento verso il basso dei salari medi, l'uscita dalle tutele dei CCNL di migliaia di imprese, il ritardo dei rinnovi per tutti quei contratti che sono ben al di sopra dei “fatidici” 9 o 10 euro.

Di base si sdoganerebbe poi l'arbitrio della politica (e dei partiti) su dinamiche delicatissime, che non possono essere orientate da demagogie, populismi, esigenze elettoralistiche, e restare flessibili, adattive, ancorate all'economia reale e all'autonomia negoziale-contrattuale delle parti sociali.

Una soglia economica tutt'altro che secondaria, a cui si aggiunge un altro fattore, ancora più importante: l'apporto delle libere relazioni industriali alla democrazia economica del nostro Paese.

Per indicare soglie di decenza sotto le quali il lavoro diventa sfruttamento non serve una cifra direttamente indicata dalla legge, né una norma sulla rappresentanza: si faccia la mappatura dei contratti prevalenti settore per settore, si obblighino le aziende a stampare il codice del contratto applicato sulla busta paga, si prendano i dati già in possesso dell'INPS e del CNEL, si mettano insieme le risultanze e si indichino i contratti leader disponendo l'erga omnes settore

per settore, includendo i comparti affini non ancora coperti o schiacciati da accordi pirata, che peraltro, come confermato recentemente dall'INPS, incidono pochissimo nell'economia generale del mercato del lavoro. Non c'è modo migliore e più veloce per dare riferimenti a ispettori e giudici.

Nessuna invadenza legislativa, insomma, se non a sostegno dei contratti a maggiore diffusione. È la stessa Commissione Europea a considerare le relazioni industriali ed il rafforzamento / estensione della contrattazione collettiva il miglior strumento per la tutela salariale e sociale dei lavoratori in Italia, dove la buona contrattazione confederale, unica in Europa, copre il 98 per cento della forza lavoro. Per dare un termine di paragone, la Germania è tuttora sotto il 60 per cento.

Il salario minimo legale, inteso come "quantum" orario indifferenziato in Gazzetta Ufficiale, rischia di offrirsi come alternativa al sistema di relazioni industriali e alla contrattazione collettiva nazionale, senza risolvere le vere criticità presenti, che sono la povertà salariale derivante da lavori poco qualificati discontinui e ad orario ridotto, da part time involontario, un tessuto produttivo che vede un eccesso di microimprese, con bassissima produttività, larga diffusione di lavoro nero e irregolare, tantissimi stage, tirocini extracurricolari, false partite IVA e cooperative spurie. È qui si

annida tanto lavoro povero e precarietà che molti fingono di non vedere e che andrebbe combattuto con più ispezioni e controlli nei luoghi di lavoro per una stretta penale sullo sfruttamento e il lavoro irregolare.

Il rischio di un salario fissato per legge è inoltre quello di un avanzamento del processo di "aziendalizzazione" dei rapporti di lavoro, slegati dalla contrattazione nazionale. Tendenza che sarebbe ampiamente favorita da una legge che dovesse stabilire come unico obbligo quello di garantire una soglia minima di retribuzione.

Paradossalmente, anche il tentativo di evitare la proliferazione dei contratti pirata potrebbe raggiungere un risultato inverso.

Per le Organizzazioni firmatarie di questi contratti, infatti, sarebbe sufficiente non debordare dalla soglia minima per avere piena legittimità. Inoltre in un contratto non c'è solo scambio lavoro-salario: ci sono premi e istituti contrattuali importanti che solo il contratto può assicurare: ferie, tredicesime, maggiorazioni, straordinari, welfare negoziato, sanità integrativa, previdenza complementare, formazione continua e tanto altro.

L'attestazione su minimi salariali legali cancellerebbe decenni di conquiste, stabilirebbe un arretramento in termini di tutele e diritti. Se c'è un terreno che bisogna rilanciare

è quello di una nuova politica dei redditi che invoca misure articolate e non demagogiche. Primo: stimolare e promuovere i rinnovi contrattuali pubblici e privati, anche prevedendo penalizzazioni per le realtà che non lo fanno.

Poi: rafforzare la crescita, attivare politiche di aggregazione per un rafforzamento dimensionale delle imprese, costruire un patto fiscale progressivo e redistributivo, incentivare la contrattazione di secondo livello azzerando il peso fiscale sui frutti degli accordi e allargando gli incentivi ai settori pubblici. E ancora: sostenere l'evoluzione delle relazioni industriali in senso partecipativo, indicando nella contrattazione il luogo di un rapporto nuovo tra capitale e lavoro.

Questa è la via da percorrere se si vuole combattere il lavoro povero e il dumping salariale. I contratti devono dettare i minimi dei settori e la contrattazione deve essere sostenuta e rafforzata dalla legge, non minata offrendo pericolose alternative. Per dirla con le parole di Ezio Tarantelli, c'è un nuovo "scambio politico" da costruire insieme. Governo, sindacati, mondo delle imprese devono trovarsi dalla stessa parte, ognuno esercitando la propria responsabilità. Su questa via la Cisl è pronta ad aprire subito il confronto con il Governo e gli altri interlocutori sociali.

Centralità alla persona e al lavoro per una Cisl che guida il cambiamento

Daniela Fumarola

Un'occasione per dare forma e sostanza ai percorsi di rinnovamento per rispondere alle sfide del tempo presente

L'Assemblea Organizzativa Nazionale della Cisl dal titolo "Guidiamo il cambiamento", che si svolgerà i prossimi 5 e 6 dicembre a Roma, presso l'Auditorium del Massimo, sarà un grande momento di democrazia associativa, occasione per dare forma e sostanza al percorso di rinnovamento intrapreso dalla nostra Confederazione, per rispondere in maniera adeguata ai tanti cambiamenti in atto.

Con la nostra assise nazionale ci prepariamo insieme ai nostri iscritti, delegati, quadri e dirigenti ad aggiornare gli strumenti organizzativi, adeguandoli alle repentine trasformazioni che si registrano a livello internazionale e nazionale nel mondo del lavoro e della società, ma anche per essere protagonisti delle innovazioni nel governo delle transizioni e nelle scelte di politica economica. Che significa dare centralità alla persona e al lavoro, partendo dalla rappresentanza,



Daniela Fumarola,

Segretaria Confederale della Cisl

dalla contrattazione e promovendo la partecipazione dei lavoratori e la democrazia economica.

Muovendo da queste premesse l'Assemblea nazionale Organizzativa si confronterà su tracce suddivise in **cinque Macro Aree** che sono il frutto del lavoro di un Gruppo formato dai rappresentanti di 10 Usr, della Usi, di 10 Federazioni nazionali di categoria, degli Enti, delle Associazioni dei Servizi della Cisl che in questo anno hanno individuato per esperienza diretta, esigenze, criticità e sviluppato temi. Le cinque Macro Aree di lavoro sono legate da un filo comune che attraversa idealmente le diverse dimensioni organizzative e intrecciano le sfide sulle quali la nostra Organizzazione sarà impegnata nel prossimo futuro. Ma ecco nel dettaglio quali criteri abbiamo utilizzato per suddividerle.

La **Macro Area 1** riguarda la **Prossimità, il Proselitismo e i Servizi**. A fronte delle sfide della neo globalizzazione e delle drammatiche tensioni geopolitiche, la nostra azione di rappresentanza promuove coesione, omogeneità, valori chiari e condivisi da milioni di lavoratori che si riconoscono nella solidarietà e nel senso di responsabilità per contribuire alla costruzione del bene comune. Laddove si è puntato sulle relazioni, sulla presenza nel territorio e nelle imprese e soprattutto **sulla capacità di ascolto** ci si è resi conto che è sempre possibile identificare i margini di miglioramento organizzativo per corrispondere alle esigenze di tutela dei lavoratori, soprattutto per coloro che operano nei segmenti di lavoro più eterogenei e instabili, fuori dai parametri minimi di dignità, spesso giovani e donne. Si è constatato inoltre che si pone il tema della sempre maggiore capacità di rappresentare le persone disabili, valorizzando attitudini e professionalità, come pure accogliere la sfida della sindacalizzazione dei lavoratori immigrati. La protezione sindacale transnazionale dei lavoratori è indispensabile per un mercato del lavoro sempre più europeo a partire dai giovani e dagli im-

migrati. Per rendere effettive queste istanze occorre un impegno coordinato della Confederazione, delle Federazioni di categoria, dell'Inas, dello Ial, dell'Anolf e dell'IscoS.

La **Macro Area 2** riguarda la **Politica dei Quadri, dei Giovani sindacalisti e la Formazione sindacale**. Una buona politica dei Quadri dipende da due azioni consolidate. La prima che la linea dell'Organizzazione sia in grado di accogliere il più ampio consenso; seconda che la dirigenza sappia assumersi la responsabilità di guida, orientando positivamente il patrimonio fiduciario collettivo. La messa in opera di progetti di proselitismo femminile, giovanile e per gli immigrati, costituisce il terreno di coltura per la crescita e il rinnovamento dei gruppi dirigenti.

Per i tanti giovani già associati e attivi nella nostra Organizzazione, occorre investire in accordo con le categorie su percorsi funzionali supportati dall'attività formativa a partire dal rilancio delle esperienze dei Campiscuola.

La **Macro Area 3** riguarda le **Politiche Organizzative, Amministrative e la Sostenibilità**. Si è constatato che laddove sono state adottate soluzioni coordinate tra le strutture nella gestione dei dati, di risorse umane ed economiche, si sono riscontrate positive ricadute sulla conoscenza delle reciproche esigenze in termini di efficienza organizzativa, in un'ottica di confederalità praticata. Per garantire una corretta gestione della vita associativa occorre che vi sia una sempre più stretta relazione tra obiettivi strategici e un responsabile governo delle funzioni amministrative e gestionali. Per quanto riguarda l'impatto dell'innovazione tecnologica occorre sempre più saperne fruire in termini di una più efficace corrispondenza e interazione con gli associati senza mai perdere di vista la sostenibilità dei progetti.

La **Macro Area 4** fa il punto sulla **Contrattazione, la Bilateralità e la Partecipazione**. La contrattazione è una "leva formidabile", come l'ha definita il nostro Segretario Generale Luigi Sbarra, per conseguire risultati concreti e non può non tener conto del cosa emerge dall'ambiente esterno. L'impatto con lo sviluppo tecnologico e organizzativo è forte e richiede uno sforzo parallelo da parte nostra per rafforzare la copertura contrattuale di quei lavoratori che hanno un lavoro poco qualificato, precario, senza prospettive di valorizzazione professionale e che a maggior ragione hanno più bisogno di regolazione contrattuale. Tra le risposte esterne va migliorata la contrattazione di prossimità, potenziando la diffusione di quella sociale anche dal

punto di vista qualitativo. Tutto questo per la Cisl ha un naturale approdo nella bilateralità e nel welfare contrattuale, voci ormai presenti in tutte le piattaforme contrattuali.

Quanto alla partecipazione dei lavoratori alla governance d'impresa, dal mese di giugno siamo impegnati nella raccolta delle firme a sostegno della nostra Proposta di iniziativa popolare, per dare piena attuazione all'Art. 46 della nostra Costituzione.

Affrontare questa sfida richiede anche la necessità di aggiornare e formare adeguatamente delegati, quadri e dirigenti. Solo attraverso relazioni industriali pienamente partecipative, si contribuisce a una più forte responsabilizzazione dei lavoratori e delle imprese, aumentandone competitività, produttiva, salute e sicurezza e la garanzia del rispetto delle leggi.

Infine la **Macro Area 5** è tutta centrata sulla **Comunicazione**. La Cisl auspica di far arrivare i propri messaggi a tutti gli iscritti e lavoratori in modo chiaro e pervasivo, capace di coinvolgerli, tenendo sempre alto anche in questo ambito, l'impegno alla promozione della cultura partecipativa. Negli ultimi anni molto abbiamo fatto sul fronte della comunicazione e l'utilizzo dei canali digitali. Rimangono ovviamente numerosi margini di miglioramento per un servizio comunicativo sempre più strategico per mantenere alto il contatto con i nostri iscritti, le lavoratrici, i lavoratori, i pensionati, i giovani.

È la **relazione** che ci deve contraddistinguere in tutti i tipi di rapporti, da quelli con le altre Organizzazioni sindacali a quelli con i datori di lavoro, l'opinione pubblica, le Istituzioni e la società civile. Neppure la più innovativa e raffinata comunicazione a distanza riuscirà a prevalere sul **rapporto interpersonale** che s'instaura con chi rappresentiamo nei luoghi di lavoro, entra nelle nostre sedi o fruisce del nostro sistema servizi.

«Un'Organizzazione proiettata a "guidare e non seguire", protesa a realizzare con coraggio il progetto del cambiamento per i prossimi anni, improntato su una spinta ideale e organizzativa tesa a rafforzare ulteriormente il valore dell'unità, del lavoro, delle persone, dell'inclusione sociale» (dalla mozione finale del XIX Congresso).

Realizzeremo questi obiettivi insieme alle nostre strutture confederali, di categoria e dei servizi con responsabilità, pragmatismo, proposte, per superare il tempo così complesso che ci è dato vivere raccogliendone le sfide senza mai abbandonarci alle paure e all'immobilismo.

“Sinergie militanti”: a Roma l'Assemblea Organizzativa nazionale della FAI CISL

Rossano Colagrossi

*Due giorni di riflessione sui temi degli obiettivi politico-sindacali
e sugli strumenti organizzativi a disposizione.
I lavori saranno conclusi
dal Segretario Generale della CISL Luigi Sbarra*

Si svolgerà il 26 e 27 ottobre a Roma, presso l'Auditorium del Seraphicum, l'Assemblea Organizzativa nazionale della FAI CISL. Un appuntamento importante per orientare le strategie di lavoro e gli obiettivi di crescita della Federazione in tutti i livelli, seguendo il solco di quella “rigenerazione” che ha caratterizzato tutta la fase congressuale dello scorso anno. Alla base della due giorni, la discussione attorno al rapporto tra gli obiettivi politico-sindacali prefissati e gli strumenti organizzativi a disposizione, ma anche le priorità operative da mettere in campo per proseguire l'azione sull'asse dei valori fondanti della FAI e della CISL, che pongono la persona al centro delle attività sindacali.

Si tratta di “un'opportunità di riflessione, analisi e proposte sullo stato e sulla prospettiva della nostra Organizzazione – afferma il Segretario Generale della FAI CISL Onofrio Rota – per affrontare con un nuovo protagonismo il cambiamento in cui siamo coinvolti, verificando il nostro modo di porci di fronte ai problemi e la corrispondenza del nostro impianto organizzativo con gli ideali e i valori che ci sorreggono, con gli obiettivi che vogliamo raggiungere: sono convinto – aggiunge Rota – che nell'Assemblea, attraverso un confronto intenso ed impegnativo, individueremo progetti concreti per rafforzare ulteriormente la nostra Federazione, concretizzando

una nuova linea politico-programmatica, insieme a tutta la CISL”.

Il titolo dell'evento è già di per sé una precisa indicazione: “FAI di più: sinergie militanti per guidare il cambiamento”. Il riferimento è chiaramente alla collaborazione tra tutti i livelli del sindacato, con la rete dei servizi confederali ma anche con il mondo esterno dell'associazionismo, dell'ambientalismo e del volontariato, ispirato ai valori comuni di un nuovo Umanesimo del Lavoro e del Manifesto di Assisi. Una collaborazione, dunque, che è militanza politica e valoriale, non un'asettica unione di intenti.

L'Assemblea non a caso giunge dopo una prima fase di brainstorming interno che ha dato vita alle tracce di discussione utili ad approfondire alcuni temi centrali: presidio del territorio, proselitismo, contrattazione, partecipazione, bilateralità, politiche organizzative, tesseramento, amministrazione, sostenibilità, politiche dei quadri, formazione sindacale, giovani, impegno internazionale, comunicazione. Tutti temi essenziali per rendere l'Organizzazione più efficace ed efficiente coerentemente con i propri valori e principi.

All'iniziativa parteciperanno in 400 tra operatori, dirigenti, delegati, ospiti. Nella prima giornata aprirà i lavori Onofrio Rota e in-

terverranno rappresentanti nazionali di INAS, CAF, ANOLF, IAL, FNP, organizzazioni con le quali la FAI ha siglato già specifici protocolli di collaborazione. Seguiranno alcuni videocollegamenti con una sede FAI, con alcuni braccianti residenti in un ghetto del Sud, con un cantiere forestale, e con le Rsu di una realtà importante dell'industria alimentare: un modo in più per ascoltare voci dal territorio dando spazio a situazioni di ordinario impegno sindacale. A seguire sarà presentato dal Presidente della Fondazione Giulio Pastore, Prof. Aldo Carera, il Bilancio di missione della Federazione per il periodo 2021-2022, cui seguiranno altri interventi, tra i quali quello di Claudio Riso, Presidente nazionale di Terra Viva e recentemente eletto Vicepresidente del CNEL. Molti spunti di riflessione giungeranno certamente dalla presentazione dei risultati di un questionario organizzativo ri-

volto nei mesi scorsi a dirigenti e operatori FAI di tutte le strutture. I lavori della giornata si chiuderanno con la Segretaria Confederale della CISL Daniela Fumarola. Il giorno seguente si terrà invece la tavola rotonda "Il mondo di domani: lavoro, sostenibilità, partecipazione", aperta dal sondaggista Nando Pagnoncelli e moderata dal Vicedirettore del Tg5 Giuseppe De Filippi, con Onofrio Rota, l'economista Leonardo Becchetti, la Vicepresidente di Confindustria Katia Da Ros, il Presidente della Fondazione Symbola Ermete Realacci, i sociologi Ivana Pais e Maurizio Ambrosini, Valeria Bonilauri, responsabile Innovazione e Sviluppo ELIS, Paolo Gentiloni, Commissario Europeo per l'Economia e Luigi Sbarra, Segretario Generale della CISL. Sarà anche questa una giornata di confronto utile ad apportare nuovi stimoli per il pensiero e l'azione dei militanti e dirigenti della FAI.

FAI
di

SINERGIE MILITANTI
per **GUIDARE** il **CAMBIAMENTO**

**Assemblea Nazionale
Organizzativa**

26/27
ottobre **2023**

AUDITORIUM SERAPHICUM
Via del Serafico, 1 | 00142 Roma

www.faicisl.it X f YouTube Instagram

Giornate della montagna: un messaggio di rilancio per forestazione e aree interne

R. C.

Svolto in Calabria, sulla Sila, l'appuntamento della FAI CISL con studiosi, economisti e istituzioni. I lavori del Consiglio Generale con la conclusione di Luigi Sbarra, Segretario Generale CISL

Si è svolto a Camigliatello Silano, in provincia di Cosenza, il 28 e 29 giugno scorsi, l'appuntamento della FAI CISL "Giornate della Montagna – Riflessioni ad alta quota", ideato dalla Federazione con la sua Fondazione FAI CISL - Studi e Ricerche e con Terra Viva - Associazione Liberi Produttori Agricoli, per approfondire il legame tra il mondo del lavoro e le vocazioni ambientali e agroalimentari, la forestazione, l'acquacoltura, la bonifica, il ripopolamento dei borghi rurali, la zootecnia.

Due giorni straordinari di impegno e approfondimento, patrocinati dai Ministeri dell'Ambiente e dell'Agricoltura e dalla Regione Calabria, svolti nel Museo Narrante dell'Emigrazione

presso la Nave della Sila, nel Parco Old Calabria, con 300 ospiti e 30 interventi, tra i quali Salvatore Monaco, Sindaco di Spezzano della Sila, Mons. Giovanni Checchinato, Vescovo di Cosenza, Gian Antonio Stella, giornalista e scrittore, Giuseppe Antoci, Presidente Fondazione Antonino Caponnetto, Massimo Gargano, Direttore Generale ANBI, don Fabio Fiori, della cooperativa "Alberi di mango" di Danta di Cadore, Nicola Dell'Acqua, Commissario straordinario alla siccità, Stefano Laporta, Presidente ISPRA, Daniela Fumarola, Segretaria confederale CISL, Ermete Realacci, Presidente Symbola, Andrea Giuliacci, meteorologo e climatologo, Tonino Russo, Segretario Generale Cisl Calabria, Gianluca Gallo, Assessore regionale alle Politiche agricole, Antonio Nicoletti, Responsabile Aree Protette e Biodiversità di Legambiente, lo scrittore Paolo Cognetti, l'economista Leonardo Becchetti, Marco Bussone, Presidente UNCEM, Padre Enzo Fortunato, giornalista e scrittore, Teresa Gualtieri, Presidente Federazione Italiana dei Club e Associazioni per l'UNESCO.

Oltre agli interventi di imprenditori del territorio e dirigenti di





FAI e Terra Viva Calabria, assieme al Presidente nazionale Claudio Risso.

Non sono mancate iniziative importanti di conoscenza del territorio, come quella svolta nella riserva naturale dei “Giganti della Sila”, e interventi musicali di alto livello, come quelli di Mario Migliarese, della cantautrice Erica Boschiero e del gruppo Balano’o Etnoakustika.

Il messaggio di fondo, inviato a Governo e Regioni dalla relazione di apertura del Segretario Generale Onofrio Rota, è che siccità, dissesto idrogeologico, incendi, assieme al contesto internazionale che richiede maggiori e migliori capacità produttive agroalimentari, sono sfide legate tra loro e accomunate dal tema del capitale umano, per cui “c’è bisogno di investimenti pianificati e strutturali per riqualificare e valorizzare il lavoro delle nostre tute verdi: lavoratori agroalimentari, della forestazione e dei consorzi di bonifica”.

Il leader della Federazione agroalimentare cislina ha denunciato l’esistenza di una “questione forestale”: i lavoratori forestali “sono stati dimezzati, ma il settore – ha detto Rota – non è stato rinnovato sotto nessun aspetto.

Essendo un asset strategico nazionale, andranno riportate a

livello nazionale diverse competenze, altrimenti continueremo a gestire le risorse senza una reale programmazione: bisogna puntare su investimenti moltiplicatori che creano sviluppo, nuovo lavoro da qui ai prossimi 50 anni, una forestazione produttiva e non semplicemente conservativa”. Parole cui fanno eco quelle dello scrittore Paolo Cognetti, che ha sottolineato nel suo intervento come la montagna sia diventata anche un luogo “politico” in quanto ci spinge a ragionare su come

convivere, sviluppando un’economia rispettosa dell’ambiente e degli obiettivi di felicità e libertà che questo habitat rappresenta per chi ci vive, tra cui, negli ultimi anni, anche parecchi giovani che magari hanno continuato a svolgere i propri mestieri da remoto grazie alle nuove tecnologie.

Il tema evidentemente oltre a riguardare l’occupazione coinvolge in pieno le strategie per la transizione ecologica e tutti i comparti legati, tra i quali le filiere del turismo, del legno, dell’energia verde.

Da parte sua il Ministro Lollobrigida ha specificato in un messaggio: “Stiamo lavorando in sinergia con Regioni ed Enti locali per interventi mirati al fine di avere foreste in salute, tutelando la biodiversità e che siano capaci di contribuire





alle azioni di mitigazione e adattamento alla crisi climatica, ma anche di offrire benefici ecologici, sociali ed economici per le comunità rurali e montane”.

Lo strumento di programmazione più rilevante, secondo il Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, è la Strategia Forestale Nazionale, per la cui attuazione sono disponibili 420 milioni nei prossimi 10 anni.

Una misura, secondo il titolare di Via XX Settembre, che “agisce in sinergia con gli interventi di sviluppo rurale inseriti nel Piano Strategico Nazionale della Pac, in particolare per sostenere la gestione agro-silvo-pastorale delle aree marginali, consentendone la manutenzione e la conservazione”. Mentre per quel che concerne il PNRR sono disponibili 10 milioni a valere sul Piano Complementare, per favorire la realizzazione di accordi di foresta e di reti di impresa forestali. Risorse che andranno certamente ampliate, se pensiamo che

in tutto il PNRR prevede 880 milioni per sistema irriguo e boschi. Ma soprattutto se pensiamo ai costi del dissesto idrogeologico e degli incendi, o ai 3 miliardi di alberi che l'Europa vorrebbe piantare entro il 2030.

Le giornate si sono concluse il 30 giugno con il Consiglio Generale della Federazione e l'inter-



vento del Segretario Generale della Cisl Luigi Sbarra, che esaltando il valore dell'iniziativa ha sottolineato: "La montagna ha il forte potere di metaforizzare tante delle sfide e opportunità che abbiamo di fronte. Una montagna 'difficile', 'povera', come la Sila, ha intorno a sé tutte le contraddizioni, le fragilità, ma anche le potenzialità e le opportunità di questo particolare momento storico".

"Nella montagna c'è la sfida di uno sviluppo ancora negato, della crescita inespressa, di sinergie da ritrovare tra filiere agroalimentari, artigianato, turismo, infrastrutture, l'idea di un riscatto da conquistare per il Sud, i lavoratori, le famiglie e le imprese", ha aggiunto Sbarra, che nell'atto della scalata vede lo spirito della Cisl, l'energia di un fare lontano dall'ideologia, dal populismo, dalla demagogia: "Un cammino faticoso ma appagante - lo ha definito il Segretario - rinfanciato dall'unico mandato che ci interessa: quello delle persone che rappresentiamo".

Per il numero uno di via Po "il sindacato si

rimbecca le maniche e costruisce nuovi sentieri, non cerca scorciatoie, sta dentro alle dinamiche di decisione, si carica di parte del peso del cambiamento con entusiasmo e responsabilità". Ecco perché - ha aggiunto il leader della Cisl commentando il dialogo con il Governo Meloni e le istituzioni - "sminuire ora i momenti di confronto equivale a svilirne il ruolo e quanto conquistato con la mobilitazione di questi mesi". "Il lavoro che deve svolgere un sindacalista è conquistare spazi di trattativa, restare inchiodato ai tavoli", ha rincarato Sbarra che non vuole "dare alibi a chi ci vorrebbe fuori dai momenti di decisione ma stare inchiodati ai negoziati senza fare sconti, intransigenti, con la stessa serietà e coerenza che pretendiamo dal Governo".

"L'Italia ha bisogno di attivare ogni fibra della società nel governo di una crescita partecipata che riguarda l'economia e la democrazia del Paese. Questa è la nostra identità, una scalata che affronteremo insieme con l'energia propria della Cisl", ha concluso Sbarra.



























Bilanci e prospettive dell'evento collaterale della Mostra del Cinema di Venezia

Ludovico Ferro

Si è svolta lo scorso 8 settembre la quarta edizione del Premio Fondazione FAI Persona, Lavoro, Ambiente. Presentato il docufilm "Scusa Italia"

Giunto alla sua quarta edizione, il premio collaterale ideato e organizzato da FAI CISL e dalla sua Fondazione FAI CISL - Studi e Ricerche può essere ormai considerato un appuntamento imprescindibile della Mostra del Cinema di Venezia. Sono molti gli elementi adducibili per suffragare quella che può sembrare un'affermazione un po' troppo entusiastica. In primo luogo, la costante crescita nei numeri e nell'apprezzamento da parte del pubblico, dell'ente Biennale (organizzatore del festival cinematografico più antico e importante del mondo) e, in generale, degli addetti ai lavori. Alla cerimonia di premiazione, svoltasi lo scorso 8 settembre presso lo Spazio Incontri del *Venice Production Bridge*, al terzo piano del prestigioso Hotel Excelsior, oltre ad un pubblico che ha occupato tutti i centocinquanta posti disponibili, hanno presenziato numerosi ospiti e autorità. Tra i vari interventi istituzionali, menzioniamo i saluti iniziali portati, anche a nome del Sindaco di Venezia, da Massimiliano De Martin, Assessore all'ambiente della città che ospita la mostra, e il messaggio inviato dal Presidente della Regione Veneto Luca Zaia, del quale vale la pena riportare un breve, ma significativo, passaggio:

"Congratulazioni per l'impegno profuso per l'organizzazione di questo evento. Nell'ambito del premio riconosco progettualità non solo importanti, ma anche di grande attualità. Le attuali coordinate storiche arricchiscono il tema del lavoro di un nuovo importante paradigma: quello dello sviluppo sostenibile. Le sfide sono molteplici, ma sono certo che la strada verrà intrapresa collegialmente anche grazie a iniziative come questa, vera e propria occasione di riflessione da destinarsi al domani".

In queste poche righe ritroviamo, con molta soddisfazione, il senso profondo e gli obiettivi di un progetto, che, ricordiamo, nasceva nel 2020, ossia nell'anno della pandemia globale, e nell'anno in cui solo Venezia, tra i grandi festival del cinema, si svolgeva, e per di più in presenza. Eravamo partiti con le idee molto chiare, ma non sapevamo quali potessero essere poi gli sviluppi. L'intenzione era quella di poter allargare il discorso sul lavoro e sull'ambiente a quante più persone possibile anche tramite il cinema. Ecco perché l'intuizione di selezionare, e poi premiare alla Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia, le migliori e più significative opere. Ma l'idea del premio è stata anche la risposta (ora possiamo dire, la risposta giusta) ad una nascente necessità. Avevamo già cominciato ad agire sul fronte della sfera culturale, cercando di raccontare il mondo del lavoro anche per la parte che riguarda l'azione sindacale, e avevamo la necessità di avere uno spazio per proporre e discutere pubblicamente delle opere cinematografiche che stavamo producendo. È così che è nata la formula del nostro premio, basata sull'abbinamento di un momento di premiazione ad una parte successiva dedicata alla proiezione dei nostri prodotti. Siamo partiti con il documentario *Siamo qui da vent'anni* di Sandro Bozzolo, ideato da ANOLF Piemonte e coprodotto con il contributo della Fondazione FAI CISL - Studi e Ricerche, per poi continuare nel 2021 con il docufilm *Centootto*, coprodotto assieme alla rivista *Confronti*, che racconta l'esperienza di prigionia di diciotto pescatori sequestrati in Libia. Nel 2022 abbiamo proposto l'anteprima di alcuni episodi di *Epos et Labor*, docufilm che ha per protagonisti vari delegati sindacali di diverse provenienze regionali. È così che ormai il calendario per la realizzazione del-



le opere di FAI CISL viene definito in base alle tempistiche necessarie per poterle presentare a inizio settembre nel corso dell'evento finale del premio al Lido di Venezia. È senz'altro quello che è successo anche quest'anno con la presentazione in anteprima assoluta di "Scusa Italia" del regista e compositore vicentino Giovanni Panozzo. Il film racconta in cinque episodi, ambientati in varie località d'Italia, diverse storie di lavoro come riscatto sociale, rigenerazione urbana e ambientale, affermazione della legalità. Presenti in sala molti dei protagonisti che sono anche intervenuti dopo la proiezione, in un clima di forte emozione generale. Ma per capire quanto sia cresciuto il Premio Persona, Lavoro, Ambiente, e quali possano essere i traguardi da raggiungere in futuro, può essere utile continuare con la cronaca della giornata. Per la prima volta è stato deciso di convocare a Venezia anche l'Esecutivo di FAI CISL nazionale. È così che da tutta Italia sono potuti arrivare i rappresentanti sindacali che hanno poi partecipato all'evento. Dopo i saluti iniziali e gli interventi istituzionali degli ospiti, hanno preso la parola Onofrio Rota, Segretario nazionale della FAI CISL, e Vincenzo Conso, Presidente della Fondazione FAI CISL - Studi e Ricerche, e si è quindi passati alla presentazione del funzionamento del premio con la spiegazione di come avviene la selezione e di come si svolgono i lavori della giuria. Per il 2023 la giuria è stata interamente confermata, con il sociologo Ludovico Ferro (ideatore del premio e docente di Processi Culturali e Comunicativi all'Università di Padova) a coordinare un gruppo eterogeneo di esperti composto dal capo

ufficio stampa FAI CISL Rossano Colagrossi, dall'esperto di cinema Luca Zamparini (del Brooklyn College di New York), dalla psicologa e ricercatrice indipendente Greta Scozzi e dall'attore Marco Manfredi. Confermata anche la novità introdotta durante la scorsa edizione e cioè la presenza di una sotto giuria di studenti ed ex studenti dell'Università di Padova che esprime pareri a supporto delle decisioni della giuria principale. Come sempre piena partecipazione anche delle delegazioni dei film (cosa per nulla frequente e scontata in altri eventi collaterali), con registi e produttori a ritirare i prestigiosi premi, vere e proprie opere artistiche realizzate in vetro di Murano appositamente per noi.

Mentre siamo già da tempo al lavoro per preparare i contenuti da presentare nella prossima edizione (e possiamo anticipare che ci saranno molte interessanti novità), è questo anche il momento ideale per una riflessione e una programmazione degli obiettivi futuri di un premio che, giunto alla piena maturità, vuole, e in un certo senso deve, uscire anche dai confini, diventati ormai stretti, dell'evento stesso. Ci sono molte idee in cantiere per poter coinvolgere un pubblico maggiore nella visione delle opere che in questi anni abbiamo premiato. Tutte opere di assoluto valore, molte delle quali non hanno ancora trovato una reale distribuzione italiana ed internazionale. A riprova delle qualità e dell'interesse di questi film, proponiamo alcuni estratti dei giudizi espressi dalla giuria nei confronti delle opere da noi premiate quest'anno.

AKU WA SONZAI SHINAI (IL MALE NON ESISTE) Regia: Ryusuke Hamaguchi (Premio miglior film)

Il film affronta magistralmente un'ampia gamma di questioni legate all'ambiente e alla realtà sociale contemporanea. I temi della disputa tra tradizione e modernità, e tra campagna e città vengono efficacemente declinati e affrontati a partire da una specifica dimensione locale e quotidiana. La narrazione affronta i nodi della conciliazione tra sviluppo economico e turistico, e tutela ambientale e delle risorse idriche, collocandosi in un preciso contesto di attualità post pandemica, in cui emergono inaspettate conseguenze legate al sistema economico ed occupazionale [...]

MAKING OF, Regia: Cédric Kahn (Menzione Speciale tematica Lavoro)

Il film si basa su un'articolata costruzione di piani narrativi che intersecano dimensioni reali e di rappresentazione della realtà. Pur partendo dalla situazione specifica del mondo della produzione cinematografica francese, vengono affrontate questioni trasversali che riguardano in generale il rapporto tra il lavoro e molteplici dimensioni personali e sociali. La narrazione è incentrata sulla vicenda di una crisi di una fabbrica e sul tentativo di salvarla attraverso l'autogestione, ponendo l'attualissima questione della partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale. Nella finzione cinematografica i lavoratori si ritrovano ad essere i protagonisti di un film di denuncia sulla loro stessa

vicenda, rivivendo ironicamente alcune dinamiche di sfruttamento [...]

THE RED SUITCASE (LA VALIGIA ROSSA) Regia: Fidel Devkota (Menzione Speciale tematica Lavoro)

... affiora lentamente e in maniera straziante il grido di dolore della nazione nepalese che, depauperata da drammatici processi migratori, si vede privata del proprio futuro e della propria continuità culturale. Emerge soprattutto il tema dello sfruttamento del lavoro che diventa violazione assoluta e mortale dei diritti umani e principale causa di un inesorabile sfilacciamento del tessuto sociale [...]

DOMAKINSTVO ZA POCETNICI (LAVORI DI CASA PER PRINCIPALISTI) Regia: Goran Stolevski (Menzione Speciale tematica Ambiente sociale)

Film sorprendente per la modalità con cui affronta senza alcuna traccia di retorica, e secondo un approccio intersezionale, gli effetti dell'interazione di svariati livelli identitari quali genere, etnia, orientamento sessuale, religione e altri, come elementi essenziali non solo per la definizione identitaria, ma anche per la comprensione e l'analisi di fenomeni di discriminazione e di esclusione sociale. Il film è ambientato nella stretta contemporaneità dell'area macedone dei Balcani [...]



Lo stile cooperativo per lo sviluppo dell'agricoltura

V. C.

Si celebrerà a Vercelli la 73ª Giornata nazionale del Ringraziamento che, come ogni anni, vedrà protagoniste la FAI CISL e Terra Viva, accanto alla CEI e ad altre Organizzazioni del mondo agricolo

Si svolgeranno a Vercelli, nei giorni 11 e 12 novembre p.v., le manifestazioni della 73ª Giornata Nazionale del Ringraziamento, sul tema: “Lo stile cooperativo per lo sviluppo dell'agricoltura”.

L'iniziativa annuale, promossa dalla CEI e dalla Diocesi di Vercelli, insieme a FAI CISL, Terra Viva, Coldiretti, ACLITerra e Feder.AGRI-MCL, muoverà i passi, nella mattinata dell'11 novembre, con un Seminario di studio sul tema della Giornata, introdotto da don Bruno Bignami, Direttore dell'Ufficio CEI per i problemi sociali e il lavoro, e vedranno la partecipazione di sr. Helen Alford, Presidente della Pontificia Accademia delle Scienze Sociali e del dott. Massimo Gargano, Direttore Nazionale ANBI. Sarà poi presentata un'esperienza di cooperazione internazionale in Costa D'Avorio.

Seguirà una tavola rotonda, moderata da Gianfranco Quaglia, Direttore di Agromagazine, cui parteciperà anche il Segretario generale della FAI CISL Onofrio Rota, insieme i rappresentanti delle diverse Associazioni che promuovono la giornata. Nel pomeriggio è prevista una visita al Parlamento Ovest Sesia, San Cristoforo e Sant'Andrea; quindi la preghiera del Vespro concluderà la giornata.

Domenica 12 novembre, invece, le manifestazioni si concluderanno con la celebrazione dell'Eucarestia, presieduta dall'Arcivescovo di Vercelli mons. Marco Arnolfo.

In occasione della Giornata i Vescovi della Commissione Episcopale per i Problemi Sociale e il Lavoro, la Giustizia e la Pace, hanno pubblicato un messaggio in cui, dopo aver ricordato che “l'insegnamento biblico suggerisce il principio della fraternità quale paradigma capace di illuminare ogni attività umana, agricoltura compresa”, sottolineano come “lo stile cooperativo propone un modello d'impresa nel quale la comunità è un bene per tutti, così come suggerisce la Dottrina Sociale della Chiesa.

I Vescovi sottolineano poi che “il principio della fraternità in agricoltura è ancora più necessario nel contesto storico attuale, nel quale la cura condivisa del territorio, soprattutto di quello rurale come avveniva nel passato, può prevenire disastri idrogeologici e può facilitare un uso condiviso di beni come le risorse idriche, soprattutto nei periodi sempre più frequenti di siccità. Di fronte ai cambiamenti climatici, azioni condivise, sostenute anche dallo stile cooperativo, permettono di mettere in atto un'opera formativa che affronti insieme, superando ogni tentazione egoistica, i disagi sempre più frequenti causati dalle calamità naturali”.

Per questo, “la Giornata del Ringraziamento diventa occasione per lodare il Signore per il dono del fratello che condivide il nostro stesso lavoro, permettendo di vivere l'esperienza di comunità nell'attività agricola, non solo a livello familiare e aziendale, ma anche nello stile cooperativo. Ci consente di riflettere anche sul suo senso, che può creare opportunità di condivisione, e può far sì che i territori rurali, soprattutto nelle aree interne, siano rigenerati e ripopolati”.

Infine i Vescovi della Commissione episcopale rivolgono a tutti un appello: “Educhiamoci a condividere gli strumenti dell'agricoltura, a pensarci in connessione con la vocazione agricola dei territori, ad accogliere il lavoro come una chiamata a sfamare i popoli della terra. «Nessuno si salva da solo», ci ricorda la Fratelli tutti, e «ci si può salvare unicamente insieme» (n. 32): non si tratta di un insegnamento valido solo per il tempo della pandemia, ma è un'acquisizione di cui dovremmo fare sempre tesoro. È un'opportunità per sentirci corresponsabili del mandato di prenderci cura della casa comune ed essere custodi dei nostri fratelli”.

Un appello, dunque, da non far cadere nel vuoto.

Ripensare il multilateralismo "dal basso"

Vincenzo Conso

L'Esortazione Apostolica "Laudate Deum" chiede un impegno più deciso alla società civile.

Intervista al card. Michael Czerny, Prefetto del Dicastero per il Servizio dello Sviluppo Umano Integrale

Lo scorso 4 ottobre è stata pubblicata l'Esortazione Apostolica "Laudate Deum", di Papa Francesco. Cinquantanove pagine, sei capitoli, settantatre paragrafi che ci dicono che il grido della Terra non può più rimanere inascoltato. Per questo il Papa sprona gli Stati a fare di più in vista delle prossime conferenze sul clima, a cominciare dalla COP 28 in programma a Dubai dal 30 novembre al 12 dicembre prossimi. Anche se, bisogna tenerne conto ciascuno nel proprio ambito di impegno e responsabilità, l'emergenza climatica riguarda tutti e il messaggio è rivolto "a tutti gli uomini e le donne di buona volontà".

Un documento che arriva a otto anni di distanza dalla pubblicazione dell'Enciclica "Laudato Si" e che interpella la coscienza della società civile perché, come ha avvertito Carlo Petrini subito dopo la pubblicazione, "se non entra in campo un nuovo soggetto, la moltitudine della società civile, non ci saranno atteggiamenti più consapevoli".

Il Papa, dopo aver condannato il negazionismo climatico, si sofferma sulle cause del cambiamento climatico, sottolineando che è necessario non cedere ad analisi a diagnosi apocalittiche, ma essere realisti ed assumere una visione più ampia "che ci permetta non solo di stupirci delle meraviglie del progresso, ma anche di prestare attenzione ad altri effetti che probabilmente un secolo fa non si potevano nemmeno immaginare".

Nel secondo capitolo Papa Francesco si sofferma sul "crescente paradigma tecnocratico",

rilevando che "non ogni aumento di potere è un progresso per l'umanità" e che spesso, "le capacità ampliate della tecnologia" vengono usate contro l'uomo. Per questo il Papa invita a ripensare "alla questione del potere umano", fermo restando che l'uomo non è estraneo al danneggiamento dell'ambiente.

Nel terzo capitolo il Papa si sofferma sulle crisi globali che dovrebbero essere "l'occasione per apportare cambiamenti salutari" e per questo servirebbe "una sorta di maggiore democratizzazione nella sfera globale per esprimere e includere le diverse situazioni". E' necessario sostenere i diritti di tutti e non solo i diritti dei più forti. Nel quarto capitolo il Pontefice sottolinea progressi e fallimenti delle diverse Conferenze sul clima, guardando con speranza alla prossima COP 28 di Dubai. E proprio questa Conferenza è posta a tema nel quinto capitolo. Il Papa esprime l'augurio che "porti a una decisa accelerazione della transizione energetica, con impegni efficaci monitorati in modo permanente". Così come auspica tutta la società recuperi il proprio protagonismo "per esercitare una sana pressione, perché spetta a ogni famiglia pensare che è in gioco il futuro dei propri figli".

L'ultimo capitolo, il sesto, è dedicato alle motivazioni spirituali dell'impegno per l'ambiente, spronando tutti i credenti a "realizzare una nuova cultura basata sulla riduzione degli sprechi e di un consumo responsabile".



SINERGIE MILITANTI PER GUIDARE IL CAMBIAMENTO

**Assemblea Nazionale Organizzativa FAI CISL
2023**

Tracce di discussione

www.faicisl.it



Assemblea Nazionale Organizzativa FAI CISL 2023
Tracce di discussione

FAI DI PIÙ
Sinergie militanti per guidare il cambiamento

Durante il VII Congresso della FAI CISL si è delineato il nuovo percorso di politica sindacale per i comparti dell'agroalimentare/ambientale ispirato, innanzitutto, dal concetto di rigenerazione. Le sfide imposte da una realtà sociale ed economica sempre più complessa, articolata e interdipendente richiedono una proposta politico-sindacale di valore, che faccia da bussola in uno scenario complicato e mutevole che, dopo il periodo pandemico, si è avvitato in una spirale che ha visto l'aggressione all'Ucraina, la crisi energetica, la crisi climatica, l'impennata dell'inflazione, la crisi umanitaria e l'aumento dei flussi migratori.

Di fronte ad un contesto nazionale ed internazionale del genere, fatto di trasformazioni, incertezze, paure e smarrimento, occorre una forma di "rigenerazione" non solo della persona, del lavoro, delle relazioni industriali, dell'economia, della pace, della democrazia, della globalizzazione, della visione europea, ma anche dei corpi sociali intermedi, incluso, a maggior ragione, il sindacato, al fine di svolgere un ruolo da protagonisti in questo periodo di grandi cambiamenti, per una miglior tutela e rappresentanza dei lavoratori dei nostri settori.

Il dibattito avviato nella Cisl, in vista dell'Assemblea Nazionale Organizzativa, costituisce un'occasione preziosa, entusiasmante ed impegnativa, anche per la nostra Federazione. Da un lato si deve avviare una discussione sul rapporto tra obiettivi politico-sindacali prefissati e strumenti organizzativi a disposizione, dall'altro si devono stabilire le priorità operative funzionali alle scelte congressuali, rimanendo ancorati ai valori fondanti della Cisl che pongono al centro dell'attività sindacale la persona lavoratore.

Se l'obiettivo è migliorare la nostra capacità di rappresentanza, partendo dall'interpretazione delle esigenze degli associati, occorre partire dall'analisi critica dell'esistente, dalla valutazione delle possibili soluzioni, per arrivare all'aggiornamento e alla rimodulazione dei processi organizzativi, incluse le risorse umane e strumentali disponibili, per dare risposte e soluzioni concrete ai lavoratori dell'agroalimentare/ambientale. Le dinamiche organizzative, anche per il sindacato, pur nella loro specificità, devono essere valutate anche dal punto di vista dell'efficienza e dell'efficacia, misurando il conseguimento degli obiettivi, la valorizzazione delle persone, l'impiego delle risorse, l'utilizzo degli strumenti comunicativi e tecnologici. È naturale che un'organizzazione efficiente razionalizzi meglio l'impiego delle risorse a tutela dei lavoratori, raggiungendo, in definitiva, in modo più completo, i propri scopi.

FAI CISL ha già avviato un percorso di "rigenerazione", rinnovando parte del gruppo dirigente. Un processo importante che dimostra - come affermato al Congresso di San Giovanni Rotondo - la volontà di proporre al Paese un sindacato nuovo e riformatore, radicato nel territorio e nelle periferie sociali, al fianco dei lavoratori e delle lavoratrici, promotore di una leadership diffusa che renda tutti gli associati all'organizzazione artefici di un progetto politico sindacale incentrato sulle istanze della partecipazione, della contrattazione, della rappresentanza, del valore dell'autonomia.

Traccia 1 - Presidio del territorio, Sinergia militante, Proselitismo, FAI di più in rete

La FAI CISL, in quanto organizzazione radicata nel territorio e tra le persone, promuove una "sinergia militante", con il mondo dell'associazionismo, dell'ambientalismo, del volontariato; contesti con i quali condividiamo principi e valori che si ispirano ad un nuovo Umanesimo del Lavoro e ai principi del Manifesto di Assisi. Si tratta di un sistema valoriale che si traduce, anche a livello organizzativo, in un modo di fare sindacato in cui, accanto alle battaglie politiche di categoria, ci sia un coerente sistema di relazioni e servizi a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie.

Alle sirene, apparentemente allettanti, per una società individualizzata, parcellizzata, disintermediata, la nostra Federazione vuole rispondere riaffermando il senso di solidarietà, di comunità, di coesione, che si deve manifestare nel valore dell'associazione, nelle relazioni interpersonali, negli spazi di condivisione, nella presenza sui luoghi di lavoro e sul presidio del territorio. All'aumento delle diseguglianze e della povertà in generale, ad una forma di "presentismo" senza contenuti che producono inevitabilmente sfiducia dilagante, occorre rispondere con il recupero del senso di giustizia sociale, la capacità di ascolto, di rappresentanza, e con la coerenza dei comportamenti da parte degli operatori sindacali.

I lavoratori associati, sono parte viva della nostra Organizzazione. Non sono clienti, non sono consumatori da confondere con pubblicità ingannevole. Proprio per questo crediamo fermamente nella politica del fare rete con i servizi per dare sempre maggiore tutela e assistenza, muovendosi in maniera agile, realistica, ma nel perimetro dell'etica della responsabilità. Andare in questa direzione significa avere il contatto diretto con i lavoratori e con gli iscritti, il senso di appartenenza e di militanza del gruppo dirigente e degli operatori. La complessa struttura organizzativa del sindacato è costituita da vari livelli (nazionale, regionale, territoriale, aziendale), la solidità dell'intero "edificio organizzazione" è garantita dalle fondamenta, ossia dalle sedi locali e aziendali dell'associazione sindacale, veri centri vitali se caratterizzati da condivisione, scambio, incontro, discussione, elaborazione, formazione e innovazione.

In questa ottica, si promuovono le buone pratiche di collaborazione avviate con INAS, CAF, ANOLF, IAL, FNP, e quelle da rilanciare con Adiconsum e tutta la rete Cisl, a ogni livello, ma anche con altri enti con apposite convenzioni, ad esempio con Iscos, per consolidare il ruolo della Federazione dentro una visione unica, integrata, inclusiva, pragmatica, sempre con l'obiettivo di essere il sindacato del territorio, con una confederalità cercata e praticata. "FAI di più in rete", iniziativa ormai consolidata, muove dall'esigenza di mettere in connessione la Cisl, i servizi, gli enti associati e le federazioni in tutti i livelli. Un progetto che valorizza sempre di più l'apporto delle strutture di prossimità, siano esse orizzontali, di categoria o della rete dei servizi. Una rete articolata non estranea all'azione sindacale e all'esigenza di aggiornarla ai nuovi bisogni della persona, con uno spirito di profonda e strutturata confederalità a tutti i livelli. Si tratta di una strategia di crescita organizzativa e di radicamento sul territorio che porterà sicuramente risultati tangibili.

La "sinergia militante" include anche Terra Viva, Associazione dei Liberi Produttori Agricoli della Cisl, che completa la filiera della rappresentanza agroalimentare, ma nello stesso tempo offre l'occasione organizzativa per allargare il presidio del territorio a favore della tutela dei produttori agricoli e dei lavoratori del settore.

Il presidio del territorio e la presenza nei luoghi di lavoro, in campagna, in montagna e in fabbrica, richiedono impegno congiunto e coordinato, nonché massima collaborazione tra strutture confederali e categoriali per gestire le diverse azioni e sfere di competenza, ma, soprattutto, per prendere totalmente in carico i bisogni delle persone.

È necessaria, quindi, una struttura organizzativa e un sistema di servizi integrato che dia risposte certe e all'altezza delle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie. I vari progetti di proselitismo e le buone pratiche territoriali hanno già dimostrato che la presenza sui luoghi di lavoro, con uno spirito di squadra tra delegati, capilega,

operatori, dirigenti e il coinvolgimento attivo degli associati incrementa la tutela e l'assistenza dei lavoratori con ripercussioni positive sulla base associativa. I risultati di alcune campagne di DS agricole hanno dimostrato delle grandi potenzialità, nonché la possibilità di raggiungere obiettivi più ambiziosi, ma assolutamente realistici, che richiedono, ovviamente, un impegno maggiore e un lavoro in rete, da promuovere e monitorare con tutti i livelli della Federazione.

La lettura e la conoscenza del territorio è la condizione indispensabile per politiche di proselitismo. L'apertura di nuovi recapiti, l'attivazione di momenti di ascolto e di coinvolgimento, il potenziamento delle strutture di rappresentanza aziendale, il rafforzamento delle leghe/unioni comunali zonali, diventano strumenti operativi d'implementazione di tali politiche. In questo ambito, è necessario rafforzare il coordinamento organizzativo tra il livello orizzontale e le categorie finalizzato al proselitismo e al consolidamento della presenza sindacale nel territorio. I vari protocolli firmati con INAS, CAF, ANOLF, IAL, FNP rappresentano un concreto passo in avanti verso obiettivi strategici e chiari per migliorare l'assistenza e la tutela dei lavoratori e delle loro famiglie. Tutto questo, naturalmente nel pieno rispetto dei ruoli e della mission di ciascuno e di una confederalità profonda. Ora i protocolli firmati vanno implementati e resi strutturali.

Sarebbe ingiustificabile non sottolineare che molto più delle formalità dei protocolli, è la volontà dei nostri dirigenti, operatori, delegati, le loro motivazioni, a rendere efficaci gli impegni sottoscritti, che portano avanti progetti di collaborazione su servizi integrati, interconnessi, smart, adeguati ai tempi e ai nuovi bisogni delle persone e delle famiglie, inclusi quelli fiscali. Bisogna quindi consolidare i progetti di collaborazione con il sistema servizi per ampliare il grado di integrazione, attivando iniziative a favore del proselitismo e della fidelizzazione, nonché promuovendo una formazione congiunta, puntando alla polifunzionalità degli operatori sindacali. In quest'ambito sarebbe d'aiuto il monitoraggio della qualità dell'offerta dei servizi con indagini tra gli iscritti. Inoltre, è necessario promuovere sinergie nazionali e territoriali per favorire la continuità associativa dei lavoratori attivi verso la FNP nell'ambito del protocollo di collaborazione.

Le campagne di Disoccupazione Agricola svolte finora, così come quelle dei bonus per gli operai agricoli durante la pandemia, hanno messo in chiara evidenza l'importanza della collaborazione FAI - INAS. I risultati positivi raggiunti incoraggiano a proseguire con più energia il lavoro comune, rafforzando e migliorando la reciproca collaborazione al fine di rispondere al meglio ai lavoratori agricoli che si rivolgono a noi per chiedere tutela e assistenza. La piattaforma Applicazioni Web è giovane, ha pochi anni, tuttavia è molto apprezzata e viene usata sempre di più dalle nostre strutture. Pur essendo ormai consolidata, dinamica e performante, ha sempre bisogno di miglioramenti e aggiornamenti. La piattaforma è stata concepita come un "work in progress", come un cantiere aperto, uno strumento flessibile e versatile, che in futuro potrà svolgere funzioni aggiuntive. Innanzitutto bisogna arricchire il "cruscotto" della piattaforma Applicazioni Web con nuove funzioni, appena avviate oppure in sperimentazione, ad esempio "Permessi di soggiorno", "Estratti contributivi", "Conteggio importo DS agr", "Infortuni", ecc.

Insieme alla nuova struttura digitale bisogna consolidare la nuova metodologia, che mira alla prevenzione dei problemi e all'anticipazione delle soluzioni, organizzando incontri informativi e formativi periodici. Nel caso del patronato tali incontri sono utili per fare il punto della situazione, ma anche per raccogliere nuove proposte migliorative in merito alla collaborazione, alla piattaforma, ai programmi, alle banche dati. Il dialogo costante è indispensabile per effettuare scelte funzionali e condivise. Ciò vale anche per il CAF CISL, con cui condividiamo la convinzione che la reciproca collaborazione sui temi fiscali sia strategica alla tutela dei lavoratori del comparto agroalimentare/ambientale e delle loro famiglie. Inoltre, è necessario procedere con una puntuale mappatura delle collaborazioni tra FAI e CAF, individuando le aree di impegno da consolidare o attivare, relative alla promozione reciproca, alla formazione/informazione, alle banche dati, alla gestione delle risorse umane sul territorio. In generale, si può ribadire che occorre puntare all'utilizzo appropriato delle banche dati degli iscritti che da una parte consente migliori servizi e tutele, e dall'altro crea i presupposti per la creazione di un sistema smart che giri intorno al lavoratore ed i suoi bisogni, accrescendo la base associativa e la fidelizzazione del socio lavoratore.

Scegliendo di svolgere l'appuntamento congressuale nel foggiano, la FAI CISL ha voluto rilanciare il lavoro agroalimentare e ambientale e le battaglie contro il caporalato. È stata un'occasione di denuncia, ma anche di proposta, perché alla legittimazione dei ghetti, che taglia i migranti fuori da qualsiasi possibilità di inclusione, di emancipazione, di formazione umana e professionale, bisogna contrapporre una visione alternativa, della diversità come ricchezza, dell'incontro fra culture, della valorizzazione dell'accoglienza del lavoro dignitoso. Davanti all'inverno demografico in Italia, a un'età media sempre più elevata degli operai agricoli italiani e alla maggiore attrattività di altri settori, l'unico motore del ricambio generazionale in agricoltura attualmente funzionale risulta essere quello dell'immigrazione. I lavoratori di origine straniera rappresentano un terzo della manodopera agricola, la loro presenza è destinata ad aumentare ulteriormente.

È doveroso garantire a queste persone percorsi strutturali di integrazione, di formazione, di acquisizione di nuove competenze, strumenti per lavorare in sicurezza e nel rispetto di tutte le norme a tutela della salute. Alla crescente presenza strutturale dei lavoratori stranieri nell'agroalimentare e alle diverse provenienze bisogna rispondere con azioni efficaci ed energiche di sindacalizzazione, che sappiano interpretare la molteplicità dei bisogni per andare incontro alle loro diverse esigenze. Inoltre, vanno potenziate, riportate nel territorio e riprese nei loro contenuti le campagne "Sos Caporalato", "Mai più ghetti", "Tutele in movimento", che rappresentano alcune delle azioni messe in campo per garantire più diritti e tutele ai lavoratori. Il rafforzamento della rappresentanza tra le comunità immigrate si raggiunge anche aumentando i servizi e le iniziative a loro dedicati e attivando collaborazioni territoriali ed esteri con INAS e ANOLF e consolidando quelle in essere. La messa in opera di progetti di proselitismo femminile, giovanile e per gli immigrati costituisce il terreno di coltura per la crescita e per il rinnovamento dei gruppi dirigenti locali.

Il progetto per un nuovo Umanesimo del lavoro e per uno sviluppo sostenibile ambientale non può realizzarsi senza un reale contrasto alle illegalità e alle disuguaglianze, sostenendo gli sforzi a favore della dignità del lavoro, della libertà e del bene comune. È importante valorizzare la cultura della legalità, della pace e della solidarietà, tramite il lavoro quotidiano e la formazione battendosi contro il lavoro nero, lo sfruttamento, i soprusi subito soprattutto dalle fasce più deboli della società. In questo ambito, bisogna verificare la possibilità di articolare nel territorio ed approfondire i contenuti dell'iniziativa "Staffetta della Legalità", organizzata in occasione del trentesimo anniversario delle stragi di Capaci e Via D'Amelio, che ha unito idealmente il sud al nord per ricordare i valori di giustizia, impegno civile e coraggio che i giudici Falcone e Borsellino lasciarono in eredità. I contenuti dell'iniziativa possono essere valorizzati in collaborazione con la Cisl e altri soggetti dell'organizzazione realizzando iniziative culturali e formative utilizzando eventualmente anche i beni confiscati alla mafia.

Traccia 2 - Contrattazione, Partecipazione, Bilateralità

La contrattazione rimane l'essenza della funzione del sindacato nelle relazioni economiche e gioca un ruolo fondamentale nella tutela collettiva ed individuale dei lavoratori. Grazie all'attività contrattuale la nostra Federazione costruisce tutele per chi lavora nel settore agroalimentare/ambientale e nello stesso tempo promuove democrazia, solidarietà e uguaglianza nell'interesse dell'intera collettività. La partecipazione costituisce l'ingrediente principale della contrattazione della nostra organizzazione perché rende i lavoratori parte della dinamica contrattuale. Diventa quindi essenziale potenziare la capacità contrattuale anche con il miglioramento del funzionamento degli assetti organizzativi e dei rapporti tra strutture e lavoratori.

L'agroalimentare italiano svolge un ruolo importante per l'economia nazionale, grazie anche all'export dei prodotti del settore. La ricchezza prodotta dall'agroalimentare può e deve ulteriormente crescere, ma è necessario a tal fine valorizzare il lavoro, le professionalità, rinnovando le competenze, migliorando il mercato del lavoro, tutelando i lavoratori più fragili, come la componente femminile e gli operai agricoli, ancora troppo spesso privati

di sicurezza e tutele. Per raggiungere tali obiettivi bisogna ampliare la partecipazione, aumentare gli investimenti sulla formazione e rafforzare gli strumenti della contrattazione. Il tessuto produttivo italiano è per la maggior parte composto da aziende di medie e piccole dimensioni, in queste realtà è quindi fondamentale sviluppare una contrattazione territoriale moderna e di qualità.

Anche nei settori ambientali, occorre innalzare la qualità della contrattazione, specialmente incrementando l'utilizzo di strumenti legati ai servizi, alla bilateralità e al welfare. Le conquiste contrattuali ottenute finora sono importanti per i lavoratori, ma bisogna rafforzare un percorso virtuoso che valorizzi le peculiarità del territorio e la centralità della persona, per rigenerare il nostro ruolo di corpo intermedio, di organizzazione che agisce, in rappresentanza dei lavoratori, nell'ottica del bene comune e di un rinnovato protagonismo nella società italiana. Bisogna continuare nella stagione dei rinnovi contrattuali, sempre più proiettati a sviluppare relazioni sindacali concretamente partecipative, per offrire più tutele, salario, equità, servizi, per migliorare la produttività, ma anche per dare maggiore rilevanza a ciascuna categoria all'interno dei progetti del Pnrr.

Nell'ambito della nostra visione europea ed europeista i fondi europei a favore della transizione ecologica hanno una rilevanza enorme per le nuove politiche comunitarie, che dopo tanto tempo e tante battaglie hanno inserito la condizionalità sociale nella Pac. In Italia, il decreto interministeriale sulla condizionalità sociale rappresenta una buona notizia per il mondo del lavoro, una scelta coerente per garantire che i fondi europei siano vincolati non soltanto al rispetto dell'ambiente e del benessere animale ma anche al rispetto dei diritti dei lavoratori. Dobbiamo impegnarci a costruire e applicare le nuove regole per concretizzare la clausola sociale prevista dalla nuova Pac come ulteriore strumento di contrasto e prevenzione dello sfruttamento e di tutela della salute e sicurezza in tutti luoghi di lavoro. In quest'ambito è necessario rafforzare non soltanto gli assetti organizzativi interni ma anche i Comitati aziendali europei e la diffusione delle buone pratiche di contrattazione sia a livello nazionale che internazionale.

Per la FAI CISL il lavoro agricolo continua ad avere criticità da affrontare in maniera strutturale, in quanto caratterizzato da discontinuità lavorativa e contributiva, salari tra i più bassi d'Europa, lavoratori e pensionati agricoli che finiscono spesso per vivere sulla soglia di povertà. Il settore va dunque sostenuto nell'interesse dei lavoratori e delle lavoratrici e di tutto il sistema Paese. In questa prospettiva, anche la contrattazione nazionale deve puntare a contenere una solida dimensione sociale, ad ampliare il valore della bilateralità e delle retribuzioni, a rilanciare la previdenza complementare. Per il settore agricolo, si richiede più impegno nel rinnovare le normative a tutela dei lavoratori, in special modo in tema di calamità naturali e accesso agli ammortizzatori sociali.

In tutti i comparti del primario si ritiene di dover avanzare sul piano dei contratti, del ricambio generazionale, di nuovi strumenti di tutela. Un approccio che vale dunque anche per la cooperazione agricola, che rimane parte fondamentale del Made in Italy agroalimentare e del suo valore sociale. Le realtà dei consorzi agrari, cooperative particolari, nate per sostenere il mondo agricolo e che, storicamente hanno già vissuto periodi di difficoltà, stanno vivendo un ulteriore processo di riorganizzazione che mette a rischio sia la loro funzione originaria, sia la tutela dei lavoratori dipendenti. Il contoterzismo, che si è confermato in crescita negli anni e ha consentito di migliorare il valore aggiunto delle produzioni. Il settore del tabacco, che pur non beneficiando più degli aiuti europei rimane un'eccellenza italiana per risvolto economico e occupazionale. Il sistema dei servizi legati alla zootecnia che, dove aver superato la lunga vacanza contrattuale, ha l'esigenza di un rilancio per tutto il settore. Anche il comparto della pesca, deve aprirsi ai giovani e ad una nuova legislazione, legata alla tutela ambientale e agli ammortizzatori sociali. Dopo aver ottenuto l'estensione della Cisoa a questo settore, si ritiene ora di dover rendere questo strumento fruibile per la copertura di tutte le causali di sospensione del lavoro.

Dopo gli innumerevoli disastri ambientali, occorre superare la logica degli interventi frammentati realizzando un piano idrogeologico di prevenzione, facendo leva su due pilastri: forestazione e sistema dei consorzi di bonifica. Investire in questi due comparti, significa tutelare il territorio, gestire e prevenire i cambiamenti climatici e creare

lavoro di qualità. La contrattazione, nel settore dei consorzi di bonifica, oltre alla tutela dei lavoratori dipendenti, deve mettere in campo strumenti partecipativi per incidere sulla trasparenza della gestione amministrativa, la sicurezza, la formazione, l'organizzazione e la qualità del lavoro. Anche il settore della forestazione ha bisogno di scrollarsi di dosso la noia di settore assistenziale per acquisire un maggiore riconoscimento sociale, sia del settore, sia dei lavoratori che in esso operano.

L'industria alimentare è un patrimonio strategico del Paese strutturato su un solido sistema di relazioni industriali. È da lì che occorre partire per migliorare il sistema manifatturiero alimentare italiano, a cominciare dal capitale umano e dal lavoro dignitoso. Da un lato vanno ampliate le intuizioni realizzate nella contrattazione nazionale, come il lavoro agile e la revisione della classificazione, con il superamento delle tradizionali figure dell'impiegato e dell'operaio e dall'altro va sviluppato il tema della formazione professionale, strumento per rimettere la persona lavoratore al centro di una realtà sempre più complessa. Anche la questione previdenziale integrativa è centrale. Per l'industria alimentare, così come per l'artigianato, è necessario sviluppare la contrattazione di secondo livello e il ruolo dei rappresentanti sindacali, nonché dei responsabili per la sicurezza. Quanto al settore della panificazione, altra eccellenza industriale e artigianale, si ribadisce l'urgenza del rinnovo contrattuale e di una maggiore coesione tra le rappresentanze datoriali.

In linea generale vanno rafforzati i sistemi di welfare contrattuale e aziendale che non possono prescindere da una attenta analisi dei fabbisogni, allo stesso tempo bisognerà trovare le soluzioni contrattuali per rendere "il lavoro che cambia" sempre più a "misura della persona". Particolare studio e attenzione deve essere rivolta ai modelli di orario e alle nuove organizzazioni del lavoro che devono trovare una adeguata conciliazione tra tempi di vita e lavoro, al ricambio generazionale, alla formazione continua e alla partecipazione organizzativa, sfruttando anche la bilateralità come strumento di studio delle nuove esigenze e come luogo che possa offrire strumenti e risposte concrete.

Le tragiche notizie, purtroppo quotidiane, pongono, con urgenza, per tutto il comparto agroalimentare, ma non solo, il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La salute e la sicurezza sul lavoro sono due concetti sussidiari e indissolubili e la contrattazione deve rafforzare il presidio nei luoghi di lavoro, verificare e aggiornare continuamente i sistemi di prevenzione, di analisi dei rischi, con l'applicazione delle misure necessarie e la costante collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti. A livello organizzativo, è opportuno proseguire il percorso avviato con il Coordinamento Salute e Sicurezza e la campagna "FAI più sicurezza", con la promozione costante della formazione dei dirigenti, dei delegati, dei responsabili dei lavoratori per la sicurezza, ma anche con la divulgazione di una cultura della salute e sicurezza sul lavoro da diffondere già in età scolastica in maniera trasversale e intergenerazionale. La formazione deve essere di supporto soprattutto per i lavoratori di origine straniera che spesso, a causa delle barriere linguistiche, rimangono esclusi dalla comprensione delle norme su salute e sicurezza. In questo quadro rientra anche il rafforzamento della collaborazione con lo IAL in materia di sicurezza e salute sul lavoro, rivolta a tutta la filiera della sicurezza: lavoratori, operatori, delegati, dirigenti, capilega, RLS, RSU e RSA.

Nell'ottica di una maggiore incisività, vanno riconosciuti i ruoli e le funzioni di Rsu, Sas/Rsa, delegati aziendali e territoriali, di leghe, unioni comunali e zonali, tramite strumenti di partecipazione e di decisione. Il lavoro sulla geografia della presenza dei delegati della nostra Federazione, con una banca dati suddivisa per territorio e settore merceologico dell'agroalimentare/ambientale, va portato avanti e implementato. Grazie alla sua articolazione periferica, grazie ai propri delegati e capilega, grazie ad una rete umana qualificata, la FAI riesce ad esercitare come associazione sindacale il proprio protagonismo nelle dinamiche di coesione e crescita del territorio. Dall'altro lato, va proseguito il lavoro avviato con il Coordinamento Alte Professionalità, per sviluppare un'adeguata rappresentanza dei quadri e dirigenti del settore agroalimentare e ambientale. Come pure è fondamentale la valorizzazione del Coordinamento Pari Opportunità per agire, con proposte concrete a favore dell'occupazione femminile, della genitorialità, della famiglia. I risultati costituiranno l'indicatore dell'efficace utilizzo del Coordinamento nazionale.

Le buone pratiche della contrattazione di secondo livello, sia aziendale che territoriale, vanno promosse e diffuse in tutti i livelli. Il miglioramento della capacità di contrattazione e quindi la realizzazione e la diffusione delle buone prassi necessitano di un aumento di competenze da parte dei delegati, dei quadri e del gruppo dirigente, nei luoghi di lavoro e nei territori. Le competenze possono crescere solo grazie ad una formazione capillare, che punti alla partecipazione dei lavoratori alla governance di impresa. La formazione diventa così una conditio sine qua non della contrattazione e della partecipazione sui luoghi di lavoro e sui territori. È con questa consapevolezza che FAI CISL sostiene con forza la proposta di legge di iniziativa popolare della confederazione: "La Partecipazione al Lavoro per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori". La riuscita dell'iniziativa sarà un contributo fondamentale verso l'obiettivo del completamento della democrazia economica nel nostro Paese, promovendo un cambiamento epocale nell'ambito di un sistema di relazioni industriali veramente avanzato, moderno, innovativo.

Nel frattempo, però, per favorire l'attività contrattuale a tutti i livelli e in tutte le forme, vanno utilizzati adeguatamente i vari strumenti che già sono a disposizione, quali il Portale Aida, (la banca dati di analisi dei bilanci, comuni, aziende e settori), l'Ocsel, (banca dati degli accordi di II livello), l'Osservatorio Sociale della contrattazione territoriale (banca dati degli accordi di contrattazione sociale territoriale).

La bilateralità ed il "welfare contrattuale" rappresentano un elemento fondamentale e qualificante delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva e si basano sulla cultura della partecipazione. La dimensione bilaterale del settore agroalimentare è caratterizzata da una vera e propria rete di tutela nei settori a livello territoriale, con una strutturazione che si è caratterizzata con strumenti bilaterali che sono stati costruiti gradualmente nel tempo.

La FAI CISL partecipa e promuove attivamente gli strumenti bilaterali in tutti i comparti dell'agroalimentare, sia a livello nazionale, sia a livello territoriale. La diffusione della bilateralità rende possibile una presenza di tante e variegata forme di tutela che nel tempo si sono sviluppate ed implementate, attraverso una bilateralità che sa guardare all'interesse del lavoratore e della sua famiglia, ma anche a quello dell'impresa e del settore. La dimensione bilaterale deve trovare una sempre maggiore attenzione, potenziando così l'efficacia dell'azione sindacale a livello organizzativo, ad esempio in materia di sicurezza, di formazione e di evoluzione professionale dei lavoratori, uno spazio che mette a disposizione diverse potenzialità e che deve avere la massima operatività.

I vari enti e strumenti bilaterali (enti bilaterali nazionali e territoriali, fondi sanitari integrativi, fondi di previdenza contrattuale, enti di formazione continua) oltre ad avere un ruolo rilevante per la tutela dei lavoratori dell'agroalimentare e delle loro famiglie, che possono beneficiare di numerosi vantaggi di tipo economico, sociale, sanitario e formativo, costituiscono anche un'importante opportunità di proselitismo, di fidelizzazione degli associati. Un risultato che produce crescita organizzativa con riflessi sulla determinazione della rappresentatività. Saranno utili in questo senso l'esperienza maturata, le buone pratiche, una nuova strategia comunicativa, una intensa attività formativa e il monitoraggio costante dell'attività a livello regionale e territoriale. Avere consapevolezza del servizio di tutela dei lavoratori e delle ricadute organizzative conseguenti, significa svolgere al meglio il proprio ruolo.

Traccia 3 - Politiche Organizzative, Tesseramento, Amministrazione, Sostenibilità

Le politiche organizzative sono determinate dai valori, dagli obiettivi e dagli interessi che emergono dalla vita associativa. Gli obiettivi politico-sindacali di una libera associazione non possono essere scollegati da efficaci politiche organizzative, così come dalla buona gestione delle risorse umane ed amministrative. Inoltre, una corretta gestione deve basarsi su criteri di sostenibilità sociale, economica e ambientale. La nostra Federazione

rappresenta i lavoratori dell'ambiente ed è promotrice di politiche ambientali e di azioni ecologiche, quindi la scelta di forniture e di strumenti deve intendersi anche come una testimonianza fondata sui principi di responsabilità, sobrietà, buonsenso, efficienza.

Le scelte organizzative non possono prescindere dalla comprensione della base associativa. L'analisi del tesseramento, territorio per territorio, tipologia per tipologia, settore per settore, soprattutto in una prospettiva cronologica e in relazione con la contribuzione associativa, è direttamente collegato con la crescita organizzativa. I dati del tesseramento dimostrano una Federazione solida e in buona salute, ma che ha davanti a sé grandi opportunità di crescita. I vari strumenti innovativi, dalla Tessera card alla Anagrafe degli iscritti, così come i programmi informatici, sono utili per fidelizzare gli iscritti, per migliorare i servizi, per rafforzare la nostra azione e per migliorare la tutela sindacale. Tali strumenti favoriscono l'analisi della base associativa che a sua volta costituisce un mezzo di riflessione e di conoscenza per tutte le strutture, utile ad individuare criticità e punti di forza, ma anche a valutare e promuovere progetti di proselitismo. Per questi motivi un'attività analitica multidimensionale è indispensabile per poi procedere all'individuazione dei problemi e quindi alla loro soluzione, passando dai territori, ai recapiti e alle leghe, senza perdere di vista la tendenza generale e le dinamiche sindacali.

Il tema della rappresentanza e della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali deve essere presidiato per il suo valore politico e per la sua dimensione contrattuale e organizzativa. Non bisogna dimenticare l'azione e la volontà di disintermediazione che si porta avanti da più parti e da molto tempo da una cultura profondamente antisindacale. È necessario lavorare seriamente sulla raccolta dei dati sulla rappresentanza, che si possono consultare presso l'Osservatorio apposito, ma che necessitano di un costante aggiornamento ed una modalità operativa comune a tutti. L'obiettivo della Federazione è quello di costruire una banca dati aggiornata ed un archivio dei verbali delle elezioni RSU, al fine di un costante monitoraggio della rappresentanza e rappresentatività nel settore.

In quest'ambito, anche il Bilancio di missione della Federazione è stato uno strumento importante tramite cui si riflette l'insieme della nostra organizzazione, in definitiva un'opportunità in più per comprendere, proporre e agire. La rendicontazione sociale oltre a mandare un messaggio inequivocabile sul fatto di essere una comunità organizzata basata sui valori dell'autonomia, solidarietà, partecipazione, centralità della persona, cura del bene comune e dell'interesse generale, si propone come un processo dinamico di qualificazione e di efficientamento dei comportamenti organizzativi da parte di tutti i soggetti interessati. Il coinvolgimento sempre maggiore delle persone che operano in FAI consente a ciascuno di acquisire maggior consapevolezza del proprio apporto alla vita organizzativa e a tutti di avere una cognizione sempre più precisa della macchina organizzativa nel suo complesso.

Il miglioramento dei comportamenti organizzativi è conseguente a tale coinvolgimento, con effetti positivi sui comportamenti individuali. In questo modo, ciascuno è messo in condizione di posizionarsi all'interno dell'organizzazione e di essere partecipe della promozione della cultura organizzativa e delle conseguenti implicazioni in termini di responsabilizzazione sociale. Il bilancio di missione consente di conoscere l'organizzazione più di quanto anche il singolo dirigente possa immaginare. Una conoscenza che riguarda non solo la struttura nazionale ma anche tutte le articolazioni della FAI nella penisola. Bisogna rendere strutturale il lavoro di preparazione e pubblicazione del Bilancio di missione della Federazione anche per un momento interno di verifica tra annunci e risultati effettivamente raggiunti.

Nell'ambito delle politiche organizzative, del tesseramento, dell'amministrazione occupano un posto di rilievo le buone pratiche, che vanno aggiornate e replicate perché si offrono opportunità formative e scambio di conoscenze e competenze. In questo modo si promuove maggiore collaborazione tra i territori, al fine di creare sinergie tra le diverse prassi, favorendo la consapevolezza, la partecipazione, la condivisione di politiche e di buone pratiche. Utilizzare una buona pratica significa anche moltiplicare un'iniziativa di successo che si è verificata a livello nazionale oppure territoriale.

Una buona organizzazione getta le sue fondamenta sulle regole. In una libera associazione le regole devono essere discusse, condivise, adottate negli organi competenti e, soprattutto, applicate. Ma per essere veramente efficaci non è sufficiente la loro approvazione formale, è necessaria la comprensione e la loro metabolizzazione a livello individuale e collettivo a vantaggio della vitalità dell'organizzazione.

Anche l'amministrazione dell'organizzazione ai vari livelli richiede rispetto delle regole e acquisizione di competenze tecniche, ma, soprattutto, responsabilità. Mantenere una corretta contabilità non è solo una questione formale di buona amministrazione, è un obbligo morale per chi professa determinati valori. Gli strumenti interni di gestione organizzativa, predisposti dalla Confederazione e dalla Federazione, consentono una conduzione amministrativa e associativa efficiente ed efficace a favore del socio.

Le regole della vita associativa, gli aspetti organizzativi, amministrativi e del tesseramento hanno bisogno di formazione continua dei dirigenti anche in chiave di sostenibilità. Lo stesso vale degli strumenti informatici che vengono utilizzati in questi ambiti, la cui efficienza dipende dall'aggiornamento e dalla formazione. Inoltre, è necessario armonizzare e condividere i sistemi gestionali e delle banche dati organizzative e dei servizi, nel rispetto della privacy, per favorire la tutela e la prossimità attiva. In generale, è necessario cambiare paradigma e mettere al centro dei vari database il lavoratore e la persona umana, per una migliore conoscenza delle esigenze, per una migliore tutela e rappresentanza degli associati. In altre parole, i database devono girare intorno alla persona e alle sue esigenze e non il contrario.

Traccia 4 - Politica dei quadri, Formazione sindacale, Giovani sindacalisti, Politica internazionale

Essere dirigenti, saper rappresentare e guidare, richiede sicuramente capacità di ascolto e umiltà, come doti sostanziali per perseguire interessi di ordine generale nella prospettiva del bene comune, ma occorre anche quell'autorevolezza indispensabile per essere ascoltati. I quadri dirigenti crescono grazie alla formazione e all'esperienza. Il bagaglio formativo, lo studio metodico, l'aggiornamento costante, le conoscenze acquisite durante l'attività sindacale, l'esercizio continuo delle norme e delle procedure, i rapporti istituzionali e interpersonali, rendono i quadri competenti, coinvolgenti e dotati di senso di responsabilità, capaci di gestire in modo dinamico il consenso, le strutture, la vita associativa.

La formazione, allora, va intesa come esperienza di crescita umana, culturale e professionale, non solo come acquisizione di competenze tecnico/operative. In questa logica, occorre dare un ulteriore impulso al piano formativo pluriennale, capace di formare una classe dirigente solida, competente, affiatata. La buona riuscita sarà direttamente proporzionale alla capacità di analizzare il fabbisogno formativo dell'organizzazione, su tutti i livelli e per tutte le strutture, di definire gli obiettivi, di costruire progetti, di selezionare corsisti, nell'individuare contenuti didattici, nel condividere buone pratiche formative, e, infine, nell'applicare formule efficaci di insegnamento, con una verifica periodica dei risultati attesi.

La formazione sindacale è di particolare rilevanza per costruire competenze e consapevolezza in ciascun sindacalista FAI CISL, valorizzando anche il ruolo della Fondazione FAI CISL, del neonato Archivio storico, della Biblioteca Silvio Costantini e di Agrilavoro Edizioni, ma anche per consolidare la cultura organizzativa e per qualificare i nostri servizi. Ogni struttura della FAI CISL deve prevedere un capitolo di spesa formativa nei bilanci accompagnato dai relativi progetti che ne devono garantire il suo utilizzo con attività formative di qualità, coinvolgendo i giovani e utilizzando il manuale "Sindacalisti FAI" (di cui all'Assemblea organizzativa verrà presentata la seconda edizione), che è indispensabile nella cassetta degli attrezzi dei nostri dirigenti e operatori.

Con la formazione ci si propone di accrescere la capacità di critica e autocritica, condizione indispensabile per

l'analisi delle debolezze e della ricerca delle soluzioni appropriate. Bisogna ribadire quindi l'importanza dell'apprendimento continuo a favore dei delegati, dei quadri e dei dirigenti. È necessario, oltre alla progettazione di nuovi corsi per giovani sindacalisti, svolgere attività di formazione a favore dei nostri dirigenti, degli organismi (in sessione seminariale) sui temi organizzativi, amministrativi, regolamentari, contrattuali, ma anche sulla rappresentanza e la partecipazione. Obiettivo della formazione deve essere anche la costruzione di competenze dal punto di vista tecnico e normativo sulla gestione degli Enti, dei Fondi Pensione e dei Fondi Sanitari. La formazione non può essere disgiunta dall'azione politico-sindacale della Federazione, anzi deve essere espressione di una coerenza strutturale. In questo contesto, va ribadito che lo strumento della formazione non rientra fra le competenze esclusive del livello nazionale della Federazione. Occorre una progettazione anche a livello regionale e territoriale, funzionali al coinvolgimento dei dirigenti locali, degli operatori, dei delegati, dei capilega. In questo quadro, acquisisce una rilevanza particolare il Libretto Formativo, come uno strumento di riconoscimento delle competenze del sindacalista.

La formazione rimane una grande risorsa organizzativa, una palestra dell'anima associativa, un laboratorio di elaborazione politico-culturale. Le nuove forme di integrazione tra mondo digitale e mondo reale vanno intese come potenzialità all'innovazione e al futuro che trovano cittadinanza innanzitutto nella formazione. Particolare attenzione dovrà essere rivolta ai più giovani, con una formazione che ovviamente non deve mirare soltanto alle conoscenze, alle competenze tecniche, contrattuali, ma dovrà essere anche profondamente valoriale, culturale, identitaria. È necessario in questo senso costituire il coordinamento di giovani sindacalisti, rilanciare l'informazione con funzioni di orientamento occupazionale, programmare campi scuola per i giovani lavoratori, rafforzare le iniziative con le scuole superiori. In quest'ottica, oltre a valorizzare il ruolo della Fondazione FAI CISL Studi e Ricerche, vanno incentivate anche tutte quelle collaborazioni inclusive, che possono dare alla nostra formazione ancora maggiore autorevolezza, come il mondo accademico e della ricerca. In questo ambito, possono essere molto utili convenzioni con altri enti e associazioni, ad esempio con 3A Aps. È vitale, in questo senso, il contributo apportato dalla Fondazione Pastore e dal Centro Studi di Firenze. Anche la collaborazione con Adapt ha dato risultati positivi.

I nuovi scenari mondiali, in continua trasformazione, ci rendono consapevoli dell'importanza della dimensione internazionale ed europea. Sul piano internazionale, si ritiene di proseguire le collaborazioni e i progetti rivolti verso la tutela delle fasce sociali più vulnerabili e a sostegno della democrazia, della crescita, dello sviluppo sostenibile, dell'inclusione sociale, dell'amicizia tra i popoli. Nel mondo bisogna portare un contributo a favore della libertà, dei diritti di associazione e di contrattazione, come stiamo facendo con i contadini birmani, che si ribellano allo sfruttamento e alla dittatura militare, oppure con le donne senegalesi, che trovano nella filiera della pesca nuove opportunità di lavoro ed emancipazione. In Europa, dove riaffiorano gli egoismi nazionali, bisogna affermare il ruolo fondamentale del dialogo sociale e dell'intermediazione. Ciò vale soprattutto per il mondo agroalimentare. Bisogna lavorare costantemente per impostare alleanze, per portare avanti le nostre battaglie, anche a livello europeo, rafforzando il nostro ruolo dentro l'Effat. Inoltre, è necessario promuovere esperienze all'estero per i corsisti approfondendo i temi delle relazioni internazionali, Pac, politiche europee. Per questo bisogna potenziare il lavoro a livello internazionale ed europeo, costruendo progetti che promuovono la nostra visione in Europa. Inoltre, bisogna rafforzare il coordinamento dell'attività internazionale con le strutture confederali.

Traccia 5 - Comunicazione

Il coinvolgimento degli iscritti, la loro partecipazione alla vita associativa, necessita di una comunicazione responsabile che, tramite strumenti sia tradizionali che innovativi, faccia da barriera alle fake news, alla cultura della disintermediazione e al populismo sindacale, che pervadono una certa comunicazione di massa e in particolare i social media. La comunicazione responsabile significa costruire e condividere messaggi utili, nel rispetto delle persone e della loro dignità, evitando tendenze autoreferenziali e autocompiacenti.

I passi in avanti compiuti negli ultimi anni tramite l'utilizzo degli strumenti tecnologici e i relativi progetti innovativi in essere sono complementari, mai sostitutivi, del rapporto umano diretto, costituito da relazioni interpersonali, strette di mano, fiducia che si instaura tra i nostri delegati/capilega/operatori/dirigenti/ e i lavoratori e i loro familiari. La comunicazione multimediale deve aiutare la crescita dell'affidabilità della nostra categoria anche in rapporto con le altre organizzazioni sindacali, le parti datoriali, le istituzioni, la società civile, gli operatori dei media. La FAI CISL si impegna a continuare a promuovere le proprie attività e il mondo del lavoro agroalimentare con campagne dal profondo valore sociale e con un sistema di comunicazione innovativo, competente e organico, anche con l'obiettivo di porsi come fonte di informazione attendibile, autorevole, coerente con i propri valori e principi.

La comunicazione va potenziata ulteriormente, utilizzando meglio i siti, le app, i social, e facendo più formazione su questo stesso tema, sempre per veicolare meglio i nostri messaggi e i nostri valori. Non va dimenticata l'importanza della comunicazione tradizionale, e quindi la valorizzazione dei propri organi di informazione quali "FAI Proposte" e "Opinioni". Ma comunicazione significa anche fare eventi, promuovere cultura, portare le nostre sfide e i nostri temi anche dentro contesti apparentemente lontani. In quest'ambito rientrano, ad esempio, i progetti avviati dalla Federazione nazionale con la Festa della Musica, il premio collaterale "Persona Lavoro Ambiente", nel contesto della Mostra cinematografica di Venezia, le produzioni dei docufilm "Siamo qui da vent'anni", "Centootto", "Scusa Italia", la collaborazione con la rassegna cinematografica "Cinema in piazza", con la relativa promozione degli spot audiovisivi della FAI.

Il potenziamento riguarda anche la nostra app We-FAI, che contiene una parte informativa e una parte operativa, grazie alla quale si possono inviare, tra l'altro, le domande dei Fondi sanitari, insieme al sito FAI CISL dedicato ai fondi integrativi, da cui si possono inviare in modo strutturato le domande di rimborso. Anche il sistema SMS integrato sulla piattaforma Applicazioni Web va utilizzato di più in occasione di campagne specifiche.

Per una comunicazione più efficace serve innanzitutto un impegno diffuso in tutte le strutture della FAI CISL, che devono realizzare e/o aggiornare i propri siti e i profili social. L'esperienza della comunicazione multilingue, maturata nel tempo al fine di andare incontro alle esigenze dei lavoratori immigrati, deve essere arricchita con nuove competenze di mediazione interculturale. Inoltre, sono necessarie diverse azioni tra cui: coordinamento operativo nazionale, potenziamento della comunicazione social, progettazione di modalità comunicative per il mondo giovanile. Anche per la comunicazione servono percorsi formativi che creino competenze specifiche nel settore.

All'indomani della pubblicazione dell'Esortazione Apostolica, abbiamo intervistato il Cardinale Michael Czerny S.I., dal 23 aprile del 2022, Prefetto del Dicastero per il Servizio dello Sviluppo Umano Integrale

In che rapporto, Eminenza, sta il nuovo Documento con l'Enciclica "Laudato Si"?

“Mi verrebbe da dire che si pongono in un rapporto di continuità diretta. L'Esortazione Apostolica Laudate Deum, infatti, riprende il tema della crisi ambientale già affrontato da Papa Francesco nella Laudato Si'. Sceglie di farlo, però, in modo puntuale, focalizzandosi sulla questione del riscaldamento globale. Riportando un'accurata analisi circa l'innalzamento della temperatura atmosferica, che negli ultimi decenni ha registrato un'impennata superiore ad ogni nostra previsione, lancia un accorato appello sulla necessità di non procrastinare ulteriormente la transizione ecologica. In Laudate Deum, tuttavia, converge non solo la denuncia relativa alla custodia della nostra "Casa comune", ma anche l'in-

segnamento magisteriale precedentemente esposto nella Fratelli tutti, l'ultima enciclica che tratta della necessità di ripensare e improntare all'amicizia e alla fraternità i rapporti di convivenza sociale e tra le nazioni del mondo. La crisi ecologica è di fatto una «crisi di cultura» (cfr. LD 70), perché deriva in larga parte dal mancato riconoscimento dell'altro come fratello o sorella di cui avere cura.

Quali sono i punti salienti del nuovo Documento?

In Laudate Deum si afferma con estrema chiarezza che è ormai finito il tempo delle esitazioni e dei tentennamenti. È ora di agire, di assumersi la responsabilità di scelte coraggiose che ci obblighino a fare i conti con i danni già arrecati alla natura e ci orientino in direzione di un effettivo "cambio di rotta" per il futuro. Il primo passo da compiere, in tal senso, è prendere coscienza della realtà e dello stato attuale della crisi climatica. Non possiamo più nasconderci dietro narrazioni rassicuranti che pretendono di sminuire la



gravità di quello che stiamo vivendo. La crisi climatica è un fatto globale, non riducibile a fenomeni transitori e circostanziati, ma al contrario è una «malattia silenziosa» (LD 5) che ci riguarda tutti. Nessuno di noi può darsi immune dai suoi effetti devastanti. Dietro a tante tesi e ricostruzioni prezzolate, che ad esempio vorrebbero presentare l'innalzamento della temperatura atmosferica come un fenomeno "normale", ricorrente nella storia del pianeta terra, si nascondono interessi di parte, principalmente quelli di un'economia volta a sfruttare le risorse non rinnovabili ai fini del maggior profitto possibile. Dall'altra parte, non possiamo nemmeno confidare nell'apporto di una tecnoscienza che si presenta come in grado di risolvere ogni problema. Anche questa è una narrazione ingannevole, perché dalla crisi climatica potremo uscire solo insieme, non per mezzo di soluzioni tecniche, ma rifondando l'alleanza tra Dio e uomo, tra gli uomini, tra l'umanità e la natura.

È possibile oggi rispondere all'esigenza, espressa soprattutto dai giovani, di un bene comune in una visione temporale di giustizia sociale?

Dio ha creato la terra per l'uomo, chiamandolo alla responsabilità di custodire l'opera delle sue mani. La natura è un bene universale, perché appartiene ad ogni essere umano. Allo stesso tempo, proprio perché bene comune, destinato a tutti, va compreso nella sua "consegna relativa". Ogni uomo e donna deve beneficiare dell'appartenenza alla terra ben sapendo che dovrà a sua volta affidarla ad altri come eredità preziosa. Da qui scaturisce l'esigenza di non dare luogo ad un "possessione egoistica", che ferisca la bellezza del creato. Al contrario, occorre preservare tutta la diversità e la ricchezza della natura, affinché altri possano goderne con gli stessi diritti. Alla luce di questa premessa, si comprende perché la preoccupazione del Santo Padre per la crisi climatica sia rivolta proprio alle generazioni future. Sono loro, i giovani di domani,

che nelle decadi a venire dovranno fare i conti con gli effetti di un mondo deturpato. È a loro che Francesco chiede di contribuire alla nascita di una "cultura ecologica integrale", in cui dare pare a chi non ne ha, dare un tetto a chi è senza dimora, dare dignità a chi ne è privato, è tutt'uno con il consegnare un mondo più sano, perché la giustizia sociale si intreccia a doppio filo con la difesa della "casa comune".

Quale può essere il ruolo della società civile, dei sindacati, sui temi espressi dal nuovo Documento?

Il significativo punto di approdo della Laudate Deum è una proposta concreta: ripensare il multilateralismo "dal basso". In altre parole, l'individuazione di strategie comuni che impegnino le nazioni, in vario modo e su diversi livelli, in vista del raggiungimento di obiettivi comuni, può condurre ad un vantaggio di tutta l'umanità solo se verranno ascoltate e accolte le istanze dei Paesi che solitamente sono esclusi dalle decisioni delle «élite del potere» (cf. LD 38). Papa Francesco si rivolge direttamente alla Conferenza delle Parti (COP) – la riunione annuale dei Paesi che hanno ratificato la Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici – affinché possa compiere scelte obbligatorie, verificabili e sanzionabili nell'arginare la crisi climatica. Allo stesso tempo, però, invita anche le associazioni e le organizzazioni della società civile ad esercitare una costruttiva e sana pressione (Cf. LD 58) sulla politica, affinché ogni governo adempia il proprio e non delegabile dovere di preservare l'ambiente e le risorse naturali del proprio Paese. Dunque, il ruolo svolto dai vari attori e corpi intermedi della società civile è essenziale nel fare emergere una rinnovata sensibilità verso l'ambiente e verso la difesa dei diritti e della dignità della persona umana. Una prova di cittadinanza che, per i cattolici, diviene anche prova di testimonianza e motivo di credibilità per la propria fede in Dio, Creatore del cielo e della terra.

Il Codice di Camaldoli ha ottant'anni

Rocco Pezzimenti

Nel luglio del 1943, un gruppo di intellettuali cattolici si riunì nel Monastero di Camaldoli, con l'intento di affrontare temi della vita sociale, della famiglia, del lavoro, nonché dell'attività economica e sindacale fino ad arrivare ad analizzare il rapporto tra lo Stato e il cittadino. L'evento fu concepito come una delle "Settimane di teologia per laici", o "Settimane sociali", per non insopportare il regime.

Si cominciò il 18 luglio 1943, di domenica, e si concluse sabato 24 luglio 1943. I partecipanti furono invitati a discutere del "Codice di Malines", un documento elaborato nel 1927 dall'Unione internazionale di studi sociali di Malines, che aveva tentato una codificazione di alcuni principi fondamentali di politica economica nella prospettiva cattolica.

Si viveva in un momento drammatico. Il 19 luglio, il giorno dopo l'inizio dei lavori, fu bombardato il quartiere di San Lorenzo a Roma. Fu proprio questo episodio che portò ad un'accelerazione dei lavori per favorire il ritorno dei partecipanti all'azione sul territorio. Inoltre, il giorno successivo alla fine dei lavori, il 24 luglio, ci fu la deposizione di Mussolini. L'armistizio dell'8 settembre e la conseguente occupazione tedesca spezzarono in due la penisola impedendo ai convegnisti di ritrovarsi. La versione definitiva del documento fu portata a termine da Sergio Paronetto.

Dai lavori, scaturì un Codice alla cui redazione partecipò anche il Vescovo di Bergamo Adriano Bernareggi, Assistente ecclesiastico dei laureati dell'Azione Cattolica, che ebbe le funzioni di coordinatore. Ad elaborare i principi guida furono gli economisti Sergio Paronetto, Pasquale Saraceno ed Ezio Vanoni, economista che era anche un esperto tributarista.

Il loro ruolo fu importantissimo perché risultarono decisivi per superare la concezione corporativa del regime e per elaborare i principi di una nuova organizzazione dello Stato, alter-

nativa sia al liberalismo sia al socialcomunismo, una terza via così come era stata proposta dalla *Quadragesimo anno*.

Tra gli altri partecipanti ricordiamo Mario Ferrari Aggradi, Guido Gonella, Gesualdo Nosengo, Vittore Branca, l'allora segretario generale dell'Istituto cattolico attività sociali (Icas) e Vittorino Veronese. C'erano i docenti: Ferruccio Pergolesi, Paolo Emilio Taviani, Giorgio La Pira, Giuseppe Medici e Giuseppe Capograssi, che avrà un ruolo fondamentale nella cultura cattolica di quegli anni. Erano inoltre presenti due giovani dal grande futuro politico Aldo Moro e Giulio Andreotti.

Per quest'ultimo il Codice era un vero e proprio manifesto sociale e anche un inquadramento concettuale per gli sviluppi della futura DC. Va ricordato che nessuno dei presenti partecipò a nome di realtà religiose o politiche, ognuno si assunse in proprio la responsabilità delle opinioni sostenute.

L'ispiratore dell'intera operazione fu però Giovanni Battista Montini, futuro Paolo VI, allora esponente di primo piano della Segreteria di Stato, a riprova di come la Chiesa si sia impegnata per la rinascita dell'Italia. Non a caso il testo fa soprattutto riferimento agli *Atti degli Apostoli*, a San Paolo, a Tommaso d'Aquino, a Leone XIII, a Pio XI e a Pio XII.

Lo scopo dell'incontro era quello di raccogliere idee comuni per la rinascita del Paese. Le riflessioni che scaturirono diedero vita a una sorta di documento programmatico redatto tra il 1943 e il 1944 e pubblicato nel 1945.

Le linee guida risulteranno decisive per la nostra Costituzione e le riforme di De Gasperi perché si cercò di elaborare un pensiero e un'azione capaci di dare coesione a una realtà sociale frantumata e incapace di proiettarsi nel futuro.

Il vero titolo del documento era *Per la comunità cristiana. Principii dell'ordinamento sociale a cura di un gruppo di studiosi amici di Camaldoli*

In primo piano

e fu pubblicato nell'aprile 1945 sulla rivista degli studenti universitari di Azione Cattolica. Per diverse legislature rappresentò l'ispirazione e la guida dei parlamentari cattolici.

Il testo, dopo una premessa sulla società e i destini dell'uomo, si articola in alcuni punti: lo Stato, la famiglia, l'educazione, il lavoro, la destinazione e la proprietà dei beni materiali, oltre la produzione e lo scambio, l'attività economica pubblica e, infine, la vita internazionale.



L'azione politica dei cattolici trovava in due principi il suo perno: il *bene comune* e *l'armonia sociale*. Per definire il bene comune si ricorre ai capisaldi della Dottrina sociale della Chiesa. Si capisce così perché una delle caratteristiche essenziali del Codice consiste nel porre la giustizia sociale tra i fini primari dello Stato, così come la salvaguardia della libertà.

Per quanto riguarda l'armonia sociale si riprende il *Radiomessaggio* del Natale 1942 di Pio XII e la si definisce come l'esito dell'interazione di diversi fattori: il primo è la giustizia sociale. Secondo la concezione cristiana della società, lo Stato deve garantire a ogni cittadino un lavoro: agli uomini per ottemperare al loro ruolo di capofamiglia; alle donne per completare la loro funzione di madri ed educatrici.

Non a caso quello del lavoro sarà il fondamento del primo articolo della Costituzione. Un altro fattore è il diritto di proprietà.

Il documento ne riconosce la piena legittimità, però suggerisce che la proprietà privata deve tendere a perseguire il bene comune. Infine si sottolinea il dovere dell'obbedienza allo Stato, garante dell'ordine pubblico.

Circa la vita economica dello Stato, dopo aver affermato che *“Per ordinare la vita economica è necessario che si aggiunga alla legge della giustizia la legge della carità”*, il Codice elenca i seguenti principi morali dai quali non può prescindere l'attività economica:

a) la dignità della persona umana, che esige un'ordinata libertà del singolo anche in campo economico;

b) l'eguaglianza dei diritti di carattere personale, malgrado le differenze individuali, provenienti dal diverso grado di intelligenza, di abilità, di forze fisiche, ecc.;

c) la solidarietà, intesa come dovere di collaborazione;

d) la destinazione primaria dei beni materiali a vantaggio di tutti;

e) la possibilità di appropriazione nei diversi modi legittimi fra i quali è preminente il lavoro;

f) il libero commercio dei beni nel rispetto della giustizia commutativa;

g) il rispetto delle esigenze della giustizia commutativa nella remunerazione del lavoro;

h) il rispetto dell'esigenza della giustizia distributiva e legale nell'intervento dello Stato.

Per questo, secondo Paolo Emilio Taviani, il Codice avrebbe stimolato, almeno per un paio di decenni, riforme tese a superare l'autarchia e il protezionismo fascista, liberalizzando gli scambi con l'estero. Altre importanti conseguenze furono il “piano Fanfani-casa”, la questione meridionale con l'istituzione della Cassa per il Mezzogiorno, la previsione di opere per le aree depresse del Centro-Nord, la riforma agraria, la creazione e gestione di enti a partecipazione statale, come l'ENI, l'EFIM, l'IRI, le riforme della previdenza sociale, le infrastrutture per la ricostruzione delle reti ferroviarie e stradale e, infine, la nazionalizzazione delle fonti di energia.

Mezzogiorno: agganciata la ripresa post-covid

R.C.

Le anticipazioni Svimez nel cinquantesimo Rapporto, stimano per il Sud un Pil del +0,9% nel 2023, ma con il Pnrr salirebbe a +1,4%

È un quadro con luci ed ombre quello disegnato dai nuovi dati della Svimez. L'associazione per lo sviluppo del Mezzogiorno nelle anticipazioni del 50mo Rapporto ha stimato per il 2023 una crescita del Pil italiano del +1,1%, con il Mezzogiorno a +0,9% e il Centro-Nord a +1,2%.

Si tratta di stime basate sull'ipotesi di un utilizzo parziale delle risorse del Pnrr. Con la piena efficienza del Piano, il Pil del Sud potrebbe far segnare nel 2023 una crescita superiore, fino all'1,4%, che diventerebbe 1,8% nel Centro-Nord. In seguito, il contributo aggiuntivo del Pnrr tenderebbe ad aumentare più al Sud, fino a chiudere il divario di crescita con il Nord nel 2025.

Complessivamente, fino al 2027, l'impatto cumulato del Pnrr sul Pil italiano potrebbe raggiungere un valore pari a 5,1 punti percentuali: 8,5 al Sud e 4,1 nel Centro-Nord. Complessivamente, nel triennio 2023-2025, gli investimenti dovrebbero crescere in maniera più pronunciata nel Mezzogiorno, grazie ai ritmi di crescita del 2024-2025 stimati al di sopra della media delle regioni centro-settentrionali.

“La notizia più rilevante è che nella dinamica post Covid il Mezzogiorno ha agganciato la ripresa nazionale facendo segnare tassi di crescita sostanzialmente in linea con il resto del Paese”, ha commentato il direttore della Svimez, Luca Bianchi, alla presentazione dei dati svolta a fine luglio a Roma, spiegando che

nel 2022 il Pil del Sud è cresciuto del 3,5%, a fronte di una media nazionale del 3,7%, in linea con la media europea del 3,5%.

“Il Sud cresce come la media europea, se noi lo confrontiamo con le dinamiche degli ultimi anni è ovviamente un cambiamento”, ha rimarcato Bianchi. Cumulativamente, nel 2021-22, il Mezzogiorno cresce del 10,7%, quasi come il Centro-Nord (+11%), più del Nord-Ovest (+9,9%).

Il Pil dell'area rimane tuttavia di 7 punti percentuali inferiore rispetto al livello del 2008: questo “a causa della lunga stagione di ampliamento dei divari territoriali nel decennio pre-pandemia”, ha affermato Bianchi, esprimendo il timore che un ulteriore aumento del tasso di riferimento della Bce avrebbe un effetto depressivo più forte nel Mezzogiorno che altrove.

Per il Ministro agli Affari Europei, il Sud, le Politiche di Coesione e il Pnrr, Raffaele Fitto, che ha annunciato anche un protocollo di intesa per lavorare insieme con Svimez, i nuovi dati “lasciano intendere

LE PREVISIONI SVIMEZ 2023-25

Variazioni % del PIL, 2023-2025



Fonte: Modello NIMODS; ipotesi prudenziale di un utilizzo parziale delle risorse del PNRR.

INFLAZIONE IN LENTO RIENTRO

- I prezzi al consumo crescono di più nel Mezzogiorno (+8,7% rispetto al +7,9% nel Centro-Nord).
- Nel 2023-25: rientro verso valori prossimi al 2% nel 2025, ma ancora segnato da rincari relativamente più elevati al Sud.

NEL 2023 IL MEZZOGIORNO TIENE IL PASSO CON IL RESTO DEL PAESE

- Nel 2024 e 2025, la crescita italiana dovrebbe attestarsi su valori rispettivamente del +1,4 e del +1,2%

NEL 2024-25, LO SCARTO MEZZOGIORNO/CENTRO-NORD RIMANE CONTENUTO RISPETTO ALLE PASSATE FASI DI RIPRESA CICLICA

- Soprattutto al Sud l'impatto espansivo del PNRR (in via prudenziale considerato solo parzialmente) compensa l'indebolimento di consumi e investimenti privati

Variazioni % dei prezzi al consumo



Fonte: Modello NIMODS

In primo piano

grandi potenzialità e rischi per il Mezzogiorno: le potenzialità vanno accompagnate e i rischi evitati anche con interventi di riprogrammazione che stiamo portando avanti”.

In crescita anche i dati occupazionali, che però evidenziano la forte presenza di lavoro povero. Il Mezzogiorno, infatti, ha fatto segnare una crescita occupazionale sostenuta, tornando sui livelli di occupazione superiori a quelli del periodo pre-pandemia: +22 mila occupati nella media del 2022 rispetto al 2019.

Tuttavia, i posti di lavoro al Sud rimangono ancora al di sotto di circa 300 mila unità rispetto ai livelli raggiunti nel 2008. Tra il primo trimestre del 2021 - durante il quale si è raggiunto il picco negativo dell'occupazione - e il primo trimestre del 2023 - l'ultimo per il quale sono disponibili i dati di interesse - l'occupazione è cresciuta a livello nazionale del +6,5% (+1,4 milioni di occupati) e del +7,7% nelle regioni del Mezzogiorno (+442 mila occupati).

Per la prima volta dopo molti anni è cresciuta anche la componente a tempo indeterminato, soprattutto al Sud (+310 mila unità; +9% rispetto al +5,5% del Centro-Nord).

Però circa 3 milioni di lavoratori dipendenti in Italia sarebbero, per la Svimez, al di sotto dei 9 euro di retribuzione oraria, e di questi circa un milione sono nel Meridione, dove la loro quota raggiunge il 25,1% degli occupati dipendenti, oltre 1 su 4. Circa 2 milioni vivono nelle regioni del Centro-Nord dove rappresentano il 15,9% degli occupati dipendenti.

Anche la perdita di potere d'acquisto interessa

soprattutto il Mezzogiorno: nel 2022 le retribuzioni lorde in termini reali sono di 3 punti più basse nel Centro-Nord rispetto al 2008, ma nel Sud di 12 punti.

A trainare l'occupazione sono soprattutto le attività di alloggio e ristorazione che, con circa 100 mila addetti aggiuntivi, rappresenta circa un quarto della crescita complessiva. Al Sud sono cresciuti anche gli occupati nelle costruzioni, mentre si è rivelato modesto il contributo del settore industriale, soprattutto comparativamente alle perdite occupazionali sofferte dal settore negli anni passati.

Il Segretario confederale della Cisl Ignazio Gangola commentando i dati Svimez ha sottolineato il “buon contributo del Sud rispetto alla più complessiva ripresa nazionale”, rimarcando però che mancano all'appello, rispetto al 2008, circa 300 mila posti di lavoro, e che è da considerare “preoccupante la perdita di circa 300 mila laureati meridionali a causa della cosiddetta ‘fuga dei cervelli’, da contenere attraverso l'offerta di adeguate prospettive di crescita occupazionale di qualità, che non potranno assolutamente farsi attendere”.

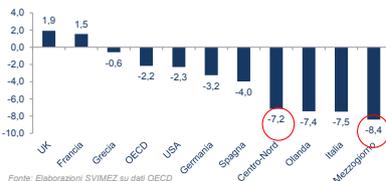
Quanto al Pnrr, per il sindacalista è urgente velocizzare l'attuazione degli interventi “garantendo la quota Mezzogiorno del 40% da associare alla spesa dei Fondi Strutturali Europei 2014-2020, nonché programmando accuratamente il settennio 2021-27”. Inoltre, gli strumenti a disposizione come i Contratti di Sviluppo, per sostenere e qualificare l'offerta

produttiva del Mezzogiorno, e l'ipotesi della ZES unica associate alla misura della “decontribuzione Sud”, da rendere strutturale, per la Cisl potranno aiutare la realizzazione degli auspicati obiettivi di coesione attesi da tempo.

LA QUESTIONE SALARIALE

AL SUD IL POTERE D'ACQUISTO DEI DIPENDENTI CROLLA DELL'8,4% RISPETTO AL PRE-COVID

Variazioni % dei salari reali tra il T4/2019 e T4/2022

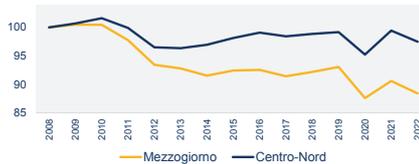


Fonte: Elaborazioni SVIMEZ su dati OECD

- Nel 2019-2022 → I salari reali italiani hanno subito una contrazione (-7,5%) sensibilmente maggiore della media OECD (-2,2%).
- Nel Mezzogiorno un'erosione del potere d'acquisto dei salari ancora intensa: -8,4%.

TRA IL 2008-2022, LE RETRIBUZIONI SI RIDUCONO DI 3 P.P. AL CENTRO-NORD E 12 P.P. AL SUD

Retribuzioni lorde reali per dipendente (numero indice 2008 = 100)



Fonte: Elaborazioni SVIMEZ su dati Istat

- Ciò si somma al trend decrescente 2008-2022 delle retribuzioni lorde (per dipendente) nel Mezzogiorno:
 - > -12 p.p. nel Mezzogiorno
 - > -3 p.p. nel Centro-Nord
- Motivazioni principali: ricomposizione settoriale, peggioramento della qualità dell'occupazione

#UNSOLOCONTRATTOXTUTTI

Massimiliano Albanese

Un problema complesso che riguarda il rinnovo del CCNL dell'Industria alimentare per l'assenza di un unico interlocutore per la parte datoriale. Necessario non scaricare problemi e tensioni sulle lavoratrici e sui lavoratori

L'11 settembre, a Bologna, alla presenza di oltre 200 delegate e delegati delle aziende aderenti ad Assalzoo, Assocarni e Italmopa, si è svolta l'Assemblea nazionale dal titolo "#unsolocontrattoxtutti", organizzata da FAI, FLAI e UILA per ribadire alle suddette associazioni la richiesta di sottoscrivere il CCNL industria alimentare del 31 luglio 2020 e di partecipare alle trattative in corso per il suo rinnovo.

Un confronto complesso, quello del rinnovo del CCNL dell'Industria alimentare che, per la prima volta, affronta una nuova problematica di non poco conto, quella dell'assenza di un unico coordinamento sindacale nelle relazioni e nel negoziato, ruolo svolto in passato da Federalimentare. L'implosione del coordinamento di quest'ultima ha segnato un conflitto associativo nel campo datoriale senza precedenti.

Certamente non spetta a noi, sindacato dei lavoratori, entrare nel merito delle dinamiche associative datoriali.

Ma al contempo non dobbiamo, non possiamo e non vogliamo che questa nuova condizione del fronte datoriale possa scaricarsi sulle lavoratrici e sui lavoratori del settore alimentare, con il rischio che nascano ulteriori contratti nazionali della trasformazione alimentare, e che si apra di fatto a dinamiche centrifughe sia sul piano normativo che su quello economico.

Le azioni di questi anni – come hanno chiaramente ricordato le delegate e i delegati intervenuti a Bologna – promosse da FAI-FLAI-UILA Nazionali, dalla firma del CCNL del 2020

in avanti, hanno infatti cercato di contenere tali dinamiche, tanto da accettare che il confronto per il rinnovo si articoli su una geometria multipolare delle relazioni sindacali del tavolo negoziale. Un unico tavolo negoziale, aperto anche alla nuova federazione denominata "Federazione dell'Industria Italiana della prima trasformazione alimentare", la cui nascita è stata ufficialmente sancita il 19 settembre scorso, e che coinvolge appunto le tre associazioni di Assalzoo, Assocarni e Italmopa. Un ulteriore polo di attrazione as-



Massimiliano Albanese
Segretario Nazionale FAI CISL

Contrattazione



sociativo, libera determinazione di una parte di aziende del nostro settore, che comunque – a nostro avviso – non può giustificare la nascita di ulteriori CCNL nel settore alimentare, coerentemente anche con il “Patto della Fabbrica” e il relativo impegno di non proliferazione dei CCNL nei diversi settori.

Nel sistema contrattuale italiano, caratterizzato dalla possibilità di individuare due livelli negoziali, si rinviene l’assoluta possibilità di definire una disciplina contrattuale allo stesso tempo organica e specifica delle diverse realtà merceologiche.

A nostro avviso, il contratto nazionale deve fare sintesi, disciplinando rimandi e perimetri alla contrattazione articolata di II livello, aziendale, territoriale, di settore o filiera, laddove appunto si può sviluppare il confronto su modelli organizzativi ed esigenze specifiche, con l’obiettivo di trovare la migliore soluzione contrattuale.

La sfida che lanciamo al nuovo protagonista associativo del quadro datoriale è appunto questa: un solo contratto per tutti.

Non è solo uno slogan o un hashtag sui social, ma è il passo fondamentale per definire sullo stesso piano contrattuale doveri, diritti e tutele per tutte le lavoratrici e i lavoratori dell’industria alimentare.

Bisogna essere chiari, noi non pretendiamo l’omologazione delle diverse realtà associative datoriali.

Gli stessi sindacati di FAI, FLAI e UILA hanno, difendono e promuovono

sensibilità differenti nella tutela del mondo del lavoro, ma tutto ciò non ostacola il rispetto reciproco e la ricerca costante di azioni comuni e unitarie.

La rappresentanza degli interessi del mondo del lavoro è cosa altissima e complessa, si deve svolgere all’interno di regole condivise e nell’impegno continuo a individuare punti di mediazione e di sintesi.

Come FAI CISL abbiamo sempre scelto la composizione al conflitto, la mediazione al fanatismo, la coerenza all’opportunismo.

In qualsiasi sistema la cifra con la quale misuriamo la naturale entropia è la misura





del nostro impegno affinché il “disordine” sia indirizzato verso modelli sociali organizzati per il bene di tutti con al centro regole e valori condivisi.

Vale anche per i nostri sistemi contrattuali: la convergenza dei contratti nazionali, la loro razionalizzazione, è la misura del nostro impegno sindacale per favorire allo stesso tempo tutele e contrasto al dumping contrattuale, in una sana competizione nel cui

ambito la giusta articolazione delle specificità settoriali si disegna nella contrattazione di secondo livello. Di certo, se la frattura dovuta alla mancata firma del CCNL dell’industria alimentare del 31 luglio 2020 è stata in parte attutita dalla sostanziale applicazione dei contenuti di quell’intesa anche alle lavoratrici e lavoratori delle aziende associate ad Assalzo, Assocarni e Italmopa, la mancata partecipazione all’avvio dell’attuale rinnovo non può lasciarci indifferenti attendisti.

Queste le ragioni delle azioni sindacali – anche di lotta – messe in campo da FAI, FLAI e UILA.

Azioni che si pongono il chiaro, coerente e giusto obiettivo di riportare il confronto con tutte le associazioni datoriali del settore dell’industria alimentare ad un unico tavolo negoziale e sindacale.



Migliorare le tutele e i diritti dei lavoratori agricoli

Raffaella Buonaguro

L'importanza della contrattazione territoriale per una chiara visione del comparto primario per lo sviluppo della persona

Il prossimo 31 dicembre 2023 scadranno i Contratti Provinciali degli Operai Agricoli e Florovivaisti, appuntamento importante, da gestire in vista degli obiettivi da raggiungere per assicurare una adeguata tutela a tutti i lavoratori del settore, senza sfuggire alle difficoltà del momento.

In questo delicato percorso, per noi fondamentale, tutte le strutture territoriali sono chiamate a svolgere il proprio ruolo da protagonista per il rinnovo di un contratto che rappresenta un momento significativo per migliorare tutele e diritti dei lavoratori.

È il momento e l'occasione per normare gli opportuni suggerimenti, funzionali alle tante

esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, emerse dal confronto durante la normale attività assembleare e sindacale, quotidianamente svolta su tutti i territori.

I nostri dirigenti provinciali devono inorgogliersi quando riescono a tradurre in articolato le richieste raccolte, in quanto trattasi di un indicatore attendibile che ci dimostra che siamo di fronte alla sottoscrizione di un buon contratto accettato, equilibrato e funzionale al miglioramento della vita associativa della nostra organizzazione.

Sicuramente questo rinnovo si colloca in una fase non facile, il contesto economico e sociale è davvero complesso a causa degli effetti negativi che si sono susseguiti, provocati dalla pandemia e dal conflitto in Ucraina, che hanno generato un eccessivo aumento dei costi energetici come dei beni di prima necessità, aggravati da una spinta inflazionistica elevata, oltre il 10%.

Nonostante le enormi difficoltà, il settore primario, ha dimostrato tutto il suo valore e una indiscussa capacità produttiva di filiera agroalimentare, determinante per l'economia del nostro Paese, occupando un posto di rilievo in ambito produttivo ed economico, se consideriamo i dati dell'export dell'agroalimentare nel 2022.

Il comparto ha toccato i 50 miliardi, un dato record che dimostra quanto l'intera filiera sia fondamentale per la competitività del nostro Paese, collocandosi in un contesto europeo ai primi posti, solo dopo Francia e Germania.

Questi dati ci consegnano una visione chiara della nostra agricoltura, un settore mutato nel tempo, in continua evoluzione nei modelli di impresa e nei metodi di produzione e commercializzazione, grazie anche alle sue caratteristiche multifunzionali, con le lavoratrici e i lavoratori protagonisti, che hanno saputo esercitare un



Raffaella Buonaguro
Segretaria Nazionale FAI CISL

ruolo determinante in questa delicata e essenziale fase di crescita.

La FAI CISL ha sempre attribuito la giusta importanza al comparto agricolo e a chi lavora nel settore, riservando la massima attenzione e centralità alla persona, soprattutto quando si tratta di contrattazione o rinnovi contrattuali, dal livello aziendale a quello nazionale.

Oggi inizia la stagione dei rinnovi dei CPL Operai Agricoli e Florovivaisti, periodo di straordinario impegno per tutta la nostra dirigenza territoriale, chiamata a confrontarsi e a contrattare per migliorare le tutele e i diritti dei lavoratori del settore, seguendo un modello consolidato, basato sui due livelli, che fondano le dinamiche di rinnovo sulle specificità e le differenze territoriali.

È questo il vero valore della contrattazione provinciale, tenuta in equilibrio, tra le tante e differenti esigenze territoriali, dentro una più ampia e generale cornice nazionale.

Noi siamo sempre stati convinti sostenitori di questo modello contrattuale; che si caratterizza per una capacità diffusa e vicina ai luoghi produttivi, che rispecchi integralmente la realtà sociale, economica e occupazionale, lì dove sono protagoniste le aziende e di riflesso i lavoratori.

Unitariamente abbiamo definito delle linee guida, che potessero aiutare i territori nella predisposizione delle piattaforme da inviare alle controparti, facilitando la tempistica di avvio delle trattative e la conseguente sottoscrizione dei contratti, dopo aver più volte ribadito la necessità di un rinnovo in tempi brevi, per recuperare potere di acquisto, mediante gli aumenti retributivi e garantire aggiornate tutele.

Abbiamo cercato di dare la giusta importanza al tema della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro, visti i numeri che collocano il settore tra i primi posti per incidenti e morti.



Estremamente significativo, inoltre, il tema dell'orario di lavoro, che non può essere stravolto nelle modalità di esecuzione, ma oggetto di possibile modulazione, con gradualità in base alle particolari condizioni climatiche, stagionali e di contesto lavorativo, senza mai superare le 6 ore e 30 minuti di lavoro giornaliero.

Abbiamo dato valore alla classificazione e professionalità dei lavoratori, considerando le competenze una vera esigenza per le aziende, alla luce degli avanzamenti tecnologici, per cui crediamo che anche la formazione debba avere un ruolo centrale nelle richieste avanzate in piattaforma.

Inoltre, si ritiene indispensabile la riorganizzazione degli enti bilaterali, rivedendo e migliorando alcune prestazioni dopo averle contestualizzate con il welfare pubblico, affinché si superino possibili duplicazioni, senza rimanere scoperti su altre esigenze, frequenti e non indennizzate.

Sono queste, alcune delle voci più importanti riportate nelle linee guida, già nelle disponibilità di tutte le nostre strutture territoriali, al fine di essere utilizzate per l'elaborazione di buone ipotesi contrattuali da portare alla valutazione preventiva dei lavoratori.

Solidarietà e giustizia per un'accoglienza degna delle persone migranti

Mohamed Saady

Affrontare l'emergenza immigrazione con provvedimenti che salvaguardano la dignità delle persone. Il cosiddetto decreto "Cutro"

L'Italia e l'Europa oggi si trovano nelle condizioni di dover accogliere migliaia di persone provenienti da Paesi flagellati da violenti conflitti. Nei primi tre mesi del 2022 secondo il Ministero dell'interno, sono sbarcate in Italia circa 105.100 mila persone, migranti in arrivo dall'estero in cerca di protezione internazionale. In Italia, da anni ormai, le preoccupazioni maggiori riguardano i flussi incontrollati provenienti via mare e le oggettive difficoltà di gestione della crisi sul territorio una volta adempiuto al principio di salvataggio. Nel corso degli ultimi anni sono stati tre gli interventi legislativi in materia di diritto dell'immigrazione volti principal-

mente a contrastare il fenomeno dell'immigrazione irregolare. I c.d. "decreti sicurezza", emanati dal governo "Conte 1", il decreto c.d. "Lamorgese" del governo Conte 2 e, da ultimo il recentissimo "Decreto Cutro" dell'attuale governo Meloni.

In tutti e tre i casi citati si è trattato di interventi nati più da spinte di natura politico-ideologica che da ragioni di necessità. Interventi a contenuto eterogeneo che hanno cioè apportato modifiche in diversi settori del diritto dell'immigrazione senza però procedere ad un'auspicabile riforma organica e completa del sistema normativo in materia di immigrazione.

La nuova normativa prevede novità in tema di immigrazione clandestina e di flussi di ingresso per lavoro ma, soprattutto, incide in maniera rilevante sulla protezione internazionale e sulla protezione speciale prevedendo una stretta sui permessi per cure mediche e calamità.

Le disposizioni introdotte dal Decreto Cutro destano preoccupazione per l'impatto negativo sul sistema di accoglienza, oltre ai già analizzati cambiamenti radicati in materia di protezione speciale, la legge Cutro sarà incisiva soprattutto sulle procedure accelerate di frontiera e sulle misure di trattamento dei richiedenti asilo.

Una prima preoccupante previsione riguarda l'introduzione delle procedure accelerate di esame della domanda di protezione internazionale presentata direttamente alla frontiera o nelle zone di transito da un richiedente proveniente da un Paese di origine sicuro. Tale procedura accelerata alla frontiera prevede il dimezzamento dei tempi per presentare ricorso e l'assenza della sospensiva automatica del provvedimento di espulsione collegato al diniego.



Mohamed Saady

Segretario Nazionale FAI CISL

Questa disposizione si somma a quanto già previsto dal “Decreto Salvini”, che aveva introdotto l’applicazione di una procedura accelerata al richiedente che presenti la domanda di protezione internazionale direttamente alla frontiera o nelle zone di transito, dopo essere stato fermato per aver eluso o tentato di eludere i relativi controlli. La nuova normativa potrà essere potenzialmente applicata in maniera massiva a chi giunge in Italia in modo spontaneo e non attraverso canali regolari.

Viene altresì disposto un trattenimento durante lo svolgimento della procedura di frontiera, qualora lo straniero – fermato per aver eluso o tentato di eludere i controlli o se proveniente da un Paese di origine sicuro – non abbia consegnato un passaporto, documento equipollente valido o non abbia prestato garanzia finanziaria. Tale trattenimento avviene negli hotspot, nei centri di soccorso e prima accoglienza e, in caso di arrivi consistenti e ravvicinati, anche nei centri di permanenza per rimpatri.

Davvero preoccupante sono anche le previsioni che concernano il trattenimento dei richiedenti protezione internazionale sottoposta alla procedura Dublino. Anche questi ultimi possono venire trattenuti nei CPR in caso di pericolo di fuga, ovvero quando il richiedente asilo si è sottratto ad un primo tentativo di trasferimento o in presenza di almeno due ipotesi, tra cui mancanza di un documento di viaggio, mancanza di un indirizzo affidabile, inadempimento dell’obbligo di presentarsi alle autorità competenti, mancanze di risorse finanziarie, ricorso sistematico a dichiarazioni o attestazioni false sulle proprie generalità al fine di evitare adozione o esecuzione di espulsione.

Tali criteri sono talmente ampi che hanno il potenziale di esporre alla detenzione quasi tutte le persone che giungono alla frontiera.

Tali soggetti vengono dunque condannati alla reclusione amministrativa a seguito di convalida da parte del giudice di pace. Tale approccio ha avuto e continua ad avere conseguenze pratiche devastanti per la tutela delle persone migranti privando loro delle condizioni minime di detenzione sancite nel codice penitenziario e previste in altre strutture detentive. Difatti, i CPR sono stati da sempre concepiti come centri di permanenza temporanea che dovrebbero trattenere i migranti detenuti per un arco temporale breve, e di conseguenza, sprovvisti di percorsi educativi e ricreativi.

Di conseguenza, le condizioni di detenzione in cui vertono i migranti trattenuti nei CPR potrebbero tradursi in violazione delle norme in tema di diritti umani, quali in particolare i diritti sanciti dalla Convenzione europea dei diritti dell’uomo (CEDU).

La Corte di Strasburgo è intervenuta più volte in tema di detenzione amministrativa dei migranti irregolari, cercando di disciplinare i limiti entro cui gli Stati contraenti possano operare senza oltrepassare il loro margine di apprezzamento. Gli Stati devono, infatti, rispettare gli standard minimi di tutela dei diritti sanciti nella Convenzione in quanto la programmazione dei CPR potrebbe essere luogo di violazione dei diritti quali l’art. 3 della CEDU (divieto di tortura), l’art. 5 (diritto alla libertà e sicurezza), l’art. 6 (diritto a un equo processo), l’art. 8 (diritto al rispetto alla vita privata e familiare) e l’art. 13 (diritto a un ricorso effettivo).

Inoltre nel mese di settembre 2023 è stato pubblicato un decreto del ministero dell’Interno che introduce la possibilità per alcune persone migranti arrivate in Italia di versare una “garanzia finanziaria” allo Stato, per evitare di attendere la risposta alla loro richiesta d’asilo in centri di detenzione amministrativa e di rimanere di fatto in libertà.

Il merito della misura è stato molto discusso ed è stata definita da alcuni incostituzionale, perché di fatto introdurrebbe nel trattamento delle persone migranti una discriminante basata sui mezzi economici. Ma anche l’attuazione di una misura simile, per come è stata definita nel decreto, risulta poco chiara e molto complessa.

Secondo il testo la cifra dovrà essere versata «in unica soluzione mediante fideiussione bancaria o polizza fideiussoria assicurativa ed è individuale e non può essere versata da terzi». Anche i tempi sono molto ristretti: la persona migrante dovrà fornirla prima che vengano completate le procedure di riconoscimento. Questo implica che chi sbarcherà a Lampedusa o in altri porti delle coste italiane dovrà avere con sé già pronta una fideiussione bancaria da quasi 5.000 euro.

Si tratta nel complesso di disposizioni che traducono una visione emergenziale dell’immigrazione e che estendono le ipotesi di procedure e di trattenimento. L’effetto sarà la riduzione dei diritti dei richiedenti asilo.

Cultura della prevenzione e priorità per la salute dei lavoratori

M.S.

Tavolo per la sicurezza e salute sul lavoro, intese ed orientamenti tra il Ministero del Lavoro e le parti sociali

Promuovere la cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro è una priorità per la tutela della salute.

La salute e la sicurezza sono diritti fondamentali e si continuerà nell'impegno affinché siano garantiti in ogni ambito lavorativo.

In relazione ai tanti incidenti avvenuti negli ultimi mesi e ai dati non rassicuranti in merito a infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro, finalmente si è tornati a parlare di salute e sicurezza sul lavoro nelle sedi istituzionali e insieme a vari interlocutori sociali.

Infatti il 12 gennaio 2023 scorso si è, si è tenuto un primo incontro del Tavolo sulla sicurezza sul lavoro alla presenza dei ministri Marina

Calderone, seguito il 4 settembre scorso da un incontro in videoconferenze sull'emergenza climatica e le sue ricadute sulle condizioni di lavoro nei settori dell'agroalimentare, edile e le conseguenti valutazioni delle misure da adottare in tema di tutela della salute e sicurezza.

Da quanto pervenuto sui contenuti del primo incontro, si sono affrontati, in modo generico, molti temi, dalla necessità di diffondere la cultura della sicurezza già a partire dall'istruzione scolastica, fino al potenziamento dell'attività ispettiva, all'efficacia dei controlli e alla necessità di una formazione più sostanziale.

Investire sulla formazione è fondamentale per la crescita di nuovi modelli nell'ambito del lavoro, quindi non solo prevenire ma investire di più sulla formazione degli studenti per creare una cultura della sicurezza sul luogo di lavoro anche coinvolgendo i datori di lavoro e i sindacati e garantire ai ragazzi che effettuano percorsi di alternanza scuola-lavoro una formazione specifica sulla sicurezza in base alle attività che andranno a svolgere.

È stato un incontro introduttivo che ha fornito poche informazioni effettive (non si è parlato, ad esempio, di contenuti o tempi relativi ai lavori sull'Accordo unico in materia di formazione), ma ha messo



le basi per la futura organizzazione dei lavori.

Nell'incontro la Cisl, presente al Tavolo, ha ribadito ancora il bisogno di dare priorità a riforme e investimenti che rispondano a tre direttrici:

- “un sistema sanzionatorio e di vigilanza più incisivo, anche attraverso un maggior coordinamento e potenziamento degli organici degli enti preposti, affiancato ad un modello di qualificazione delle imprese che premi i comportamenti virtuosi a partire dalla corretta applicazione dei contratti e delle norme vigenti;
- la prevenzione come strategia centrale per la riduzione di infortuni e malattie professionali basata su una diffusione specifica e mirata della formazione e sul coinvolgimento partecipato di chi rappresenta il lavoro a tutti i livelli, oltre a incentivare il processo di digitalizzazione e innovazione tecnologica al servizio della tutela e protezione delle persone al lavoro;
- il reinvestimento delle risorse disponibili dell'Inail che ogni anno vengono riassorbite dalle casse dello stato e che invece andrebbero reinvestite su programmi di formazione e prevenzione, allargamento della platea degli assistiti e innalzamento delle rendite da infortuni e malattie professionali”.

Nel secondo incontro ci si è cimentati con il cambiamento climatico che potrebbe seriamente compromettere la futura sostenibilità ambientale ed economica a livello globale, comportando anche variazioni sul mercato mondiale.

Alla luce degli scenari di cambiamento climatico si considera la protezione dei lavoratori dai rischi di infortunio connessi alle temperature



come una priorità.

Tra le prospettive di ricerca future è importante sviluppare un sistema di allerta caldo attraverso previsioni personalizzate degli effetti della temperatura sui lavoratori tenendo in considerazione il tipo di attività fisica, l'ambiente di lavoro, i dispositivi di protezione individuali, le criticità organizzative.

Tra i settori più colpiti l'agroalimentare e la silvicoltura, dove i lavoratori sono esposti a rischi particolarmente gravi a causa dei cambiamenti climatici e questo porterebbe loro ad un maggiore stress sul luogo di lavoro.

Il datore di lavoro al fine di tutelare la salute e sicurezza degli operatori deve valutare il rischio delle alte temperature, sia negli ambienti all'aperto che confinanti, individuando le misure di prevenzione e protezione e pianificando l'attuazione delle stesse.

Ogni attività deve tener conto dell'età, delle condizioni fisiche, della resistenza allo sforzo; i lavori di maggior impegno devono essere programmati in orari e in luoghi a basso indice di soleggiamento (entro le ore 10 e dopo le ore 17) e con temperature più favorevoli (32,8°C), effettuando una rotazione oraria fra i lavoratori esposti e prevedendo pause in luoghi freschi.

I DPI devono essere adeguati all'attività svol-



ta, alle condizioni climatiche ed all'impegno; ogni lavoratore deve indossare abiti leggeri e traspiranti di colore chiaro, con copricapo e rinfrescarsi con acqua fresca e bere indipendentemente dallo stimolo della sete.

Nel caso di temperature elevate registrate dai bollettini meteo o percepite dalle persone, richiedere la cassa integrazione guadagni ordinaria evocando la causale "Eventi meteo". Si considerano elevate le temperature superiori a 35°C. Nella domanda di CIGO e nella relazione tecnica da allegare l'azienda deve solo indicare le giornate di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e specificare il tipo di lavorazione in atto nelle giornate medesime.

La CIGO è riconosciuta in tutti i casi in cui il responsabile della sicurezza dell'azienda dispone la sospensione delle lavorazioni in quanto ritiene sussistano rischi o pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi comprese i casi in cui le sospensioni sono dovute a temperature eccessive.

Per quanto riguarda quegli ambienti dove non sia possibile attuare misure tecniche atte alla riduzione del rischio, il datore di lavoro potrà mettere in atto ulteriori misure organizzative come il ricorso al lavoro agile/smart working, secondo le vigenti disposizioni normative.

Anche qui la Cisl si è battuta che l'adeguamento riguardi anche tutti quei lavoratori esclusi quali: i lavoratori agricoli discontinui, così come le partite IVA e i lavoratori impegnati nelle piattaforme.

Inoltre, ha espresso la disponibilità a proseguire il confronto per addivenire alla sottoscrizione di un "protocollo" per individuare misure di intervento condivise in caso di eventi climatici eccezionali.

Il tema dunque della prevenzione e della sicurezza è da ritenersi un bene e un investimento irrinunciabile per il Paese, uno Stato che fa prevenzione è uno Stato che difende e protegge i cittadini e i lavoratori nelle loro attività.

La cultura della prevenzione deve attraverso interventi normativi essere ben "seminata" nei programmi scolastici a partire dalla scuola primaria, fino alle scuole medie superiori, affinché le nuove generazioni diventino lavoratori e/o imprenditori consapevoli del domani, con intriso il valore della prevenzione.

Infine, le statistiche infortunistiche ci raccontano che i maggiori indici di infortuni si hanno nelle piccole imprese e che esse costituiscono il tessuto lavorativo del nostro Paese, imprese in cui la sicurezza è considerata un costo e un mero adempimento.

Urge quindi la necessità di andare oltre la logica di inasprimento delle sanzioni e ricercare quelli che possono essere appropriati strumenti di supporto professionale, sostegno economico e di auto-aiuto, che trasformino quella voce di costo in una opportunità, dato che investire in sicurezza e salute può rappresentare lo stesso valore del reddito d'impresa.

Rinnovo piattaforma CCNL dipendenti Consorzi Agrari

Maria Grazia Oppedisano

Riconoscere il valore del sistema consortile nel nostro Paese per sostenere il cambiamento in atto nel settore agricolo

Si sono svolti il 12 settembre u.s. gli Attivi Unitari Nazionali Fai-Cisl, Flai Cgil, e Uila Uil che hanno portato all'approvazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL dei dipendenti dei Consorzi Agrari, per il quadriennio 2024-2027, in scadenza il prossimo 31 gennaio 2024.

Il contesto economico che stiamo vivendo, derivante da una serie di fattori tra cui: la crisi pandemica, il conflitto russo-ucraino nonché i mutamenti climatici, hanno fatto sì che si accendessero i riflettori sui Consorzi Agrari, i quali rappresentano una realtà nel nostro Paese, che offre non solo servizi sempre più avanzati all'agricoltura e sostegno alle aziende agricole ma anche innovazione e sostenibilità.

Pertanto, proprio per riconoscere il valore del sistema consortile italiano e per andare incontro a quelli che sono divenuti gli elementi essenziali per accompagnare i continui cambiamenti nel mondo agricolo, nonché per minimizzare l'impatto ambientale, si è cercato di costruire una piattaforma sfidante che mettesse al centro il valore del lavoro degli addetti e il riconoscimento delle loro competenze.

Il lavoro presentato, oltre all'incremento salariale, che oggi più che mai, a causa della forte crescita inflazionistica ed alla diminuzione del



potere di acquisto, ci viene richiesto dai lavoratori, mira al cambiamento di alcuni punti importanti del contratto come: al rafforzamento delle relazioni sindacali attraverso un confronto sempre più aperto e partecipativo con i lavoratori; alla modifica del sistema classificatorio che, con l'aiuto della Commissione Paritetica Nazionale, istituita tra le parti, si sta impegnando ad aggiornare i nuovi profili professionali, le nuove mansioni e le nuove competenze; a promuovere la cultura della prevenzione nell'ambito del capitolo su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; a contrastare la violenza di genere, il mobbing e le violenze sessuali; a conciliare i tempi di vita lavoro e il welfare contrattuale.

Infine, ma non per ultimo, relativamente al capitolo sulla formazione, si è introdotto il diritto soggettivo all'aggiornamento delle abilità professionali di ogni dipendente, ribadendo quello che ormai da anni è un nostro cavallo di battaglia e cioè il diritto del lavoratore e delle lavoratrici a ricevere una formazione mirata alla crescita complessiva, professionale ma anche personale.



Piattaforma per il rinnovo del CCNL per i Dipendenti dei Consorzi Agrari 2024-2027

Art. 1 - Sistema contrattuale, decorrenze, durata e procedure per il rinnovo del CCNL

È necessario prevedere che il CCNL per i dipendenti dei Consorzi Agrari possa essere applicato anche alle società di capitali - costituite secondo quanto disposto dal decreto-legge n. 91 del 2017, convertito con la Legge n. 123 del 2017 - alle quali i Consorzi Agrari conferiscano, in occasione della cessione d'azienda o di ramo di azienda, il personale. Si chiede di aggiornare la decorrenza e la durata del CCNL, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2027. Inoltre, si chiede di modificare le procedure per il rinnovo del CCNL come segue:

- invio piattaforma almeno tre mesi prima della scadenza del CCNL;

- trattative per il rinnovo aperte almeno due mesi prima della scadenza del CCNL.

Art. 2 - Contrattazione di secondo livello

Alla luce delle numerose operazioni di riorganizzazione dei Consorzi Agrari, si ritiene utile ampliare la contrattazione integrativa attraverso accordi di secondo livello dei Consorzi e/o Gruppi di Consorzi che svolgono la loro attività in più regioni.

Art. 3 - Diritti di informazione e confronto partecipativo

In coerenza e in continuità con il precedente rinnovo, in cui sono stati rafforzati i diritti di informazione, è necessario proseguire in tale percorso rilanciando il ruolo della Commissione Bilaterale nazionale ristretta, al fine di migliorare il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle scelte dei Consorzi Agrari relativamente all'organizzazione del lavoro ed alle scelte strategiche della rete consortile, tenendo anche conto di alcune tematiche quali, ad esempio: sostenibilità ambientale, previdenza complementare, misure di integrazione al reddito, formazione, agricoltura di precisione, innovazione dei pro-

cessi produttivi nel sistema dei Consorzi Agrari.

Art. 4 - Organizzazione del Lavoro

Si chiede di modificare il punto 5 dell'articolo prevedendo un'intesa con le RSA/RSU e al punto 3 di rafforzare l'ipotesi di confronto con le RSU.

Art. 6 - Permessi e aspettative sindacali

Tenuto conto dei numerosi processi riorganizzativi e di unificazione e della particolare natura del sistema consortile, è necessario prevedere contrattualmente la possibilità di costituire Coordinamenti di Gruppo.

Art. 10 - Ambiente di lavoro e Allegato I

Si chiede di modificare il titolo dell'art. 10 nel seguente modo: "Ambiente, salute e sicurezza". Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ribadiscono l'attenzione e l'importanza sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come elemento centrale per il rinnovo del CCNL per continuare a rafforzare la cultura della prevenzione e promuovere il benessere personale e lavorativo delle persone che operano nei Consorzi Agrari. Pertanto, si chiede:

- di istituire la Giornata della Sicurezza da utilizzare anche come momento di



confronto fra i vari RLS, situati in posti di lavoro diversi, con i RSPP dell'azienda;

- di far partecipare i RLS ad ogni eventuale ispezione degli Organismi di Vigilanza e portare a loro conoscenza le relative determinazioni;

- di incrementare il coinvolgimento dei RLS nella valutazione dei rischi derivanti, in particolare, dall'inserimento di nuove tecnologie produttive;

- di aumentare a due le riunioni periodiche tra RLS, datore di lavoro, RSPP e medico competente.

- di prevedere un'assicurazione civile e penale con costo a totale carico dell'azienda per la figura del "preposto".

Art. 12 - Formazione continua e congedi per la formazione

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, considerata l'importanza ed il ruolo strategico che la formazione riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, propongono di riconoscere il diritto soggettivo alla formazione, favorendo l'accesso di tutto il personale ai programmi di formazione professionale e riconoscendo a ciascun lavoratore almeno 8 ore di formazione annua continua.

Altresì, si chiede di specificare qual è il fondo interprofessionale di riferimento per la formazione continua.

Si richiede, infine, di rafforzare l'integrazione tra scuola e lavoro avviando forme di collaborazione tra Consorzi Agrari, organizzazioni sindacali e datoriali, ITS, scuole secondarie di secondo grado e università per la creazione di specifici percorsi formativi utili alle acquisizioni di conoscenze e competenze per i lavoratori, funzionali alle esigenze di lavoro dei Consorzi Agrari.

Art. 19 - Classificazione del personale, qualifiche ai fini pensionistici

In considerazione del lavoro che sta svolgendo la Commissione istituita tra le parti contrattuali, il tavolo di rinnovo valuterà le necessarie modifiche da apportare all'attuale struttura classificatoria, al fine di valorizzare e accrescere le competenze



e le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori per rendere il loro compito più funzionale alle nuove sfide lavorative del comparto.

Art. 22 - Orario di lavoro

Tenendo conto della continua evoluzione dei processi lavorativi anche per effetto delle nuove tecnologie digitali e la robotica, è necessario trovare un diverso equilibrio tra orario di lavoro e la sua organizzazione che risponda ad un nuovo e sostenibile modello sociale al fine di ottenere un miglioramento della qualità di vita/lavoro, un'opportuna salvaguardia dell'occupazione e lo sviluppo delle professionalità.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono, pertanto, di rivedere l'attuale orario di lavoro settimanale di 39 ore, riducendolo a 36 ore a parità di salario, rimodulando conseguentemente le ulteriori riduzioni attualmente previste per i lavoratori turnisti, anche in turni avvicendati o a scorrimento.

Art. 25 - Assenze, permessi personali, cure termali

Favorire la fruizione delle giornate di permesso prevedendo il termine "accorderà" in sostituzione di potrà accordare, prevedendo altresì di cumulare gli stessi permessi oltre l'anno solare di riferimento.

Art. 27 - Congedi parentali e per gravi motivi familiari

La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, la promozione della genitorialità e la



cura degli anziani da sempre sono al centro delle politiche contrattuali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. A tal proposito, si richiede:

- la possibilità di usufruire del congedo parentale fino a 14 anni di vita del figlio;

- di prevedere 8 ore annue di permesso retribuito (anche frazionabili) per i genitori di bambini fino a 4 anni di età per il loro inserimento al nido/scuola materna;

- di definire 8 ore di permesso retribuito (anche frazionabili) per la malattia del figlio da 0 a 3 anni;

- di estendere da 8 a 12 anni l'età del bambino in caso di malattia e prevedere che dei 7 giorni già definiti almeno 4 siano retribuiti;

- di stabilire 8 ore annue di permessi retribuiti per l'assistenza ai genitori anziani e/o familiari con gravi patologie per ricovero e/o dimissioni, day hospital e visite specialistiche.

Art. 33 - Retribuzione

Per il quadriennio 2024-2027, si chiede un aumento economico al 3° livello pari al 13,9%. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di definire soluzioni aggiuntive utili a recuperare la perdita di potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori a fronte

dell'eccezionale e non prevedibile crescita dell'inflazione verificatasi nel periodo di vigenza del precedente CCNL. Si conviene che l'aumento dei minimi tabellari pattuito in sede di rinnovo del CCNL avrà comunque decorrenza, secondo le modalità stabilite dalle parti, dal giorno successivo alla scadenza del CCNL precedente.

Art. 35 - Indennità varie

Si propone di rivedere le indennità previste dal presente articolo.

Welfare contrattuale

Alla luce di quanto sottoscritto nell'ultimo rinnovo contrattuale, si chiede di effettuare un approfondimento sulla possibilità di dare risposte complessive in tema di welfare contrattuale.

Art. 37 - Fondo sanitario integrativo

Si richiede di modificare l'articolo prevedendo l'assunzione complessiva della quota a carico del Consorzio.

Art. 39 - Trasferte

Si richiede una rivisitazione dell'articolato al fine di favorire una corretta e condivisa gestione dei processi di riorganizzazione, prevedendo un limite chilometrico, un adeguato riconoscimento degli attuali tempi di lavoro e un momento di confronto con le rappresentanze sindacali.

Inoltre, si chiede di aggiornare e adeguare la tabella A.C.I. circa il riferimento dell'autovettura per i rimborsi chilometrici.

Art. 48 - Trattamento di Fine Rapporto e anticipazioni (allegato F)

Oltre alle previsioni di legge e a quanto previsto dal CCNL, si richiede l'anticipo del TFR per le seguenti casistiche:

- calamità per la prima casa;

- estinzione o riduzione del mutuo per la prima casa.

Telelavoro e Lavoro Agile. Si chiede di prevedere e normare il Telelavoro e Lavoro Agile. Contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro. Si chiede su tale materia di definire un Accordo quadro di settore.

Ridisegnare i consorzi di bonifica attenti alle specificità dei territori

Stefano Faiotto

Le Regioni del Sud, Calabria, Puglia, Sicilia, impegnate in un riordinamento che rischia di essere semplicistico senza cogliere l'essenza dei problemi

Le grandi Regioni del Sud, Calabria Puglia e Sicilia, in questo periodo vedono sul tavolo una forte discussione sugli assetti delle rispettive realtà regionali dei Consorzi di Bonifica; tutte le realtà di bonifica registrano, in queste diverse regioni situazioni di difficoltà che durano oramai da molti anni, realtà commissariate dalla politica oramai da decenni, con situazioni finanziarie critiche che si protraggono da diverso tempo, con ricadute sui lavoratori che vedono talvolta le retribuzioni arrivare con gravi ritardi, con incertezza lavorativa, con mancanza di prospettive future.

In questo quadro certamente non roseo, il dibattito, con modalità diverse nelle singole regioni, si sta però orientando verso un rischio di soluzioni per lo più semplicistiche e legate ad alchimie politiche piuttosto che cogliere l'occasione per rimettere in ordine dette realtà regionali.

Ad esempio, la Regione Calabria sta da vari anni vivendo una situazione dei Consorzi di Bonifica, molto complicata e difficile, con situazioni che si sono incancrenite, registrando continue difficoltà di gestione e di tipo amministrativo con realtà che oramai registrano dei Commissariamenti ultra decennali.

Le varie Amministrazioni re-

gionali, di qualsiasi colore politico, sono ininterrottamente intervenute, con iniziative di tipo provvisorio, senza mai andare verso una vera e propria risposta e normalizzazione del servizio di bonifica nella regione. Così dicasi per la Sicilia, dove continui interventi legislativi sembrano più utili alla visione della Giunta del momento, piuttosto che a rispondere con una visione di lungo periodo al futuro dei Consorzi siciliani; non ultimo il dibattito aperto in Puglia con realtà consortili commissariate da tempo ma anche con dei Consorzi di Bonifica che lavorano da sempre in forma positiva, a dimostrazione che, se impostati correttamente, si possono amministrare po-





sitivamente i Consorzi anche in queste realtà, senza rincorrere a facili soluzioni del momento che piacciono di più alla politica che al sistema dei Consorzi.

Per noi della FAI CISL questo vuole dire poter intervenire per ripristinare i principi che sono alla base di una buona amministrazione della bonifica in tutto il Paese, mi riferisco alla intesa Stato/Regioni che ha definito nel 2008 i 10 criteri su cui riorganizzare i Consorzi di Bonifica in una visione moderna di efficienza, di efficacia e di trasparenza.

Elencandoli già si capiscono le nostre perplessità su di iniziative che pensano di unificare tutta la Bonifica in un unico, grande, enorme Ente di dimensioni regionali; i principi della succitata Intesa, riguardano l'auto-governo, la capacità impositiva collegata al beneficio idraulico ed ai servizi che i Consorzi erogano, il principio della coerenza idraulica, un accorpamento che permetta ai soggetti locali di assumersi le responsabilità autonome di governo di questi Enti, la loro natura di servizio pubblico economico, cioè soggetti fornitori di più servizi, all'agricoltura, al territorio ed alle sue attività civili ed economiche e non per ultimo quelle di tutela ambientale, con la logica delle attività economiche di tipo privatistico; controllate ed indirizzate sì dalla Regione ma non governate dalla Regione.

Troviamo oggettivamente complicato poter coniugare questi principi, qui sopra citati, dentro una realtà, enorme, come può essere il confine di una Regione, con l'idea di vicinanza al territorio, di governo locale, di assunzione di responsabilità dei soggetti che utilizzano e pagano i servizi, in primis il mondo dell'agricoltura con le sue rappresentanze. Il governo minuto del territorio, la sua vicinanza, mal si sposano con una dimensione così grande, così come la necessità di trasparenza, che se si gioca dentro un bacino idraulico ha delle sue motivazioni sia fisiche che relazionali, ma se si

gestisce in una visione regionale ci è più difficile poterlo immaginare; a questo si aggiunga per la realtà Calabrese, una oggettiva specificità, non presente in diverse altre regioni d'Italia e cioè la funzione che oggi i consorzi realizzano anche su delle dimensioni forestali, aggiungendo alle professionalità idrauliche anche funzioni di tutela idrogeologica, una specificità che riconosce a detti consorzi ulteriori conoscenze e professionalità, ma che proprio per questo dovrebbe vedere una gestione ed una responsabilità più vicine ai territori stessi.

Se dunque partiamo dal riconoscimento della necessità di cambiare strada, rispetto al passato, di ridisegnare un servizio così importante come quello della bonifica e del servizio al territorio, di ridare futuro ai Consorzi di queste grandi regioni, ci convince poco un approccio che rischia di non tenere conto di alcuno dei principi che abbiamo richiamato e che nel Paese, certo con modalità diverse nelle diverse realtà regionali, si è cercato di rispettare e di rilanciare in una logica di un servizio, quello della bonifica, che deve sempre più rispondere a criteri moderni di efficienza, efficacia e trasparenza; nel bene e per il futuro di queste realtà, ma anche nel bene e per il futuro dell'intero Paese.

La persona al centro della formazione

V.C.

Si è chiuso a Firenze il modulo di richiamo del primo Corso per nuovi dirigenti FAI

Si è svolto a Firenze, preso il Centro Studi Nazionale della CISL, dal 18 al 21 luglio scorso l'ultimo modulo del richiamo per i partecipanti al 1° Corso Nazionale FAI CISL per futuri dirigenti.

Dopo i precedenti moduli di Roma – dove sono stati approfonditi i temi della identità e dei valori, delle problematiche organizzative e della conoscenza dello Statuto e dei Regolamenti, della rappresentanza e della tutela dei lavoratori – e di Madrid – dove è stata fatta una conoscenza delle realtà sindacali di quel Paese e di una azienda importante come il birrifico “San Miguel” e si sono approfonditi i temi della nuova PAC e del Dialogo Sociale in Europa – il modulo di Firenze ha concluso

questo itinerario di formazione, approfondendo alcuni temi importanti per un'azione sindacale sempre più efficace che sappia rispondere al meglio alle sfide del tempo presente.

I lavori, introdotti dagli interventi del Presidente della Fondazione “G. Pastore”, prof. Aldo Carera e del Presidente della Fondazione “FAI CISL – Studi e Ricerche”, Vincenzo Conso, sono proseguiti con la lezione di Franco Riva, Professore di Lettere e Filosofia presso l'Università Cattolica di Milano, sul tema “Etica e responsabilità”. Quindi, i corsisti, attraverso lavori in aula e in gruppi, hanno approfondito alcuni aspetti delle regole e della gestione della vita amministrativa della Federazione ad

ogni livello, con la partecipazione del Segretario nazionale Amministrativo della FAI CISL, Patrizio Giorni, del Presidente del Collegio dei Sindaci della Federazione nazionale, dott. Ernesto Zamberlan, e della Presidente del Collegio dei Sindaci della CISL, dott.ssa Viviana D'Ortenzio.



Vita sindacale



Sono stati poi approfonditi i temi della comunicazione con la partecipazione di Salvo Guglielmino, Capo Ufficio stampa della CISL, e di Rossano Colagrossi ed Elena Mattiuzzo, dell'Ufficio stampa e comunicazione della FAI CISL; della rappresentanza e della partecipazione attraverso lezioni di Rando Devole, Dipartimento Organizzativo FAI CISL nazio-

nale, Marco Lai, Centro Studi Nazionale CISL e dello stesso Prof. Carera. Stefano Faiotto, della Federazione nazionale, si è soffermato sui temi della bilateralità nel settore agricolo e alimentare.

Molto interessante è stato il dialogo che i corsisti hanno avuto con il Segretario generale della Federazione, Onofrio Rota, che ha sollecitato i presenti ad un impegno sempre più incisivo nelle diverse realtà in cui si troveranno ad operare, a servizio dei lavoratori, per innescare nuovi processi di sviluppo ed emancipazione delle persone e dei territori. I lavori sono stati coordinati da due formatori, Maurizio Locatelli e Adriana Coppola, della Fondazione "G. Pastore".



Un nuovo accordo di partenariato della nostra Fondazione

V. C.

Una iniziativa di collaborazione per nuovi sviluppi di attività culturali

Lo scorso 11 settembre, presso la sede nazionale della Federazione, il Presidente della Fondazione “FAI Cisl – Studi e Ricerche” Vincenzo Conso e la Presidente Federazione Italiana delle Associazioni e Club per l’UNESCO, Teresa Gualtieri, hanno firmato un accordo di partenariato. L’accordo prevede lo sviluppo di una collaborazione didattica, tecnica e scientifica tra le parti, finalizzata alla crescita culturale e professionale e alla promozione del patrimonio materiale e immateriale del territorio e dell’ambiente italiano con particolare attenzione a iniziative di studio e di ricerca sulle problematiche del paesaggio, del territorio, dell’agricoltura, dell’ambiente, del sistema agroalimentare e dell’agroindustria non-

ché delle attività di lavoro, dei diritti sindacali, della sicurezza sul lavoro, dell’organizzazione del lavoro, del welfare, della bilateralità, delle nuove professionalità e delle evoluzioni tecnologiche che interverranno nelle materie su indicate.

L’accordo prevede anche: programmi formativi, conferenze, seminari, workshop ed altre attività didattiche dedicate a studenti, docenti, tecnici, lavoratori agricoli, imprenditori agricoli, consumatori, operatori dei settori Ho.re.ca. e della GDO, attivisti ed iscritti ad associazioni di promozione sociale.

La prima iniziativa congiunta è la collaborazione per la nuova Agenda della Fondazione 2024 sul tema “Cibo e Cultura”.



Alba: inaugurata la nuova sede della CISL

Ndr

Onofrio Rota:

*“Affermata la nostra idea di sindacato radicato sul territorio”.
Dedicata una Sala a Marilena Grimaldi,
delegata Fai in Ferrero deceduta a 51 anni per Covid nel 2021*

Si è svolta lo scorso 29 settembre, ad Alba, in provincia di Cuneo, l'inaugurazione della nuova sede provinciale della CISL con la partecipazione del Segretario Generale della FAI CISL nazionale Onofrio Rota, che ha sottolineato: “Abbiamo sostenuto fin dal principio il progetto di una nuova sede confederale per affermare la nostra idea di sindacato radicato sul territorio, capace di stare vicino ai lavoratori e dentro le dinamiche del lavoro”. Per il leader della Federazione agroalimentare della CISL, “aver portato a compimento questo progetto rappresenta anche un nuovo punto di partenza per praticare la nostra ‘sinergia militante con le altre categorie e i servizi confederali: lavoratori e lavoratrici, giovani, pensionati, immigrati, tutti devono sapere di trovare nelle nostre sedi la massima accoglienza da parte di un’organizzazione efficiente, capace di dare risposte sia contrattuali che in merito a tanti altri aspetti. Per noi questa sinergia si declina con la campagna ‘FAI di più’, che sarà centrale – ha annunciato Rota – anche nell’Assemblea Organizzativa nazionale che svolgeremo il 26 ottobre a Roma”.

Alla cerimonia di apertura della nuova sede provinciale della CISL, in Corso Europa 102, hanno partecipato, oltre a dirigenti e operatori territoriali e regionali del sindacato, anche il Sindaco di Alba Carlo Bo, il Presidente della Regione Piemonte Alberto Cirio, la parlamentare Chiara Gribaudo, il Vescovo di Alba Mons. Marco Brunetti, il Segretario confederale della CISL Giorgio Graziani.

La nuova sede sarà accessibile a tutti, priva di barriere architettoniche, dotata di sistema

elettrico fotovoltaico, parcheggi e uffici di tutte le categorie e tutti i servizi. “Dopo oltre vent’anni il sogno si realizza”, ha dichiarato il Segretario Generale Ust CISL Cuneo Enrico Solavagione: “Abbiamo realizzato l’obiettivo in continuità con lo spirito di squadra che ha contraddistinto la CISL Cuneo in questi anni. Un contributo fondamentale lo hanno fornito le migliaia di associati alla Cisl; un particolare ringraziamento va fatto a Fai, Fnp e patronato Inas per l’importante contributo economico”.

Particolarmente toccante è stata la dedica di una sala a Marilena Grimaldi, delegata FAI CISL in Ferrero deceduta a causa del Covid nel 2021, a 51 anni: “Mi hanno sempre parlato di lei come una donna straordinaria, generosa, sorridente, altruista, disponibile ad aiutare gli altri – ha detto Rota rivolgendosi anche ai familiari presenti – per cui siamo certi che il suo lavoro non è stato invano: continueremo a portarlo avanti in suo nome e la ricorderemo per sempre come simbolo di speranza e di ispirazione per tutti noi”.



Progetto EATS: sviluppare il dialogo sociale per affrontare i problemi del lavoro

Francesca Valente

Il workshop svolto a Parigi ha evidenziato le specificità della Francia in continuità con quanto emerso nei mesi scorsi negli incontri di Roma e Madrid

Il 4 ottobre scorso si è svolto il terzo incontro del progetto E.A.T.S.- Empowering Agri-food chain actors Through Social dialogue, progetto cofinanziato dall'Unione Europea e che vede la FAI CISL come capofila.

Questa volta, il partenariato, formato da enti di ricerca (Fondazione FAI CISL - Studi e Ricerche, Consiglio Nazionale delle Ricerche, Fondazione Adapt), parti sindacali (UGT FICA, CFDT Agri Agro, FNSZ, OBES, Agro-Sindikato) e parti datoriali (Col-diretti e Terra Viva) si è incontrato a Parigi, dove ci si è concentrati sulle buone pratiche messe in atto dalle parti sociali francesi.

Ciò ha permesso, ancora una volta, di guardare alle analogie, ma soprattutto ad esplorare le diversità che intercorrono tra i vari Stati Membri.

Il workshop è stato avviato da H el ene Deborde, Segretaria Nazionale della CFDT Confederale, la quale ha ricordato che al COVID-19 bisogna riconoscere la capacit  di aver messo in luce il fondamentale ruolo del dialogo sociale nel risolvere le criticit  presenti nelle relazioni tra datori di lavoro e lavoratrici/lavoratori.

Il confronto tra le parti deve diventare un punto fermo nell'accompagnare qualsiasi forma di transizione a cominciare da quelle digitali ed ambientali. A proposito di dialogo sociale, la segretaria CFDT ha ricordato anche l'importante ruolo che questo ricopre nel processo democratico, poich  contribuisce nella lotta alle idee estremiste.

Ma cosa significa dialogare? A questa domanda ha risposto Catherine

Kauffmann, dottoressa di ricerca all'Universit  di Strasburgo, attraverso un excursus filosofico. Partendo da Socrate, la ricercatrice ha evidenziato come tutti sanno che il dialogo si contrappone al monologo, il che rende necessaria la presenza di almeno due persone. Queste devono essere uguali tra loro, ma anche umili poich  lo scopo ultimo del dialogo   quello dell'arricchimento reciproco. Ci  presuppone che le persone coinvolte siano disposte a cambiare idea e che il dialogo non sia solo consensuale, ma anche dialettico.

Catherine Kauffmann ha concluso che l'espressione quasi perfetta di dialogo sono le tavole rotonde, dal momento che non sono presenti gerarchie n  un'omogeneit  di pensiero, bens  una collegialit  di persone. Il dialogo  , quindi, collegialit .

Definito cosa si intende per dialogo,   intervenuto il Segretario Nazionale FAI CISL Mohammed Saady per presentare il progetto E.A.T.S.





Il progetto ha come obiettivo ultimo quello di condividere buone pratiche per gestire le nuove numerose sfide che il mercato del lavoro sta offrendo. Infatti, si sta vivendo un forte cambiamento che riguarda il tessuto sociale, economico e politico che mette in luce un periodo storico molto complesso con conseguenze importanti sull'occupazione. Il progetto E.A.T.S., ha continuato il segretario Saady, si basa su una migliore comprensione di quello che si intende per dialogo sociale, proprio a partire da quella che è la percezione che i soggetti coinvolti hanno del dialogo stesso. A tal proposito, la ricercatrice della Fondazione ADAPT, Diletta Porcheddu, ha presentato il deliverable di ricerca - cui hanno collaborato Fondazione ADAPT, Consiglio Nazionale delle Ricerche sotto il coordinamento della Fondazione FAI CISL - Studi e Ricerche - che è stato pubblicato l'11 settembre scorso. Il Desk Research and Survey Results è suddivisibile in due macro-parti: da un lato è stata svolta una ricerca documentale nella quale sono stati ricostruiti i sistemi di relazioni industriali e delle pratiche di dialogo sociale nei settori agroalimentari di Bul-

garia, Francia, Grecia, Italia, Nord Macedonia e Spagna, dall'altro sono stati raccolti i risultati del questionario rivolto alle parti sociali del settore agroalimentare dei Paesi coinvolti.

È quindi intervenuto il Presidente della Fondazione FAI CISL - Studi e Ricerche, Vincenzo Conso, il quale ha presentato il capitolo del rapporto relativo al sistema di relazioni industriali francese e alle sue pratiche di dialogo sociale nel settore agroalimentare. Innanzitutto, al contrario di quella italiana, in Francia la Costituzione non contiene alcun riferimento alla contrattazione collettiva e alla rappresentatività sindacale.

Diversamente da quanto avvenuto in Italia, il legislatore francese ha emanato diverse leggi ordinarie che disciplinano questi temi, tra cui la legge sulla rappresentatività sindacale del 2008, con cui sono disciplinati i criteri per l'identificazione dei sindacati più maggiormente rappresentativi, ma anche quella che ha introdotto un sistema di rappresentanza anche per le associazioni datoriali.

Il Presidente della Fondazione FAI CISL - Studi

e Ricerche ha quindi sottolineato che in Francia il quadro giuridico complessivo stabilizza e consolida il ruolo riconosciuto alle parti sociali sindacali e datoriali nell'elaborare sistemi di relazioni industriali complessi. Inoltre, il ruolo stesso delle parti sociali è stato rafforzato nel 2007, quando è stata emanata una legge che ha rafforzato l'importanza del processo consultivo sociale, incentivando -ma non obbligando- il governo ad una consultazione preventiva.

Dopo queste informazioni di tipo tecnico-scientifico, si è svolta la prima tavola rotonda, moderata da Christophe Kauffman, segretario nazionale CFDT Agri Agro nelle relazioni internazionali ed europee e nel settore della carne, cui hanno partecipato David Lacat, Segretario federale CFDT Agri Agro incaricato dei negoziati nei rami della cooperazione agricola, Aadil Bezza, direttore generale delle risorse umane Nestlé Francia, François Lesage, presidente del Comitato paritetico nazionale del ramo carne, Aurélie Plessy, responsabile delle relazioni industriali «Culture Viande» e Corinne Lelong, direttrice degli affari sociali per la cooperativa agricola.

Durante questa prima tavola rotonda, si è parlato di problematiche quali l'attrattività del settore e degli ostacoli che impediscono lo sviluppo dell'attività. Allo stesso modo si è parlato di qualità di lavoro e di formazione. Infatti, si tratta di un ambito, quello dell'agroalimentare, in cui è fondamentale sviluppare competenze per permettere la creazione di nuove posizioni e di nuovi lavori. Anche in Francia, come in Italia, è fondamentale parlare di transizione ecologica e di attenzione alla qualità del cibo.

Nella seconda parte della giornata è intervenuta Aurore Duffau, di Syndex, società che grazie all'approccio multidisciplinare, dà consulenza ai lavoratori e ai rappresentanti sindacali. In questo caso si è affrontato il tema della transizione ecologica giusta, analizzando la Loi climat et résilience, promulgata nel 2021, che ha l'obiettivo di



parlare di ecologia a 360 gradi, a livello di servizi pubblici, educazione, urbanistica, mezzi di trasporto e con riferimento ai modelli di consumo e nel sistema giudiziario.

A proposito di transizione ecologica, nell'ultima tavola rotonda è intervenuto anche Benoît Delarce, Segretario Nazionale di CFDT con delega nella produzione agricola. Il Segretario ha parlato di uno studio prospettico per cui è importante un approccio multifattoriale che tenga in considerazione anche le specificità territoriali.

In quest'ultimo momento di scambio, che aveva l'obiettivo di discutere del dialogo sociale nella produzione agricola, si è parlato della varietà di territori e, grazie all'intervento di Franck Tivierge, Segretario Nazionale CFDT Agri Agro, anche di sicurezza alimentare. Laurent Cherigni, Segretario territoriale CFDT Agri Agro ha introdotto il tema della salute e previdenza e Joseph Lechner, presidente di GEOPA COPA e negoziatore FNSEA in Alsazia, ha ricordato il ruolo fondamentale che ricoprono oggi le parti sociali, le quali devono prendere decisioni coraggiose, decisioni che avranno effetti importanti sul lungo e medio termine.

I lavori sono stati conclusi da Alexandre Dubois, Segretario generale CFDT Agri Agro, il quale ha sintetizzato la lunga e stimolante giornata, evidenziando come questa rispecchi in toto l'impegno che la Francia e le sue parti sociali hanno assunto nei confronti del dialogo sociale Europeo.

Claudio Riso nuovo Vicepresidente del CNEL

Ndr

Claudio Riso, nominato Consigliere del CNEL nella delegazione CISL, è stato eletto lo scorso 22 settembre, Vicepresidente di questo Organo costituzionale.

Nasce a Magliano Alfieri il 3 Marzo 1962 da una famiglia di operai.

Completa il ciclo di studi dell'obbligo scolastico e dal 1976 fino a Luglio 1982, lavora come apprendista meccanico.

Nel 1982 lavora alla Ferrero di Alba, dove sviluppa le sue competenze in materia di politica sindacale.

Dal 1996 al 2011 è Segretario del Comitato Aziendale Europeo (CAE) Ferrero e ricopre all'interno della Federazione agroalimentare della

CISL, le cariche di Segretario Provinciale, Regionale e Nazionale.

Dal 2019 è Presidente Nazionale di Terra Viva CISL (Associazione Nazionale Liberi Produttori Agricoli).

Viene nominato Consigliere del CNEL ad Agosto 2020 facendo parte della X Consiliatura.

Il Segretario generale della FAI CISL, Onofrio Rota, ha espresso "congratulations e auguri di buon lavoro all'amico e Presidente di Terra Viva per il suo nuovo incarico.

Sindacalista intraprendente, persona leale - ha aggiunto - saprà esercitare questo nuovo incarico con la responsabilità, la competenza e il coraggio di sempre".



Le nostre anteprime autunnali

EDIZIONI **LAVORO**



www.edizionilavoro.it



eban

ENTE
BILATERALE
AGRICOLO
NAZIONALE

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

